

Rapport 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

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.....	5
3. Données sur le chômage : les femmes plus touchées que les hommes.....	9
4. Un secteur économique principalement géré par des hommes.....	9
PARTIE 2 : Principaux indicateurs au sein de la mairie de Saint-Médard-en-Jalles.	
1. Effectifs et emplois.....	10
2. Pyramide des âges.....	13
3. Répartition par catégorie hiérarchique.....	14
4. Répartition sur les emplois fonctionnels et de direction.....	14
5. Organisation du temps de travail.....	15
6. Recrutements.....	16
7. Rémunérations.....	16
8. Évolution de carrière.....	18
9. Formation.....	19
10. Santé au travail.....	20
11. Conclusion	21
PARTIE 3 : Recensement des actions et politiques publiques en vue de la promotion de l'égalité femmes-hommes.	
1. La mission égalité femmes-hommes.....	22
2. Politiques éducatives.....	26
3. Politiques culturelles, sportives, vie associative.....	34
4. Vie locale et accompagnement social.....	37
5. Groupe de travail sur les violences intrafamiliales.....	40
6. Point Justice.....	40
PARTIE 4 : Perspectives 2025	
1. Perspectives 2025.....	43
2. Conclusion.....	44

Introduction :

Le présent rapport, en mettant en lumière les disparités liées au genre et les avancées observées au niveau de la commune, en 2024, vise à fournir une analyse approfondie et comparative de la situation entre les femmes et les hommes.

Il aborde les multiples dimensions de la vie professionnelle, sociale et culturelle et contribue à offrir une vision globale des enjeux de genre, encourageant ainsi une réflexion critique et constructive.

La démarche du rapport :

- Recueillir des données exhaustives,
- Identifier les tendances significatives
- Contextualiser les résultats dans un cadre communal.
- Reconnaître les progrès accomplis

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 2025

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 **32 538 habitants** (chiffres INSEE 2021*), Saint-Médard-en-Jalles fait partie de la métropole de Bordeaux. Les principaux indicateurs INSEE 2021 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 2021. (POP T3)

À Saint-Médard-en-Jalles, on compte **16 946 femmes (52%)** et **15 592 hommes (48%)**.

	Hommes	%	Femmes	%
0 à 14 ans	3 005	19,3	3 013	17,8
15 à 29 ans	2 589	16,6	2 217	13,5
30 à 44 ans	2 929	18,8	3 301	19,5
45 à 59 ans	3 432	22	3 656	21,6
60 à 74 ans	2 479	15,9	2 916	17,1
75 à 89 ans	1 069	6,9	1 478	9,3
90 ans ou plus	89	0,6	200	1,2
Ensemble	15 592	100	16 946	100
Jeunes - 0 à 19 ans	4 102	26,3	4 055	23,9
Adultes - 20 à 64 ans	8 728	56,0	9 261	54,6
Séniors - 65 ans ou plus	2 762	17,7	3 630	21,4

Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

La répartition de la population par sexe et âge est sensiblement la même qu'en 2023 : la part de la population féminine représente 52 %. A partir de 30 ans, la part des femmes est plus élevée que celle des hommes.

b. Composition des familles : (FAM T1)

Une augmentation des hommes monoparents mais c'est encore principalement les femmes qui gèrent les familles monoparentales.

	2009	%	2014	%	2020	%	2021	%
Ensemble	8 321	100,0	9 116	100,0	9 796	100	9 629	100
Couples avec enfant(s)	3 999	48,1	3 972	43,6	4 307	44	4 330	44,8
Familles monoparentales	876	10,5	1 259	13,8	1 482	15,1	1 468	15,2
Hommes seuls avec enfant(s)	173	2,1	283	3,1	304	3,1	411	4,2
Femmes seules avec enfant(s)	703	8,5	977	10,7	1 178	12	1 057	10,9
Couples sans enfant	3 446	41,4	3 884	42,6	4 007	40,9	3 832	39,6

Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2021 exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2024

72% des mono-parents sont des femmes à Saint-Médard-en-Jalles. Ce chiffre est en diminution (moins 7 points) mais les femmes restent les principales monoparents.

La monoparentalité constitue un facteur de vulnérabilité sociale et économique. En 2021, les femmes seules avec enfant(s) (11%) restent beaucoup plus nombreuses que les hommes dans la même situation à Saint-Médard-en-Jalles (4%).

Pour la première année depuis 2028 leur part diminue mais reste largement supérieure à celle des hommes, mais reste inférieure à celle dans la Métropole (14,87 %).

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 2021	SAINT-MÉDARD-EN-JALLES	Bordeaux Métropole	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
- Famille monoparentale	19,0 %	25,7 %	24,5 %	27,2 %
- Femme vivant seule	14,0 %	19,4 %	18,0 %	18,9 %
- Homme vivant seul	14,0 %	21,0 %	18,9 %	20,1 %

Il faut donc lire : 19 % des familles monoparentales de Saint Médard en Jalles vivent avec moins de 60 % du revenu médian de la population.

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 2021: les hommes à haut niveau de diplôme plus nombreux. (FOR T2)

	2020			2021		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	23 688	11 110	12 578	23 827	11 192	12 635
Part des titulaires en %						
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	10,2	8,6	11,6	10	8,5	11,4
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,3	4,7	5,8	5,5	4,8	6,2
CAP, BEP ou équivalent	25,1	26,3	24,1	24,5	25,9	23,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,6	18,5	18,7	18,8	18,8	18,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	16,3	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2, +3, +4	11,6	9,9	13,2	11,6	10	13,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	12,9	15,7	10,3	11,6	15,8	11,2

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

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 +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
Part des hommes actifs occupés de 15 ans ou plus cadres de professions intellectuelles supérieures en %	32
Part des femmes actives occupées de 15 ans ou plus cadres de professions intellectuelles supérieures en %	19,7

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024

Parmi l'ensemble des femmes actives occupées, 19,7 % 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 moins élevée que celle des hommes (32%), alors que le nombre de diplômés du supérieur est quasiment équivalent (42% d'hommes et 40,4% de femmes).

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 active en situation d'emploi selon le sexe (EMP T2)

2021	SAINT-MÉDARD-EN-JALLES	Bordeaux Métropole	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
Part des hommes actifs en situation d'emploi en %	74	68,2	70	77
Part des femmes actives en situation d'emploi en %	69	63,2	64,7	73,3

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024

On constate un écart de près de 5% à Saint-Médard-en-Jalles entre les situations respectives des femmes et des hommes mais le taux d'emploi des actifs et actives reste plus élevé que sur la métropole.

Le temps partiel selon le sexe (ACT T3 et G1)

2021	SAINT-MÉDARD-EN-JALLES	Bordeaux Métropole	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
Part des hommes salariés de 15 ans et plus à temps partiel en %	6,6	8,9	7,6	7,6
Part des femmes salariées de 15 ans et plus à temps partiel en %	22,3	20,7	21,5	24,1

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024

A Saint-Médard-en-Jalles la proportion des hommes à temps partiel est 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 (22,3%) est toujours largement supérieure à celle des hommes (6,6 %), et ce, quel que soit l'âge. On constate une légère diminution de leur nombre.

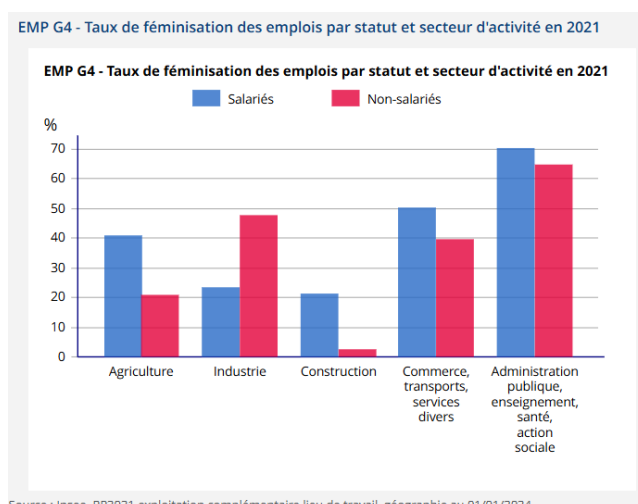
Les cadres en emploi par sexe (POP T6)

	2020	%	2021	%
Hommes cadres actifs occupés	2209	63	2398	62
Femmes cadres actives occupées	1293	37	1471	38
Total	3502	100	3869	100

Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024

La proportion de cadres augmente quel que soit le genre. La proportion de femmes cadre augmente plus vite (+13,7%) que celle des hommes (+8,55%). L'écart se resserre mais les cadres restent majoritairement des hommes.

d. Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2021



Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

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

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

- Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022

	2021			2022		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	17,9	15,7	19,7	18,6	16,4	20,3
Cadres*	26,8	23,3	28,6	27,7	24,3	29,6
Professions intermédiaires	16,3	15,2	17,2	16,8	15,9	17,7
Employés	12,1	11,9	12,6	12,5	12,3	13
Ouvriers	12,2	10,7	12,5	12,7	11,3	13

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 01/01/2024.

Les écarts de salaire les plus importants se retrouvent chez les cadres et dans les professions intermédiaires. Ces écarts continuent à se réduire.

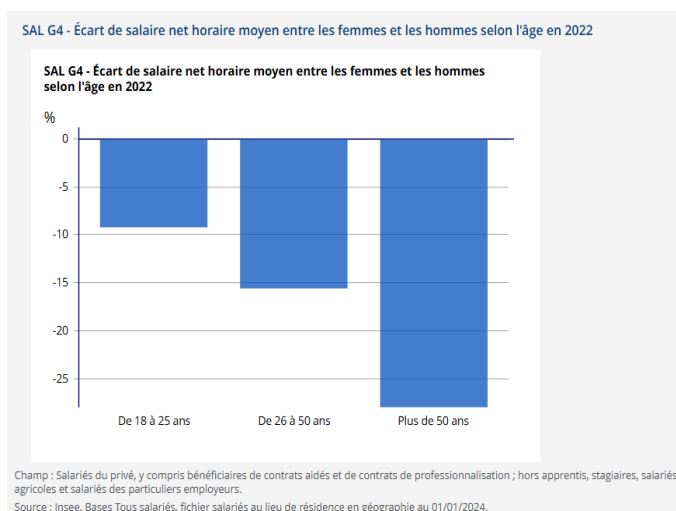
Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge en 2021

	2021			2022		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	11,1	10,4	11,5	11,6	10,9	12,1
De 26 à 50 ans	17,3	15,6	18,6	18,1	16,4	19,5
Plus de 50 ans	21,4	17,2	24,5	21,8	17,9	24,8

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024

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 01/01/2024

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 9,2 % d'écart selon le salaire net horaire pour les jeunes professionnels à 28 % 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 plus 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 2021 (EMP T2)

	2008	2013	2019	2020	2021
Nombre de chômeurs	856	1351	1431	1430	1332
Taux de chômage en %	6,5	9,6	9,3	9,1	8,5
Taux de chômage des hommes en %	5,4	8,7	8,6	8,7	8
Taux de chômage des femmes en %	7,8	10,5	9,9	9,2	8,9

Sources : Insee, RP2008, RP2013, RP2018, et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024

* 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 baisse depuis 2013.

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 2021 par rapport à 2020 (9,1%).

4. Un secteur économique principalement géré par des hommes.

TYPE D'ENTREPRISES	FEMMES	HOMMES	MIXTES	Année
COMMERCE (Toute activité commerciale, Siège social, Boutique en Galerie commerciale,...)	32 %	61 %	3 %	2023
	33 %	56 %	11 %	2024
COMMERCE DE SERVICE (soin beauté, opticien, agence immobilière, pharmacie, ...)	55 %	38 %	4 %	2023
	54 %	38 %	8 %	2024
ENTREPRISE	10 %	84 %	4 %	2023
	11 %	81 %	8 %	2024
ENTREPRISE DE SERVICE (Banques, Assurances, Services à domiciles,...)	19 %	79 %	1 %	2023
	31 %	65 %	4 %	2024

Les hommes restent ceux qui gèrent le plus d'entreprises sur le territoire.

On constate néanmoins une augmentation des femmes qui gèrent des entreprises dans tous les secteurs sauf dans les commerces de services. Ce sont les commerces gérés de façon mixte qui augmentent le plus (notamment les commerces).

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 2023 et **concernent les effectifs occupant un emploi permanent.**

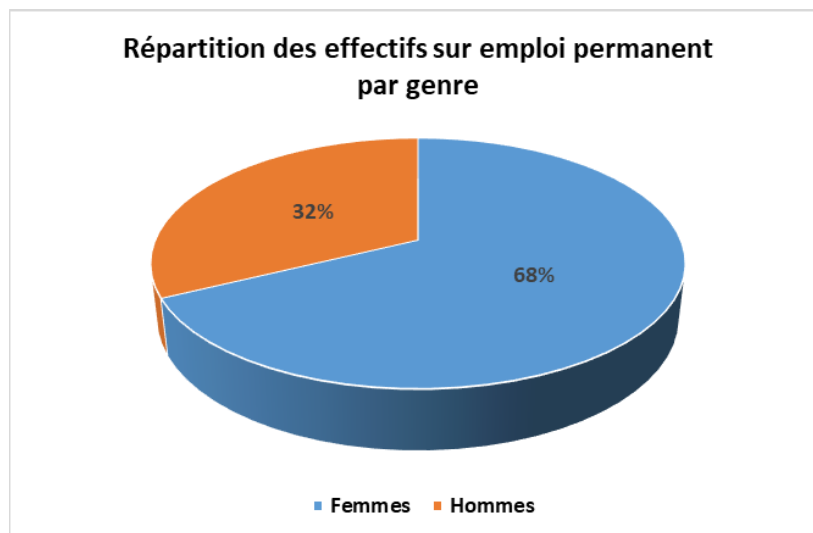
Pour mémoire, la mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Les études s'entendent pour considérer que la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part 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 2023, la collectivité employait 390 femmes et 186 hommes sur emploi permanent



Le taux global de féminisation (fonctionnaires et contractuels) a légèrement diminué de 69 % en 2022 à 68 % en 2023. 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.

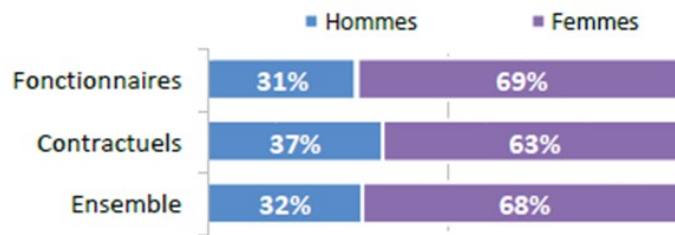
› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 136,23 fonctionnaires hommes
- 305,92 fonctionnaires femmes
- 28,69 contractuels hommes
- 49,14 contractuelles femmes

* source DGAFP – RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE - édition 2024

➔ 63 % des contractuels sont des femmes et 37 % des hommes

➔ Répartition par genre et par statut



Le nombre de fonctionnaires titulaires et stagiaires est de 461 : 317 femmes et 144 hommes.
Le nombre de contractuels sur emploi permanent est de 115 : 73 femmes et 42 hommes.

Le taux de féminisation des fonctionnaires a légèrement baissé : il est de 68 %, contre 69 % en 2022 et 2021.

La part des femmes contractuelles est passée de 65 % en 2021 à 66 % en 2022 pour diminuer à 63 % en 2023.

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filières	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Animation	70%	30%
Culturelle	57%	43%
Médico-sociale	97%	3%
Sociale	100%	0%
Police municipale	33%	67%
Sportive	40%	60%
Technique	58%	42%

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, qui se stabilise en 2022 pour diminuer en 2023 à 97 %.

(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 augmentation de 2% par rapport à 2022 sur la filière administrative mais une diminution de 5 % sur la filière animation.

Le taux de féminisation sur la filière Police est en forte augmentation en 2023 à 33 % (contre 25 % en 2022) avec le recrutement de 2 agentes féminines en 2023.

L'écart baisse sur les filières animation dont le taux passe à 70 % en 2023 (contre 75 % en 2022), culturelle en diminution de 1 % en 2023 et technique moins 3 % par rapport à 2022.

A l'inverse, les hommes restent davantage représentés :

- dans la filière sportive : 6 hommes, 4 femmes (idem au 31/12/2022) ;
- dans la filière police municipale : 8 hommes et 4 femmes ;

Comme en 2022, 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.

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 6 autres sont très fortement féminisés :

ASEM	100 %
Auxiliaire de puériculture	100 %
Educateurs de jeunes enfants	100 %
Rédacteurs	93 %
Adjoints administratifs	90 %
Médecins	86 %
Adjoints d'animation	74 %
Assistants de conservation	71 %
Adjoints techniques	64 %

Les cadres d'emplois les plus masculinisés sont ceux des techniciens (7 hommes / 1 femme), des agents de maîtrise (18 hommes / 9 femmes), des agents de police municipale (8 hommes / 4 femmes).

Techniciens territoriaux	88 %
Agents de Maîtrise	67 %
Agents police municipale	67 %
Ingénieurs	60 %
Animateurs territoriaux	57 %
Educateurs Territoriaux APS	56 %

La parité professionnelle est atteinte dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique (8 femmes et 8 hommes).

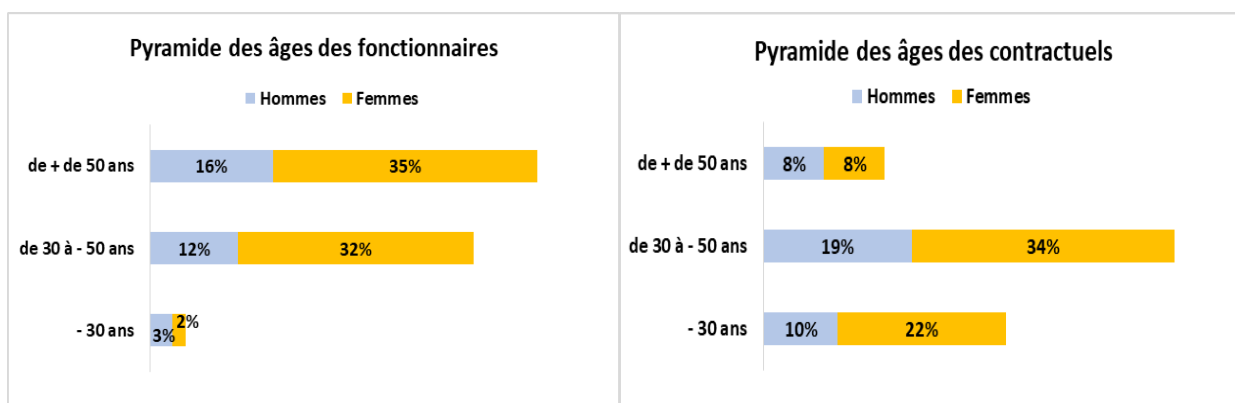
Et la mixité professionnelle est atteinte pour le cadre d'emploi des ingénieurs (2 femmes et 3 hommes), et s'en approche pour les cadres d'emplois des éducateurs des APS (4 femmes / 5 hommes) et celui des animateurs (6 femmes et 8 hommes).

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 45,61 ans (45,85 en 2022) : 47,75 ans pour les fonctionnaires (47,26 en 2022) et 37,13 ans pour les contractuels (36,61 en 2022).

Age moyen par genre et statut

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,56	35,33	46,08
Hommes	46,94	38,93	45,13



La majorité des personnels se trouve dans la tranche d'âge de 30 à 50 ans : 43% des fonctionnaires et 53% des contractuels.

51% des fonctionnaires ont plus de 50 ans.

32% des contractuels ont moins de 30 ans (essentiellement filières technique et animation comme en 2022).

➔ Précisions sur le lieu de résidence

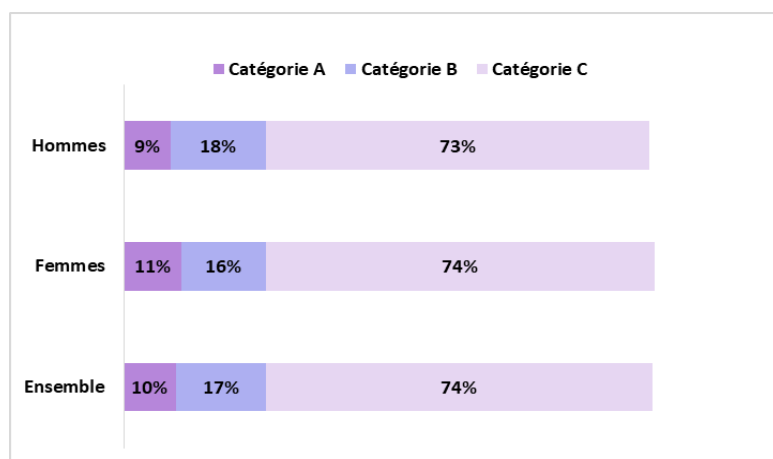
La grande majorité des agents réside sur Bordeaux Métropole (78% des femmes et 77% des hommes) : plus de la moitié réside sur la commune de Saint-Médard-en-Jalles (53 % des femmes et 48 % des hommes) ; 25,5 % des femmes et 29 % des hommes habitent dans une des autres communes de la Métropole ;

Les communes hors métropole accueillent les agentes à 22 % et les agents à 23 %.

Communes de résidence	Femmes	Hommes	Total
Saint-Médard-en-Jalles	205	89	294
Limitrophes (St Aubin, Le Haillan, Le Taillan)	44	13	57
Bordeaux Métropole (hors limitrophes)	57	41	98
<i>S/total Bordeaux Métropole</i>	306	143	449
Autres communes	84	43	127
Total	390	186	576

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	65%
	Catégorie C	68%

La catégorie A compte 42 femmes (dont 6 femmes médecins assimilées en A) et 17 hommes (dont 1 médecin assimilé en A).

La catégorie B compte 61 femmes et 32 hommes.

La catégorie C compte 288 femmes et 136 hommes.

Le taux de représentation des femmes en catégorie A a augmenté (67 % en 2022 et 71 % en 2023) suite au recrutement des femmes médecins qui sont assimilés en cat. A, et celui des femmes en catégorie B est passé de 56 % en 2021 à 64 % en 2022 puis à 65 % en 2023,

Le taux des femmes de la catégorie C est en baisse évoluant ainsi de 70 % depuis 2020 à 68 % en 2023, mais restant toutefois 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.

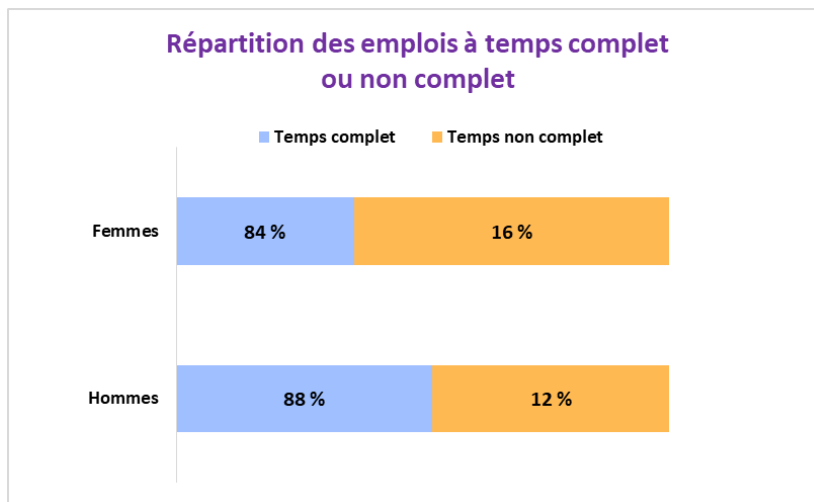
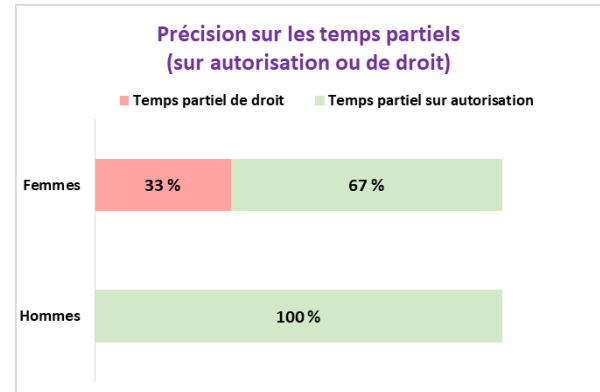
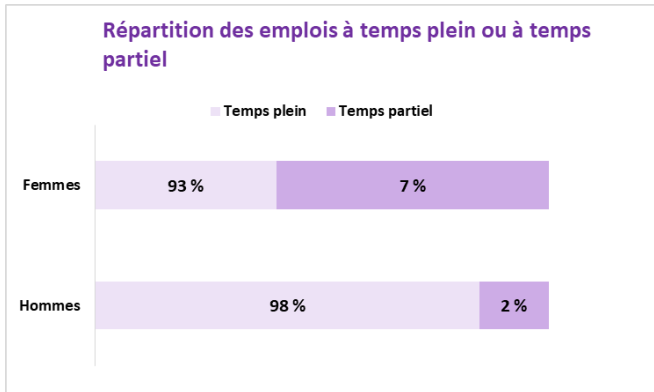
4. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction : une représentation équilibrée

AU 31/12/2023	Femmes	Hommes	Total
Direction générale	1	3	4
Directions et Chefs de service	11	10	21
Total	12	13	25

Au 31/12/2023, 4 personnels de la collectivité, dont 1 femme et 3 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 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).

Le pourcentage de femmes à temps plein a diminué passant de 91 % en 2021 à 89 % en 2022, puis à 84 % en 2023. Le taux d'emploi à temps non complet des femmes a augmenté passant de 11 % en 2021 et 2022 à 16 % en 2023.

Sur 390 femmes, 24 sont à temps partiel (dont 8 de droit en lien avec leur situation familiale) et **58 à temps non complet (35 en 2021 et 36 en 2022)**.

Sur 186 hommes, 3 sont à temps partiel, uniquement sur autorisation, et **21 sont à temps non complet contre 11 en 2021 et 2022**.

Le nombre d'emplois à temps non complet a fortement augmenté passant à 14 % en 2023 contre 7 % en 2022 et 2021. Cette évolution est due à la réforme de la résorption de l'emploi précaire en 2023, dont les agents en poste ont été mensualisés sur des emplois permanents.

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.

➔ Zoom sur le télétravail

Proportionnellement plus de femmes (13,1%) que d'hommes (9,1%) exercent leur fonction en télétravail.

6. Recrutements : une volonté de développer la mixité

GESTION DES EFFECTIFS SUR POSTE PERMANENTS AU 31/12/2023	Femmes	Hommes	Total
Recrutement par voie de mutation	5	5	10
Recrutement de contractuels sur poste vacant	28	20	48
Pré-titularisations	9	7	16

Les femmes représentent 57% des recrutements sur emplois permanents (67% en 2022), contre 43 % pour les hommes (33 % en 2022). Aucun recrutement par voie de détachement ou intégration directe en 2023.

Pour mémoire, les femmes représentent 68% des effectifs en 2023.

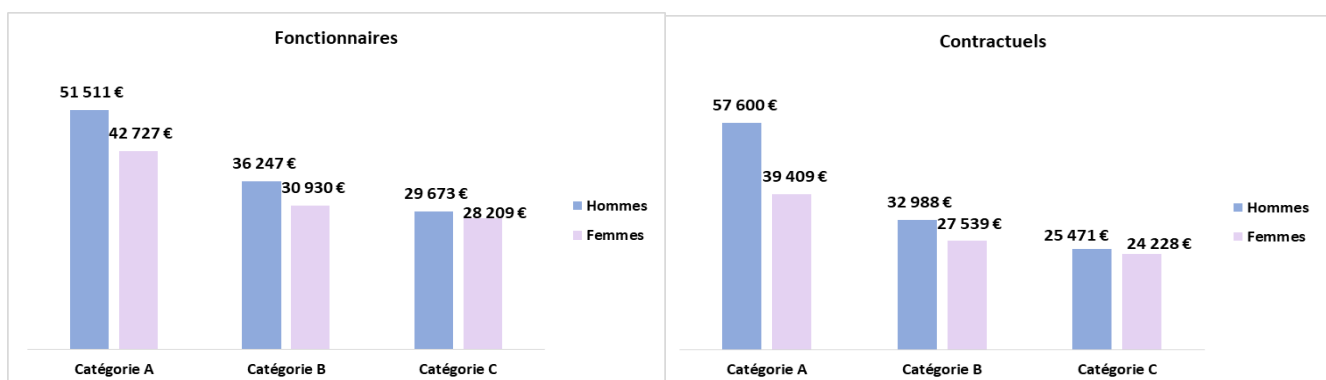
7. Rémunérations : des écarts effectifs, moins importants cependant que la moyenne nationale FPT pour la majorité des cas

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.

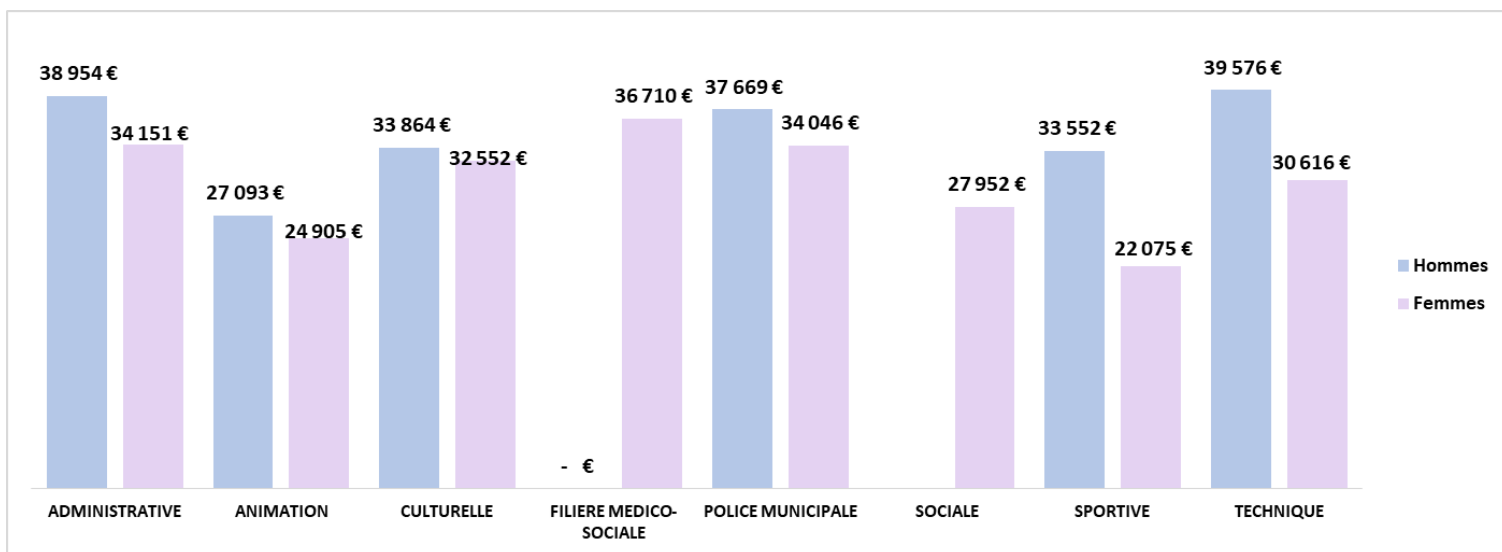
Dans la collectivité, l'écart de rémunération femmes-hommes est plus importante que la moyenne FPT pour l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A, B et C, ainsi que pour les contractuels de la catégorie C.

A contrario, l'écart est plus faible pour les contractuels des catégories A et B.

CATEGORIE	Ecarts FPT * fonctionnaires	Ecarts Mairie SMEJ Fonctionnaires	Ecarts Mairie SMEJ Contractuels
A	16,20%	17,05%	8,78%
B	7,70%	14,66%	0,18%
C	10,60%	12,34%	21,15%

* 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



€ = secret statistique

Rémunérations annuelles brutes 2023 moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	51 849 €	47 005 €	30 706 €	33 298 €	28 682 €	28 333 €	42 181 €	32 519 €
Animation			28 440 €	30 823 €	27 422 €	24 871 €	27 718 €	25 512 €
Culturelle	s	-	40 840 €	40 372 €	27 402 €	25 335 €	33 547 €	33 243 €
Incendie secours								
Médico-sociale	s	46 181 €	-	29 420 €	-	-	75 930 €	33 803 €
Médico-technique								
Police municipale	-	-	s	-	35 449 €	34 046 €	36 249 €	34 046 €
Sociale	-	31 535 €	-	-	-	28 198 €	-	29 777 €
Sportive	s	-	30 270 €	21 389 €	-	-	32 863 €	21 389 €
Technique	62 503 €	44 935 €	37 236 €	s	27 918 €	25 661 €	29 327 €	25 887 €

*- : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

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

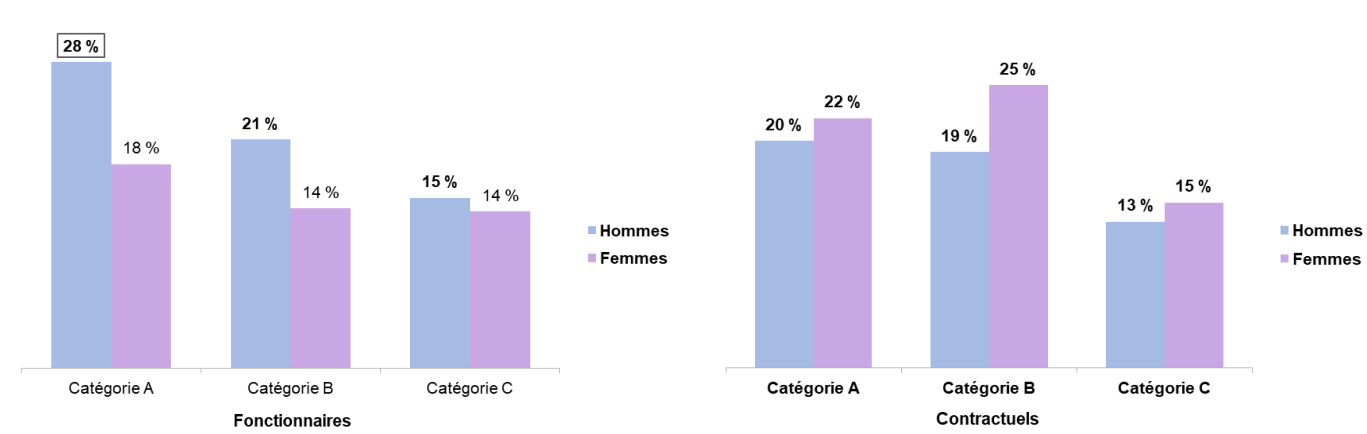
- en catégorie A dans la filière administrative ;
- en catégorie B dans la filière sportive et technique ;
- en catégorie C dans les filières animation et technique, qui représente la plus grande partie des effectifs de la collectivité.

Elle est supérieure à celle des hommes

- en catégorie B dans la filière administrative et animation ;

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

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



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

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

Les écarts relatifs à la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes et des hommes sont peu significatifs pour les fonctionnaires de catégorie C (1 %).

Il en est de même pour les contractuels de catégorie A et C (2%).

L'écart le plus important concerne les fonctionnaires de catégorie A (10%) et B (7%), et pour les contractuels de catégorie B (6%).

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

Avancements de grade et promotion interne

Comme en 2020, 2021 et 2022, les femmes ont davantage bénéficié d'avancements de grade que les hommes en 2023. La parité est atteinte pour la promotion interne :

AVANCEMENTS DE GRADE / PROMOTION INTERNE 2023	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires au 31/12/2023	317	144	461
Nombre d'avancements de grade	24	11	35
Nombre de promotions internes	2	2	4

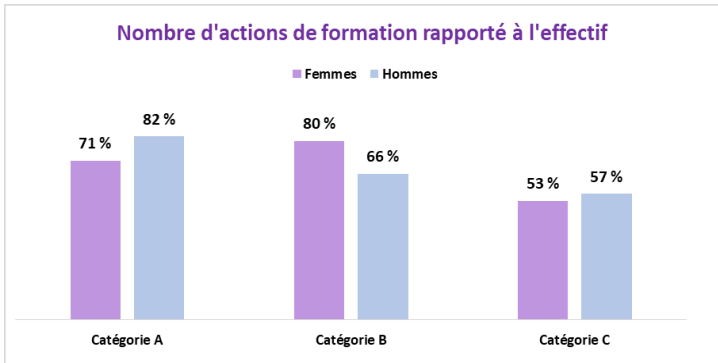
Nomination suite réussite à concours : 1 fonctionnaire femme en 2023.

Titularisation et pré-titularisations :

27 fonctionnaires stagiaires ont été titularisés, dont 21 femmes et 6 hommes.

16 agents contractuels permanents ont été nommés fonctionnaires stagiaires, dont 9 femmes et 7 hommes, majoritairement au sein des secteurs action éducative et scolaire.

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



29 départs en formation pour les agents non permanents

93 % des départs en formations d'agents non permanents concernaient des femmes

68 % 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 1457 jours de formation ont été dispensés en 2023, tous statuts confondus, avec une moyenne de 3,65 jours pour les femmes et 4,37 jours pour les hommes.

10. Santé au travail

➔ Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent présents au 31/12/2023

► Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,30 %	4,61 %
	Ensemble : 6,44 %	
Taux d'absentéisme médical * (absences pour motif médical hors congé maternité)	10,80 %	5,55 %
	Ensemble : 9,10 %	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	12,53 %	7,10 %
	Ensemble : 10,78 %	

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

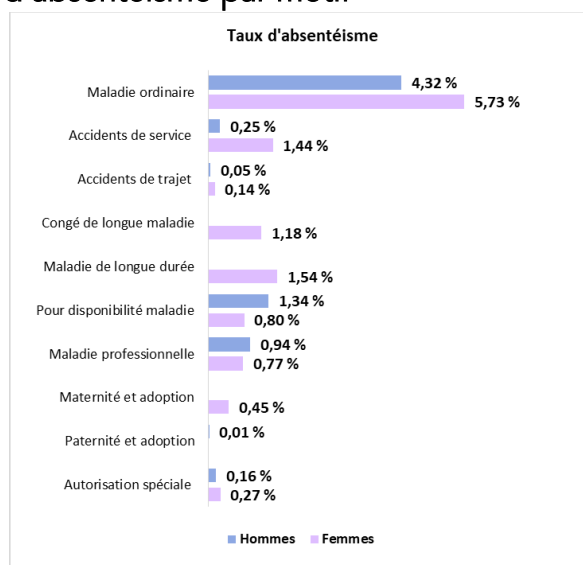
** Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

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 2023, le taux d'absentéisme global a légèrement évolué par rapport à 2022, du fait d'une augmentation des gardes enfants malades.

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 / Catégorie	A	B	C	Total
Femmes	25	33	177	235
Hommes	3,5	2	31,5	37
Total	28,5	35	208,5	272

86% des autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants de moins de 16 ans concernent les femmes (87 % en 2022). Cela confirme que la charge de la sphère familiale pèse presque exclusivement sur les personnels féminins, malgré une baisse d'1 %.

Accidents de travail tous statuts confondus

▶ **Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents**

- ▶ 9 congés maternité ou adoption en 2023
- ▶ 1 congé paternité ou adoption en 2023

▶ **40 accidents du travail déclarés en 2023**

- ▶ 7,2 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2023
- ▶ 7,34 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2023
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 2 247 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 203 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
- A noter qu'un nouveau plan d'actions va être développé en 2025, le plan de 2022-2024 étant arrivé à son terme.

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

Durant l'année 2024, 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

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 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.

3 – Mars aux couleurs de toutes les Femmes – (8 et 9 mars 2024) DROIT ET SANTE DES FEMMES

- **Stand de prévention santé** : avec les structures suivantes : Allo Amiante, PMI (Protection Maternelle et Infantile), CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie), Coeurs de Femmes
- **Conseiller numérique** : atelier « mon espace santé »
- **Conférence table ronde : *Les diagnostics maladie cardiovasculaire et endométriose***
Les Docteurs Mariage (généraliste), Docteur Picard (cardiologue), Docteur Castet (pneumologue) présentent les différentes pathologies des femmes, les différences de traitement entre les femmes et les hommes.
- **Forum Santé** :
 - **Stands** : avec les structures suivantes : CPTS (Communauté Professionnelle Territoriale de Santé), CDAD (Conseil Départemental d'Accès aux Droits), CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), CAUVA (Centre d'Accueil en d'Urgence de Victimes d'Aggressions), CAF (Caisse d'Allocation Familiale), CCAS (Centre Communal d'Action Sociale), Centre sociaux (ConfluenceS et Asco) Sage femme, Perla Kiné spécialisées cancer du seins, Ligue contre le Cancer, Disdamedonc, Nouveaux chapitre, Les Savons de Sophie, Ti'Zen, Il était une folie
 - **Exposition** : « Violences entre partenaires intimes » du Réseau Périnatal de Nouvelle Aquitaine
 - **Conférence** :
 - Une conférence d'Adeline Collet « *les besoins nutritionnels des femmes en fonction de leur cycle de vie* »
 - Une table ronde sur « *l'interculturalité autour de la périnatalité* »
 - **Contes** : la compagnie GIVB (Groupe Vocal d'Intervention Basique) a proposé des contes dans l'espace stand afin de permettre aux femmes de s'informer pendant que leurs enfants participaient à un spectacle dans le même espace
 - **Bilans prévention santé** : réservé aux femmes, pris en charge à 100 % par l'assurance

- maladie, proposé par le Centre de Santé
- **Initiations sportives** en lien avec les Jeux olympiques et paralympiques d'été organisées au stade Robert Monseau, le samedi 9 mars de 9h à 12h, proposé par le Service des Sports.

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 :

30 Réfégals répartis dans 21 services ont appliqué la fiche de mission rédigée de manière commune pendant cette année 2024, à savoir : informer, participer, repérer.
Un accompagnement spécifique de l'organisme Coop'Egal a permis de faire un retour sur les pratiques du premier semestre afin de lever les obstacles et de valoriser les réussites.

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

Durée (en journées)	Intitulé	Organisme de formation	Public	Hommes	Femmes	Total
3	Dispositif "Demandez Angela" sensibilisation	CACIS		7	28	35
0,5	Réunion des Réfégals	Coop'Egal	Réfégals	5	16	21
0,5	Service Education : Echanges sur le Harcèlement/dimat scolaire	Intra	Personnel d'animation	4	8	12
4	La Communication Non Violente	CNFPT	Agentes et agents	2	7	9
3	Les répercussions des violences conjugales et intrafamiliales chez l'enfant	CNFPT	Agentes et agents		1	1
11				18	60	78

7 - Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité – (8 au 26 novembre) : LE DROIT DES ENFANTS avec l'UNICEF

Cette année, la quinzaine a été axée autour des droits des enfants. L'UNICEF a accompagné les élèves de Ville et le public au travers d'expositions, de projections, de débats.
Plusieurs autres projets ont gravité autour de cette exposition :

- **UNICEF en résidence :**
Du 14 au 18 octobre 2024, l'UNICEF a proposé des ateliers de sensibilisation, d'écriture et de production graphique aux élèves de l'école élémentaire de Corbiac. 7 classes de tous les niveaux ont participé à ces temps et ont produit de nombreux textes, illustrations, jeux, sculptures, etc. Au total c'est près de 500 enfants sensibilisés au total.
- **Ouverture :**
Soirée d'ouverture de la Quinzaine de l'Égalité en présence des élues et élus de la métropole.
Discours d'Ann AVRIL, Directrice Générale de l'UNICEF France. Présentation des 10 enjeux de l'association
Restitution du travail des enfants de l'école de Corbiac pendant la résidence de l'UNICEF.
Exposition de leurs travaux et lecture des textes produits par les enfants.
- **Inclassable :**
Spectacle de marionnette de la Compagnie « La Naine Rouge », qui interroge la notion de normalité. Deux représentations : une scolaire et une tout public, chacune suivies de bords de scène et médiation avec les publics concernés
- **Conférence « Comment va mon ado ? » avec la Maison Des Associations :**
Moment d'échanges avec les psychologues de la MDA
- **Cinéma : Demain est à nous :**
Projection du documentaire qui suit des enfants du monde qui luttent pour leurs

convictions. Deux séances : une scolaire et une tout public. L'UNICEF a organisé les échanges à l'issue des projections.

- **Expositions :**
 - « #Suivez Malika » : exposition en réalité virtuelle afin de découvrir le quotidien de Malika et de l'incidence positive de l'accès à l'eau
 - « L'eau, une affaire de famille » : photos et témoignages de 20 familles sur leur usage de l'eau
 - « Convention Internationale des Droits de l'Enfant » : bilan de l'état des droits de l'enfant dans le monde
- **Ateliers d'écriture :** à la médiathèque :
Quatre séances d'écriture proposées par Nadia Bourgeois pour s'exprimer autour de l'égalité. Une représentation théâtrale des textes produits a eu lieu à l'issue de la quinzaine.
- **Lettre du monde :** médiathèque
Rencontre avec Sladjana Nina autour de son œuvre « Dans le fossé »
- **Place contée :**
Contes Africains proposés en musique et traduits en langue des signes par Cheikh Tijaan Sow autour des thèmes de l'égalité

8 – 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.

9 – Violentometre

Dans le cadre de l'engagement continu de la ville pour assurer le bien-être et la sécurité de toutes et tous, il a été décidé d'afficher le **Violentomètre** dans toutes les toilettes des services ainsi que dans celles des lieux publics de la commune (environ 250 exemplaires distribués). Cet outil a pour objectif de sensibiliser aux différentes formes de violence, qu'elles soient verbales, psychologiques, physiques ou sexuelles, et d'aider à identifier et à réagir face à des comportements inappropriés ou dangereux.

Le Violentomètre est une échelle visuelle qui permet d'évaluer la gravité des situations de violence et d'encourager les victimes ou témoins à demander de l'aide.

L'affiche propose également les différents numéros d'aide et les structures existantes sur la commune et ses alentours. Elle est à destination des agentes et agents ainsi que des habitantes et habitants.

NUMÉROS D'URGENCE
17
SMS 114

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

VICTIME OU TÉMOIN, COMMENT RÉAGIR ?



Le violentomètre permet d'évaluer sa relation amoureuse et de repérer les potentielles violences dans son couple.
Et vous, où vous situez-vous ?



À QUI EN PARLER ?

3919

Violences femmes Info, numéro d'écoute national, anonyme et gratuit. 24h / 24 et 7j / 7.

BRIGADE DE GENDARMERIE

12, rue Théophile Gauthier - **05 57 93 15 60**

WWW.SERVICE-PUBLIC.FR/CMI

Plateforme de signalement des violences sexistes et sexuelles. 24h / 24 et 7j / 7.

POINT JUSTICE

Permanences gratuites de conseil et d'accompagnement juridique. Bâtiment Pierre Mendès France, 9, route de Saint-Aubin
05 56 57 40 95

- Prado, aide aux victimes
- Familles en Gironde
- Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)
- Conciliateur de Justice

MAISON DU DÉPARTEMENT DES SOLIDARITÉS (MDS)

2, rue Firmin Montignac - **05 56 12 13 90**

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE (CCAS)

Place de l'Hôtel-de-Ville - **05 56 57 40 97**

LES PHARMACIES - VOTRE MÉDECIN

ESPACE PARENTALITÉ

Pôle municipal Simone Veil - 26, rue Aurel Chazeau
05 56 01 40 83



SUR BORDEAUX, EN STRUCTURES SPÉCIALISÉES

CAUVA (CENTRE D'ACCUEIL EN URGENCE DES VICTIMES D'AGRESSIONS)

05 56 79 87 77

VICT'AID

62, cours Georges Clémenceau
33000 Bordeaux
05 56 01 28 69

PLANNING FAMILIAL 33

11 rue de la République
33290 Blanquefort
05 56 16 19 90



PLUS DE CONTACTS ET D'INFORMATIONS



VILLE DE SAINT-MÉDARD EN-JALLES

10 – Guide de communication : « Pour une communication plus inclusive »

La ville de Saint-Médard-en-Jalles s'engage avec conviction dans la promotion de l'égalité en menant diverses actions auprès de publics variés. Cet engagement pour l'égalité et la diversité se traduit également dans une stratégie de communication plus inclusive (documents administratifs, discours, entretiens, outils de communication...).

Un guide a été créé afin de proposer six points essentiels pour une communication non exclusive, ainsi que les pratiques en vigueur à Saint-Médard-en-Jalles. Le guide a été présenté en Comité de Direction Elargi afin de sensibiliser les cadres de la collectivité.

Il sera distribué à l'ensemble des personnels de la collectivité par le biais des responsables de services afin d'être affiché dans les bureaux, les zones de réunion.

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 / Action	Mise en oeuvre
Montaigne élémentaire	Semaine thématique « consentement »	Rapport au corps- Intimité-Consentement- Violences sexuelles- Droits de l'enfant- Demander de l'aide- Respect de soi et des autres	Semaine du 12 Février 4 midis = 8 séances (2 séances/midi)
	Semaine thématique « harcèlement »	Harcèlement-Climat scolaire – Racket – Violences – Insultes – Racisme – Ignorance – Témoin – Victime – Moqueries - Dire non – Représailles - Discriminations	4 midis = 8 séances (2 séances/midi)
	Midi-ciné	Projections de films durant la pause méridienne. Ces films sont être choisis en fonction de l'intérêt qu'ils représentent afin d'ouvrir un débat-dialogue avec les enfants à la suite du visionnage pour permettre aux enfants de s'exprimer sur ces sujets, d'être sensibilisés, d'apprendre à communiquer à défendre son point de vue, d'accepter les différences d'opinions...	Nombre de séances à ce jour : 6 Midi (2/midi) soit un total de 12 séances. 232 participations
Montaigne	Jeu de la riposte	En partenariat avec une enseignante et sur le temps scolaire ce jeu est un outil de self-défense relationnelle,	(le lundi 9/12 de 9h30 à 12h)

élémentaire		qui permet de prévenir et de lutter contre les situations de harcèlement et de cyberharcèlement. Le principe du jeu est simple : les enfants s'entraînent, dans un espace sécurisé, par le biais des cartes « attaque et riposte » à désamorcer des situations et à adapter leurs réponses pour faire cesser la souffrance et empêcher l'escalade des conflits.	
	Espace sensoriel	Un environnement où les expériences vécues sont uniques, quel que soit l'individu ou ses besoins spécifiques. Un espace qui permet de lâcher prise, de se détendre et de se relaxer tout en étant sensoriellement stimulé. Une bulle permettant à chacun de réguler ses émotions, une démarche d'accompagnement, un état d'esprit, un positionnement d'écoute et d'observation, basé sur des propositions de stimulation et d'exploration sensorielles, privilégiant la notion de «prendre soin».	8 midis avec 4 séances/midi
	Projet intergénérationnel	Au sein de la commune, ce projet vise à favoriser l'échange entre générations, développer les notions de respect, de tolérance, de partage, de différences....au travers d'événements tels que la semaine bleue, les ateliers avec l'EHPA de Flora Tristan et la fête des aînés. L'objectif de ce projet est l'échange entre deux publics où la relation sera un des éléments principal	5 rencontres (janv – juin 2024)
	Sophrologie	Un moment relaxant, calme, serein mais aussi dynamisant , joyeux et confortant créativité, confiance et respect de soi, des autres.	Sur les pauses méridiennes
	Midi-contes	Moments de lecture d'histoires choisies selon des thématiques définies, durant lesquels les enfants sont invités à écouter puis à débattre et discuter. Un aménagement est réalisé afin de plonger les enfants dans un univers particulier.	8 midi soit 16 séances
	Midi-médiation	Comment permettre aux enfants de résoudre leurs conflits d'école au sein de l'école, dans un premier temps avec un adulte puis par la suite, de manière autonome ? Les « midis médiation » proposent aux enfants un lieu (bibliothèque), un jour (en fonction du besoin), des outils (une boîte aux lettres, des adultes...) afin de les accompagner dans la résolution des conflits pour ensuite s'en servir de manière autonome (les messages clairs).	3 séances
	Langue des signes	S1=sensibilisation vidéo "Louis" S2=Apprentissage alphabet + se présenter + Chanson S3="qui est-ce?" pour apprendre les caractéristiques physiques S4=Twister pour apprendre les couleurs S5= Choisir son signe pour le prénom	Projet commencé le 02/05/24 3 midis en 1 mois 2 séances par midi = 6 séances
Carrié élémentaire	Conseil d'enfants	Moments d'échanges sur des thématiques diverses. Ouverts à tous. CP/CE1/CE2: Respect des affaires/du matériel CM1/CM2: Relations Filles/Garçons	Toute l'année
	Semaine bleue (intergénérationnel)	Journée intergénérationnelle dans le cadre de la semaine bleue Pot de bienvenue, jeux en bois traditionnels, réalisation d'une fresque peinture, balade dans les bois, jeux en binôme, quiz de connaissances..	04/10/24

		Repas pris sur l'élémentaire avec les Seniors et les grandes sections de la maternelle Carrié Goûter en extérieur	
Carrié maternel	Midi-thématique	Atelier Philosophique – Les Ptit's Philosophes – diverses thématiques sont toujours abordées : le handicap, l'amitié, les différentes émotions, les notions sur l'environnement, le sport, l'égalité filles/ garçons etc...	
Corbiac Maternel	Bricolage table de jeux métiers	Déconstruction des stéréotypes de genre selon les métiers	
Renée Lacoude élémentaire	La cour pour tous	Les jeux de cour sont des jeux non structurés qui permettent aux enfants d'utiliser leur imagination et leur créativité. Ainsi ils inventent des jeux, des règles et des scénarios, ce qui favorise le développement de leur sens. Ils permettent aux enfants d'interagir avec leurs pairs dans un environnement informel. Cela favorise le développement des compétences sociales telles que la coopération, le partage, la résolution de conflits, la communication et la mixité.	
	Midi-zen	Les activités calmes proposées sur ce temps ont pour but de permettre aux enfants d'apprendre à reconnaître et à réguler leurs émotions mais aussi de décompresser de leur semaine. En prenant le temps de se détendre et de se concentrer sur des activités apaisantes, ils développent des compétences d'autorégulation émotionnelle qui leur seront utiles tout au long de leur vie.	
	Conseil délégué d'école	Projet qui réunit le CLAE et l'équipe enseignante pour une cohérence éducative sur tous les temps d'accueil de l'enfant à l'école. Ainsi on ne parle plus de délégués de classe mais de délégués d'école. Ils sont élus par leurs pairs pour les représenter auprès des enseignants, du CLAE, de l'administration de l'école et des autres élèves. Ils sont chargés de faire remonter les préoccupations, les idées et les suggestions des élèves et de veiller à ce que leur voix soit entendue. Ce projet leur permet d'apprendre les principes de la démocratie, tels que le droit de vote, la représentation et la prise de décision collective. Des conseils de délégués d'école sont régulièrement organisés sur le temps de la pause méridienne. On y parle des problématiques à l'école mais aussi des idées à mettre en place pour le bien être de tous.	
Corbiac élémentaire	Résidence UNICEF	Lectures sur le thème de la pauvreté et des enfants Jeux de l'oie des droits des enfants Ateliers vidéo	Du 14 oct au 18 oct 2024
Gajac	Midi ciné-débat	Plusieurs thèmes sont abordés selon le besoin : handicap, harcèlement, émotions, égalité filles/garçons	Tous au long de l'année
	« Gajac express » pour sensibiliser aux différentes formes de handicaps	Ateliers de sensibilisation sur le handicap pour une finalité sur un temps du midi sportif pour tous	Tous au long de l'année
	Projet sportif	Proposition de sports variés pour travailler la cohésion d'équipe et la place des filles dans le jeu sportif	Janvier-Juin
	Jeux sportifs dans les espaces dédiés	Mixité de genre dans les jeux sportifs proposés notamment dans la grande cour, où le terrain de	Tous au long de l'année

		football est au milieu de la cour	
	Aménagements des espaces	Outils mis à disposition pour répondre aux besoins de chacun	Tous au long de l'année
La Garenne élémentaire	Projet film + débat sur le harcèlement	En abordant ce sujet de manière ouverte et éducative, les enfants apprennent à reconnaître les différentes formes de harcèlement, qu'il soit verbal, physique ou cybernétique. Ce type de projet favorise l'empathie et le respect entre pairs, en encourageant les enfants à se soutenir mutuellement et à dénoncer les comportements inappropriés. De plus, il leur fournit des outils pour gérer les situations de harcèlement, que ce soit en tant que victimes ou témoins. En instaurant un climat de confiance et de dialogue, un projet sur le harcèlement contribue à créer un environnement scolaire plus sûr et bienveillant, où chaque enfant se sent respecté et valorisé.	
	Podcast sur l'amitié	Un sujet par séance est choisi en amont puis chaque enfant est libre de pouvoir échanger et donner son avis. Des débats ont lieu, chaque enfant dispose d'un micro. Les podcasts sont alors mis en ligne anonymement sur le Padlet du Clae. Ces séances ont lieu une fois par période.	
	Banc de l'amitié	Ce banc va permettre aux enfants qui en ont le besoin de pouvoir s'y installer et a d'autres d'aller vers ceux qui sont sur ce banc afin de faciliter les échanges entre eux et ainsi permettre aux enfants d'aller vers les autres plus facilement.	
La Garenne Maternel	Atelier bla-bla (parole des enfants)	Thématiques abordées : Le bonheur, la peur, l'amitié	Janvier 2024 à juin 2024 Février 2025 à juin 2025
Hastignan Maternel	Les émotions	Mis en place d'outils visuels (image vice versa – roue des émotions). L'équipe accompagne les enfants a gérer leurs débordements d'émotions. A disposition des enfants ; une malle contenant des jeux de sociétés, des coloriages, des cartes pour le débat.	Mise en place dès septembre.
Montaigne Maternelle	Mallette Montessori	Mise en place d'une mallette pédagogique afin de mettre en accès libre des objets de manipulation (fabriquer avec les enfants sur le claé) pour favoriser la motricité fine	
	Projet intergénérationnel	Favoriser les rencontres pour permettre aux petits comme aux grands de créer du lien autour d'ateliers partagés (Cuisine, jardinage...) ou d'échanger autour d'un repas.	
	La mascotte Gilbert	Continuer à faire vivre Gilbert sur le claé, avec les familles sur les temps de week-end et vacances scolaires. (Montage photos fait à chaque retour de Gilbert)	
	Projet Tortues	Trois tortues appartenant à une enseignante vivent dans le patio de l'école. - Afin de leur permettre de rester dans cet endroit à l'année, il nous est apparu évident de former un partenariat pour s'occuper d'elles sur l'été 2024. - Suite à l'expérience des mois de Juillet et Août 2024,	

		nous avons souhaité continuer cette démarche car les enfants se sont montrés enthousiastes à l'idée de s'en occuper. - Cela permet de prendre soin d'êtres vivants tout en les responsabilisant.	
Niki Saint Phalle	Projet pHARe avec les enseignants	Dans le cadre du projet sur le climat scolaire, nous avons préparé un projet avec les enseignants pour une soirée conviviale qui a eu lieu le 14 mars à 17h30 autour de la découverte de jeux de société.	
	Aménagement des espaces	L'APS est aménagé de manière à ce que tout le monde puisse s'approprier tous les espaces.	Toute l'année
	Ateliers Sportifs	Propositions accessibles à tous pour tous. L'équipe s'adapte concernant les jeux sportifs/dynamiques de manière à ce que les filles puissent trouver leur place.	Toute l'année
	Projet pédagogique	Objectifs communs de l'équipe qui découle du PEDT	Toute l'année
	Vivre ensemble égalité des chances	Activités et jeux symboliques mis en place au sein du claé, partagés par tous.	Toute l'année
	Vie quotidienne	Respect de l'intimité des filles et des garçons lors des passages aux toilettes, (toilettes séparées), et respect de l'équipe lors d'un change d'un enfant en cas de petit « incident » propreté. Discours adapté de la part de l'équipe d'animation sur le respect de l'intimité de chaque enfant	Toute l'année
Hastignan élémentaire	Le bureau des enfants	Le bureau des enfants réunit plusieurs actions d'animations différentes. Le tableau des enfants, la boîte à vote, la boîte à idée sont par exemple des outils mis en place au quotidien. La philosophie du projet est de rendre les enfants pleinement acteurs de leurs temps de vie au CLAE et de les sensibiliser aux valeurs citoyennes que sont le partage, la tolérance, le respect, la liberté etc. Pour cela nous souhaitons leur mettre à disposition une salle afin qu'ils puissent se retrouver, préparer les ateliers qu'ils ont envie de faire, gérer un budget donné, créer des affichages, apprendre à utiliser du matériel informatique, plus largement d'exprimer pleinement leur potentiel créatif. Ce projet peut servir de passerelle avec tous les autres projets du CLAE.	En cours
	Salle sensorielle	La découverte des sens, l'exploration, la motricité, l'expérimentation, la découverte de soi-même, l'épanouissement, l'éveil.	En cours

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 (Direction de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative)

Fréquentation globale de l'Info Jeunes

Jeunes ayant contacté ou rencontré sur le BIJ	2023	2024
Femmes	146	129
Hommes	117	115
TOTAL	263	244

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

Interventions collectives (en établissements scolaires, au Pôle Jeunesse, sur des forums ou et actions extérieures)

Personnes rencontrées sur des actions collectives ou d'«aller vers»	2023	2024
Femmes	1880	1255
Hommes	2092	1053
TOTAL	3972	2308

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

- **Participation au projet « Mini S »** en Mars 2024 mettant en lien 60 élèves de 4èmes avec des professionnels autour de l'égalité homme-femme
- **« 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 dont :
 - **le consentement**, le 30/01/25 : 58 femmes et 60 hommes
 - **les stéréotypes**, le 14/05/25 : 60 femmes et 30 hommes

En général, l'équipe constate que les femmes investissent plus cette action 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 sur l'année 2023/2024) : 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, ...
- **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.

Sur ces deux actions, une certaine mixité s'observe au final, même si l'effet « groupe » fait varier celle-ci selon les séances.

Au total, l'équipe a rencontré **680 hommes** et **739 femmes** lors de toutes les actions en établissement scolaire. Les femmes y sont souvent légèrement sur-représentées.

Formation BAFA

Jeunes inscrits à l'une des sessions BAFA de la Ville	2022	2023	2024
Femmes	24	31	37
Hommes	17	8	16

Dispositif DestiNAction *dispositif régional qui permettait aux jeunes, âgés de 18 à 25 ans, d'organiser leur premier séjour en toute autonomie en Europe grâce à l'accompagnement technique d'un Info Jeunes et une aide financière de 250€. 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	2023	2024
Femmes	4	0
Hommes	2	2
TOTAL	6	2

Au printemps 2023, la Région décide d'arrêter le Dispositif DestiNAction et permet la réalisation de quelques projets en fonction des bourses restantes. L'équipe n'a donc pas communiqué sur ce dispositif mais 2 hommes se sont présentés spontanément pour déposer un dossier auprès de la Région.

Dispositif Sac Ados* dispositif co-porté par la CAF et Vacances ouvertes afin de proposer, suite à l'arrêt de DestiNAction, une aide aux vacances pour les 18-25 ans pour un départ en vacances en France pour une nuit minimum.

Jeunes accompagnés dans le cadre d'un projet Sac Ados	2024
Femmes	1
Hommes	2
TOTAL	3

La communication de ce dispositif ayant été très tardive, l'équipe n'a pu en assurer la promotion. Toutefois, elle observe une certaine mixité dans les projets : 1 porté par une femme et 1 porté par 2 hommes.

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	2022	2023	2024
Femmes	1273	1722	1906
Hommes	1395	1555	1747
TOTAL	2668	3277	3653

L'écart entre les jeunes hommes et jeunes femmes ayant une carte jeune semble se stabiliser depuis 2 ans. Toutefois, l'équipe observe une forte représentation des mères de famille qui effectuent une demande pour leur(s) enfant(s).

Accompagnement à la scolarité.

Depuis la rentrée 2023-2024, l'équipe de l'Espace Jeunes accompagne les jeunes dans un « CLAS collège 4e-3e » (Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité) déposé à la CAF. Ce contrat a été renouvelé pour l'année 2024-2025 avec une augmentation des effectifs au vu de la forte demande sur le territoire.

Jeunes inscrits à l'aide aux devoirs	2023-2024	2024-2025
Femmes	5	6
Hommes	4	6
TOTAL	9	12

L'effectif de cette année scolaire est mixte. Les difficultés éprouvées par les jeunes restent les mêmes quel que soit leur sexe : manque de confiance en soi, difficultés de concentration ou d'organisation, besoin d'apports méthodologiques, familles allophones.

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 de professionnels 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	2022	2023	2024
Femmes	29	52	64
Hommes	60	63	71
TOTAL	89	115	135

Les femmes profitent plus longtemps et régulièrement de cet espace que les hommes. Elles sont donc plus forces de propositions que ces derniers.

Sur les 30 inscriptions annuelles enregistrées (permettant de participer aux activités et soirées), une mixité parfaite s'observe.

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 2024 :

- 3 familles ont pris un rendez-vous individuel dans un contexte de VIF (violence intra-familiales).
- Participation de l'Espace parentalité aux travaux et échanges de la cellule VIF du CLSPD
- Co-organisation et animation de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre au lycée professionnel Jehan Dupérier.

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	2023/2024
Femmes	343	346	345
Hommes	114	125	118

	Ecole de musique	Ecole de danse
Femmes	143	202
Hommes	117	1

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 2024, les écoles municipales de musique et de danse sont composées de 14 professeurs de musique dont 8 femmes et 6 hommes, et de deux femmes professeurs de danse.

Programmation par la direction de la Culture de la Ville

La Direction de la culture porte une attention particulière à la recherche d'un équilibre homme-femme dans sa programmation artistique et dans ses équipes techniques.

Sur l'ensemble de la programmation 2024, 67 compagnies ou groupes musicaux ont été accueillis. Sur ces 67 projets :

- . 13 sont menés par des femmes soit 19,4%,
 - . 25 sont menés par des hommes soit 37,3%
 - . 29 sont menés de manière mixte (par au moins un homme et une femme), soit 43,3%.
- Des femmes sont donc impliquées dans 62,7% des projets.

A noter que c'est dans la musique rock (Fête de la musique, festival « Jalles House Rock ») que les femmes sont les moins représentées.

En dehors de la musique rock (autres styles musicaux, théâtre, arts de la rue, spectacles Jeune-Public), l'équité homme-femme est quasiment atteinte.

Du côté de la technique, les hommes sont encore les plus représentés (56%) mais nous avons une tendance à la hausse de la représentation féminine (44%).

Enfin, l'arrivée d'une nouvelle directrice en septembre vient féminiser l'équipe.

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 :
- La Naine rouge : mixte
 - Les caprices de Marianne : femmes
 - Les treize lunes : mixte
 - Emile bus : femmes
 - Les p'tits mots du Coin tranquille : femme
- 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)
- Une côte dédiée pour cibler les livres documentaires jeunesse abordant cette thématique avec un fonds renouvelé avec le mot clé "Égalité filles-garçons"
- 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.

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
- 5 autrices (+ 1 éditrice) et 2 auteurs ont été accueillis en 2024
- Séances Quinzaine de l'Égalité / Lettres du monde
- Rencontre avec Sladjana Nina Perkovic dans le cadre de la Quinzaine de l'Égalité
- Un atelier d'écriture avec restitution public : 1 intervenante, la compagnie Au fil de l'Acte (mixte).
- Tables thématiques
- Durant La quinzaine de l'égalité : tables thématiques sur les discriminations
- Durant octobre rose : table thématique sur les cancers féminins.

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 2024, la scène nationale Carré-Colonnes c'est :

14 projets coproduits	51 spectacles présentés (saison + 2 festivals)
7 portés par des femmes 5 par des hommes 2 portés par des directions mixtes	20 par des artistes femmes 20 spectacles par des artistes masculins 11 portés par une compagnie mixte

Aujourd'hui le Conseil d'Administration est composé de 24 membres dont 13 femmes. 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	269	47 %	300	53 %	569
Vacances Sportives	318	38 %	523	62 %	841
CAP 33	6111	60 %	4097	40 %	10208

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	375	301	676

4. Vie locale et accompagnement social

Mission Locale :

	2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total accueillis	Femmes	Hommes	Total accueillis
Premier accueil	55	87	142	79	101	180
Jeunes accompagnés	194	211	405	213	231	444

Médiation sociale

Le binôme de la mission de médiation sociale travaille sur l'égalité d'accès à l'espace public et la gestion des conflits d'usage. Il est à noter que 2264 femmes et 2151 hommes ont été rencontrés cette année sur l'espace public (vs 1875 femmes et 1697 hommes en 2023). La présence des médiateurs sociaux 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 et/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) puis 32 en 2022. 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, CIDFF, parentalité, éducation, les associations du territoire, centres sociaux, Gendarmerie).

En 2024, l'équipe a créé du lien social et a assuré un travail de veille concernant 24 situations de violences intrafamiliales (vs 31 en 2023). 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). Il est à noter une baisse significative des situations de violences intrafamiliales repérées cette année.

Le binôme a favorisé/facilité l'accès aux droits en 2024 pour 57 familles (dont 21 familles monoparentales-mère seule), 58 hommes et 25 femmes sans enfant mineur à charge et, 5 personnes transgenre.

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		2024	
178 Personnes domiciliées au CCAS		162 personnes domiciliées au CCAS		140 personnes domiciliées au CCAS	
67 hommes	111 femmes	103 hommes	59 femmes	78 hommes	62 femmes
111 personnes seules		88 personnes seules		92 personnes seules	
22 couples avec enfants		24 couples avec enfants		16 couples avec enfants	
7 couples sans enfants		8 couples sans enfants		3 couples sans enfants	
38 familles monoparentales		10 familles monoparentales		10 familles monoparentales	

L'écart observé en 2023 a tendance à se réduire en 2024 entre les hommes et les femmes domiciliées au CCAS.

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Accompagnement social	252	46,2%	293	53,8%	545
PLIE	54	63,5 %	31	36,5%	85
Prévention de la dépendance	239	65%	121	35%	360

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 : Equipe salariée : 3 permanents hommes + 1 ponctuel homme + 4 permanentes femmes

Salaires : équilibre des salaires entre H/F en fonction des missions et postes occupés

Bénévoles du Conseil d'Administration : 6 femmes + 3 hommes

Adhérents : 3/4 de femmes et 1/4 d'hommes

Actions :

- Participation active à au projet de sensibilisation des violences faites aux femmes,
- Sensibilisation auprès des adolescent.e.s dans le cadre des terrasses, des séjours et des accueils ados,
- Participation aux différentes formations VIF et Angela,
- « Labelisation » ANGELA de l'accueil
- Mixité des collectifs,
- Actions de veille sociale auprès des différents publics H/F (visites de seniors isolés, temps d'accueil et d'écoute des parents, des ados, des seniors).
- Le collectif famille est majoritairement constitué de femmes, à la différence du collectif seniors qui est beaucoup plus mixte.

Centre social ConfluenceS :

En terme d'effectif :

- Conseil d'administration : 40 administrateurs sur les 4 conseils de proximité, 38 femmes et 2 hommes soit 95% de femmes et 5% d'hommes. Cette répartition s'explique certainement par rapport à l'histoire, la genèse des centres sociaux.
- L'équipe de salariés est au nombre de 13 (7 femmes et 6 hommes)
- Sur l'ensemble des adhérents, 54% sont des femmes et 46% des hommes.

Pour favoriser l'égalité femmes- hommes au sein du milieu professionnel, un accord d'entreprise a été validé depuis novembre 2024.

Il a été proposé de réaliser des bureaux en visioconférence ou d'organiser des temps en dehors

des soirées pour permettre à des mères de familles d'être administratrices.
Cela a permis une participation plus importante.

Au niveau des projets :

- Un focus sur les familles monoparentales souvent des femmes seules élevant leurs enfants : projet parentalité, action de répit parental, groupe de parent d'ado
- Formation des équipes à l'accompagnement et l'orientation des femmes victimes de violences et « labélisation » ANGELA des accueils
- Participations aux différentes formations et groupe VIF,
- L'accompagnement du travailleur social, le lien de confiance établi a permis d'accompagner des femmes victimes de violences conjugales sur l'année 2023-2024 et d'autres besoins
- Le travail autour du projet jeunesse : phase accueil jeunesse, les midis-de Mauriac, les séjours. Il y a autant de jeunes filles que de jeunes hommes qui fréquentent les structures. Un travail aussi de sensibilisation, de la place de chacun
- La mixité des collectifs et des ateliers
- Les projets « aller-vers » pour favoriser l'accès à tous, les plus éloignés, mixité femmes-hommes
- Les projets autour du vivre ensemble

5. Groupe de travail sur les violences intrafamiliales

- 2 Réunions de la cellule Violences Intrafamiliales et Violences sexistes/sexuelles avec l'intervention du CAUVA, de la M2PF et d'Eric Macé, Professeur de la faculté de sociologie de Bordeaux, directeur du projet GENVIPART: "Les dimensions genrées des violences contre les partenaires intimes".
- 1 action partenariale avec le Lycée Jehan Duperier, CIDFF, Boulevard des potes, Maison des Adolescents, Mission Locale Technowest autour d'un mur d'expression des mots non amoureux dans le cadre de la journée Internationale de Lutte contre les Violences Faites aux femmes, du 25 novembre.
- 3 séances de formation "Agir face aux agissements sexistes, de harcèlement et de violences sexuelles" pour le dispositif "Demandez Angela" avec le CACIS le 21/03, le 13/06 et le 04/10

33 personnes formées dans les services et structures suivantes: Population / Ludo-Médiathèque / Culture / Education / Services Techniques / Petite Enfance / Confluences / ASCO / L'empreinte bar / Mission Locale / CCAS

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 2024, le point justice, situé au bâtiment Pierre Mendès, a proposé 10 permanences à l'attention des habitantes et habitants tenues par :

- Le CDAD : Juriste
- Avocats du Barreau de Bordeaux
- 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 France Victime
- Le conciliateur de justice,
- Allô amiante
- Le Conseiller numérique employé par la Ville,
- Famille en Gironde

En plus des temps de permanences, les acteurs du Point Justice ont participé à un village du droit organisé par la Ville sur la place de la République dans le cadre de la journée Nationale de l'Accès Aux Droits le 24 mai 2024.

Lors de ce temps de sensibilisation et d'information, les différents acteurs du Point Justice

ainsi que d'autres partenaires comme France travail, les Défenseurs des droits, TBM ont présenté leurs missions aux habitantes et habitants de la commune.

Permanence de la juriste du CDAD et des avocats du barreau de Bordeaux :

116 personnes reçues : 75 femmes et 41 hommes, principalement habitants Saint-Médard-en-Jalles

	Juriste	Avocat
Femmes	34	41
Hommes	22	19
TOTAL	56	60
Permanences	11	11
Taux de remplissage	84,8 %	90,9 %

Les permanences accueillent une population variée, ce qui est un excellent indicateur de leur accessibilité et de leur adaptabilité. Les participants sont diversifiés non seulement en termes d'âge, mais aussi de catégories socio-professionnelles. Les sujets abordés lors des entretiens reflètent également cette diversité, permettant de répondre à un large éventail de besoins et de préoccupations.

Permanence du CIDFF :

Publics reçus :

	2023	%	2024	%
Femmes	67	77	86	77,5
Hommes	20	23	25	22,5
Total	87	100	111	100

Total : 111 personnes 87 personnes ont été accueillies et informées en entretiens individuels sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2024.

Femmes : 77,5 %	Hommes : 22,5 %
Situation familiale <ul style="list-style-type: none"> Seule : 62,8 % En couple : 37,2 % Avec enfant à charge : 57 % 	Situation familiale <ul style="list-style-type: none"> Seul : 28 % En couple : 72 % Avec enfant à charge : 56 %
Situation professionnelle <ul style="list-style-type: none"> En emploi : 53,5 % Sans emploi : 46,5 % 	Situation professionnelle <ul style="list-style-type: none"> En emploi : 56 % Sans emploi : 44 %
Niveau d'étude <ul style="list-style-type: none"> > Bac + 5 : 2,3 % Bac + 2 à 5 : 43 % Niveau Bac : 20,9% BEP/CAP : 19,8 % Sans qualification : 14 % 	Niveau d'étude <ul style="list-style-type: none"> Bac + 2 à 5 : 48 % Niveau Bac : 16 % BEP/CAP : 24 % Sans qualification : 12 %
Age <ul style="list-style-type: none"> Moins de 25 ans : 2,3 % Entre 26 et 45 ans : 39,5 % Entre 46 et 65 ans : 33,8 % Plus de 66 ans : 24,4 % 	Age <ul style="list-style-type: none"> Moins de 25 ans : 4 % Entre 26 et 45 ans : 60 % Entre 46 et 65 ans : 8 % Plus de 66 ans : 28 %

Origine géographique

Communes	TOTAL	%
Bordeaux - 33000	1	0,9
Carcans	1	0,9
Haillan (Le)	5	4,5
Listrac-Médoc	1	0,9
Ludon-Médoc	1	0,9
Martignas-sur-Jalle	2	1,8
Mérignac	1	0,9
Pian-Médoc (Le)	1	0,9
Poitiers	1	0,9
Porge (Le)	1	0,9
Saint-Aubin-de-Médoc	10	9
Saint-Médard-en-Jalles	76	68,5
Salaunes	1	0,9
Taillan-Médoc (Le)	6	5,4
Toulouse - 31000	3	2,7
Totaux	111	

Le CIDFF Gironde a accueilli 111 personnes à la permanence de Saint Médard en Jalles.

Droit de la famille	59,5 %
Thématique des violences	19,8 %
Droit du travail	13,5 %
Droit et procédures	4,5 %
Droit du logement	1,8 %
Aide aux victimes (droit pénal – hors violences)	0,9 %

Le droit de la famille (59,5%) 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 permet une orientation pertinente des partenaires.

Les victimes de violences sexistes et sexuelles :

La juriste a reçu et informé 22 femmes victimes de violences dont 20 au sein du couple, 1 au sein de la famille (hors couple), 1 au sein de l'entourage (hors couple et famille) 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.

Permanences du PRADO- France Victime :

Publics reçus :

75 personnes soit 82 % de femmes pour 18 % d'hommes.

Disciplines juridiques principales interrogées : violences volontaires (31 cas), Vol (16 cas)

Famille en Gironde :

Publics reçus :

70 personnes accueillies dont 46 femmes et 24 hommes

- 85% des processus terminés ont abouti à une issue méliorative soit par accord, soit par apaisement de la relation en l'absence d'accord.
- 7 processus restent en cours au 1er janvier 2025

ADIL :

Nombre de demi-journées de permanences effectuées : 12

Nombre de consultants reçus en permanence : 46 consultants (11 hommes et 35 femmes).

Au-delà des permanences, 110 consultations identifiées au bénéfice des habitants de la commune ont été réalisées (en permanence, à notre siège de Bordeaux, par e-mail, téléphone)

Allo Amiante :

32 permanences, pour 10 hommes et 5 femmes en présentiel. De nombreux échanges ont lieu par mail ou téléphone en raison de l'état de santé des bénéficiaires.

Conseiller numérique :

59 entretiens réalisés : 27 femmes et 21 hommes (certains bénéficiaires sont venus plusieurs fois)

• **Partie 4 : Perspectives 2025**

Renouvellement du plan d'actions pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes :

2025 marque le renouvellement 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, d'évaluation et de réécriture du plan.

L'évaluation permettra de réajuster les actions proposées lors du premier plan d'action, définir les priorités des trois prochaines années, et déployer de nouvelles actions.

Mais c'est aussi une année de pérennisation des actions du premier plan, 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 2025 sont les suivantes :

Communication de la ville : diffusion du guide « Pour une communication plus inclusive » dans les services de la collectivité

Formation : La poursuite du plan de formation, notamment auprès des Réfégals et des personnels évaluateurs, 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.

Dispositif de Signalement des violences : poursuite de la convention avec le CDG33.

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

Mars aux Couleurs de toutes les Femmes : Comme tous les ans, la journée du 8 mars qui célèbre les Droits des Femmes, sera un des temps forts de l'année. Le thème développé cette année tournera autour de la valorisation de projets de Femmes sur le territoire.

Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité : Cette année, la ville propose de travailler sur la thématique du consentement.

Conclusion

De 2022 à 2024, à travers la réalisation du plan triennal 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.

L'évaluation de ce premier plan sera menée en 2025 et permettra de réajuster les actions proposées dans le nouveau plan qui sera voté au Conseil municipal de juin, de définir les priorités des trois prochaines années, et de déployer de nouvelles actions.