



Rapport 2023

de la Ville et du CCAS

de Mérignac

sur l'égalité entre

les femmes et les hommes



Marie Récalde

Adjointe au maire déléguée au développement économique, à l'emploi, à l'innovation, à la formation et à l'égalité femmes/hommes



Gérard Serviès

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

Afin de renforcer notre engagement contre les violences faites aux femmes, une nouvelle dynamique d'action a été impulsée à Mérignac. Les services de la Ville et du CCAS se sont mobilisés en lien avec le tissu associatif, les dix associations d'animation et d'éducation populaire de la ville et les partenaires institutionnels. Ensemble, ils participent à diffuser une culture de vigilance et apportent des solutions concrètes aux victimes. Dans ce contexte collaboratif, ce rapport dresse un bilan des actions menées en 2022 à Mérignac. Il est le reflet des efforts de tous les services municipaux en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Ce point d'étape reste essentiel pour constater le chemin parcouru et guider nos projets, car le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre toutes formes de discriminations n'est pas encore gagné. En 2022, les objectifs de prévention et de protection, des agents comme des habitants, ont été réaffirmés. Pour les agents de Mérignac, depuis le 8 mars dernier, un dispositif de signalement des actes de violences, de harcèlement et de discrimination est à leur écoute au Point Justice. L'hébergement et l'accompagnement des femmes victimes de violences ont été renforcés avec la création de nouvelles places d'hébergement. Pour l'ensemble des habitants, le dispositif «Demandez Angela» a été lancé le 25 novembre et relayé par plus d'une centaine de commerçants depuis. Enfin, de nombreuses manifestations et formations sur les questions de genre et d'égalité ont été organisées afin de permettre à chacune et chacun d'entre nous de réinterroger notre place, notre regard et nos actions au quotidien.

L'implication bienveillante des agents de la Ville et du CCAS au service des Mérignacaises et des Mérignacais reste sans égale!

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

Responsabilité démocratique rôle du politique

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

Cadre général pour l'égalité

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

Le rôle de l'employeur

Contribuer à l'égalité professionnelle en interne par des actions volontaristes : recrutement, promotion, formation, rémunération, conciliation des temps, mixité des métiers et des fonctions et développer le dialogue social.

Fourniture de biens et services

Promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes auprès de ses fournisseurs de biens et de services, dans le cadre des marchés publics ou des subventions aux associations.

Le rôle de prestataire de services

Promouvoir et mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de compétences dont l'éducation, la santé, les services sociaux, la petite enfance, les soins aux personnes dépendantes, l'insertion, le logement, la culture, les sports et loisirs, la sécurité etc.

Planning et développement durable

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

Jumelage et coopération internationale

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

Méthodologie

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié le Code général des collectivités territoriales en créant l'obligation pour les collectivités locales de réaliser un état des lieux des politiques menées sur cette thématique. Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 en précise le contenu, divisé en deux parties :

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

Depuis 2015, cette démarche annuelle fait l'objet d'une présentation aux instances paritaires réunies en Comité technique, en amont du Conseil municipal délibérant sur le débat d'orientations budgétaires.

Afin de disposer d'une cohérence de données pour les différents indicateurs utiles à la gestion des ressources humaines de la collectivité, ce document a pour période d'observation l'année civile 2022, au même titre que les données du rapport social unique.

Enfin, pour assurer une vision globale du sujet, la production de ce rapport a été assurée de manière conjointe par les équipes de la direction des ressources humaines et de la mission « égalité » de la Ville de Mérignac.

Sommaire

Partie 1

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

- p. 7 1 ◦ La répartition des effectifs
- p. 11 2 ◦ Les emplois fonctionnels et les postes de direction
- p. 12 3 ◦ Recrutements et départs sur postes permanents
- p. 14 4 ◦ Le déroulement de carrière
- p. 15 5 ◦ Le temps de travail
- p. 19 6 ◦ La rémunération
- p. 20 7 ◦ La santé au travail
- p. 22 8 ◦ La formation
- p. 24 9 ◦ Les instances paritaires

- p. 25 Synthèse

Partie 2

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

- p. 27 1 ◦ Données statistiques
- p. 30 2 ◦ L'égalité, une priorité transversale de la direction de la cohésion sociale et territoriale
- p. 36 3 ◦ Les actions intégrées des services municipaux pour l'égalité femmes/hommes

- p. 42 Synthèse





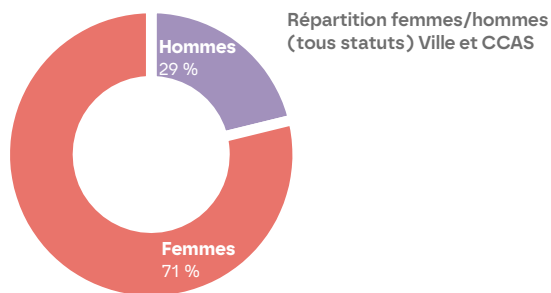
Partie 1

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

1. La répartition des effectifs

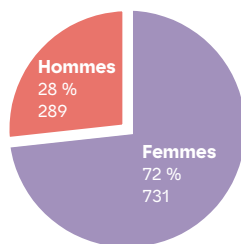
Sur l'effectif global

Au 31 décembre 2022, la Ville de Mérignac affiche un effectif global de 1 394 agents. On recense 989 femmes pour 405 hommes.

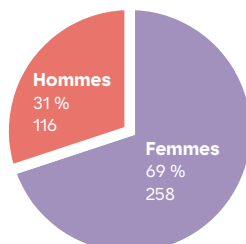


Répartition des effectifs par statut (1 394 agents)

Effectif fonctionnaires



Effectif contractuels emplois permanents et non permanents

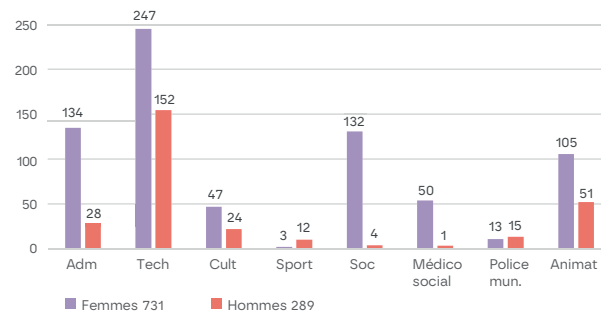


Mérignac reste inscrite dans le schéma classique d'une fonction publique majoritairement féminisée, avec un taux de 71% de femmes*. Mérignac affiche une représentation femmes / hommes inégale sur l'effectif global des agents de la collectivité.

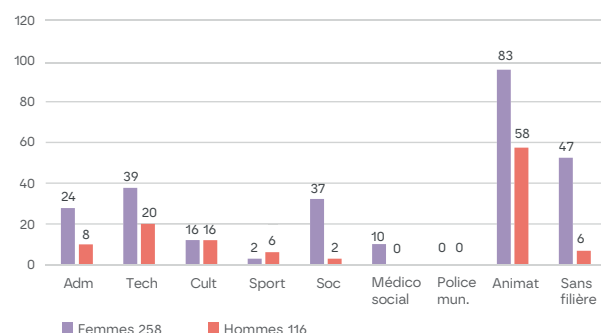
Répartition des effectifs par filière

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

Nombre de fonctionnaires par filière



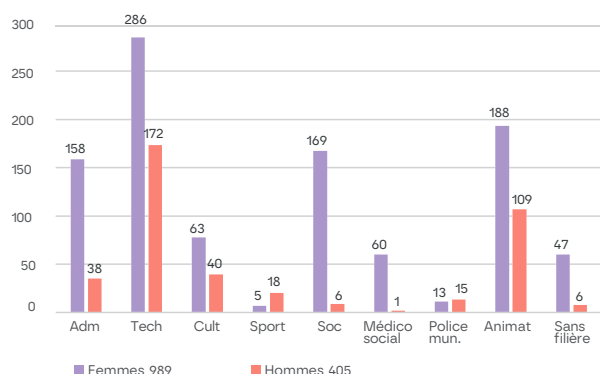
Nombre de contractuels par filière emplois permanents et non permanents



*Ce taux de féminisation reste supérieur à la moyenne nationale qui est de 61% dans la fonction publique territoriale, de 57% dans la fonction publique d'État et de 78% dans la fonction publique hospitalière
 **Source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2022 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 2020).

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

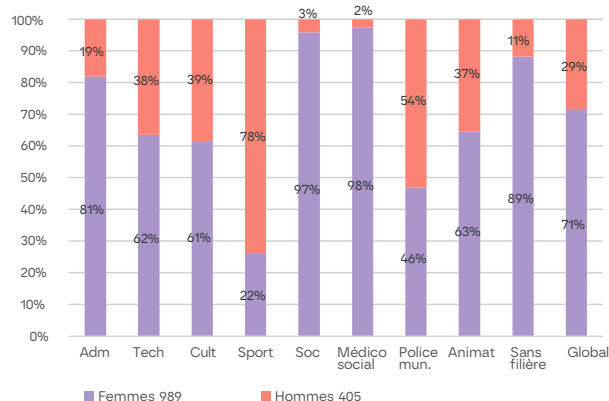
Répartition de l'effectif global par filière tous statuts



On note à Mérignac :

- une sur représentation des femmes dans la filière administrative (81%)
- une sous-représentation des femmes dans la filière sportive (22%)
- une quasi-parité dans la filière de police municipale (46%)
- une représentativité plus équilibrée dans les filières technique, culturelle et de l'animation (61 à 63%).

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



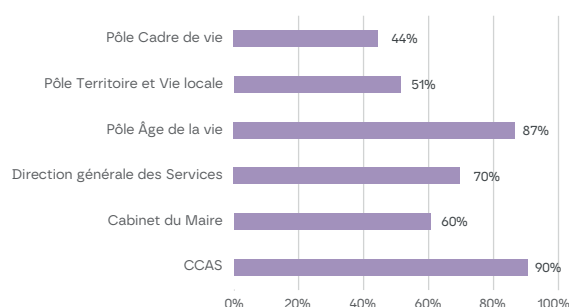
Les filières sociales et médico-sociales restent les plus représentatives de la tendance générale et où la part des femmes est prédominante (97% et 98%). Seuls 6 agents masculins relèvent de ces filières.

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

Répartition des effectifs par pôle

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

Taux de féminisation par pôle



Ce facteur est prédominant sur trois secteurs d'activité :

- l'action de prévention et de développement social doté d'un effectif de 151 agents dont 86 d'entre eux (57%) relèvent des seules filières sociale et médico-sociale. Le CCAS affiche un taux de féminisation de 90%
- l'activité éducative et liée au développement de l'enfant globalisant un effectif de 554 agents, le pôle âges de la vie, qui regroupe les services de l'éducation, l'enfance, petite enfance et jeunesse, affiche un taux de féminisation de 87% (fonctions d'ATSEM, agent d'entretien et de restauration, auxiliaire de puériculture, éducateur·rice jeunes enfants, animateur·rice)
- la direction et coordination générale des services est composée de 20 agents, la Direction générale affiche un taux de féminisation de 70% (fonctions de pilotage, d'orientation stratégique, gestion de projet).

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

Répartition des effectifs par catégorie

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

Taux de féminisation par catégorie

Ville et CCAS : effectif 1 394 agents

Catégorie A (132 agents) 75%

Catégorie B (223 agents) 63%

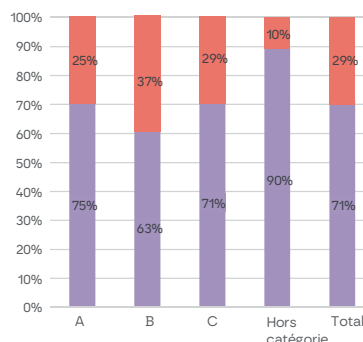
Catégorie C (987 agents) 71%

Hors catégorie (52 agents) 90%

L'effectif féminin est très majoritaire au sein des 3 catégories, avec toutefois une évolution de près de 25% de femmes en catégorie B (168 femmes en 2021).

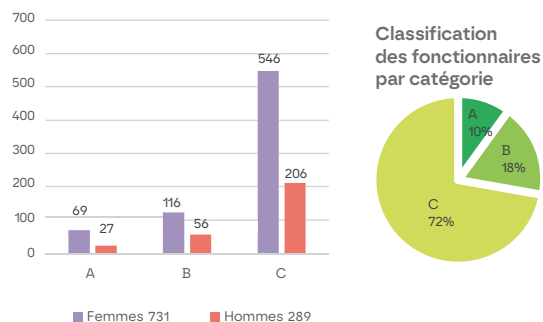
Un taux de féminisation supérieur au taux national des 3 versants de la fonction publique* où les femmes sont respectivement représentées à 67% et 64% en catégories A et C et relativement moins présentes en catégorie B avec 52%.

Répartition fonctionnaires et contractuels par catégorie et par genre

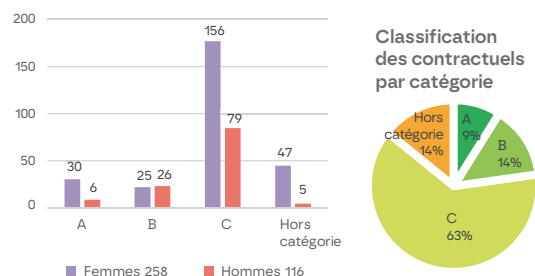


Des postes sur emplois non permanents pourvus à 90% par des femmes : 45% d'entre elles sont des assistantes maternelles, 32% des apprenties.

Nombre de fonctionnaires par catégorie



Nombre de contractuels par catégorie emplois permanents et non permanents



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

*Source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2022 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 20

Pyramide des âges (effectif permanent)

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

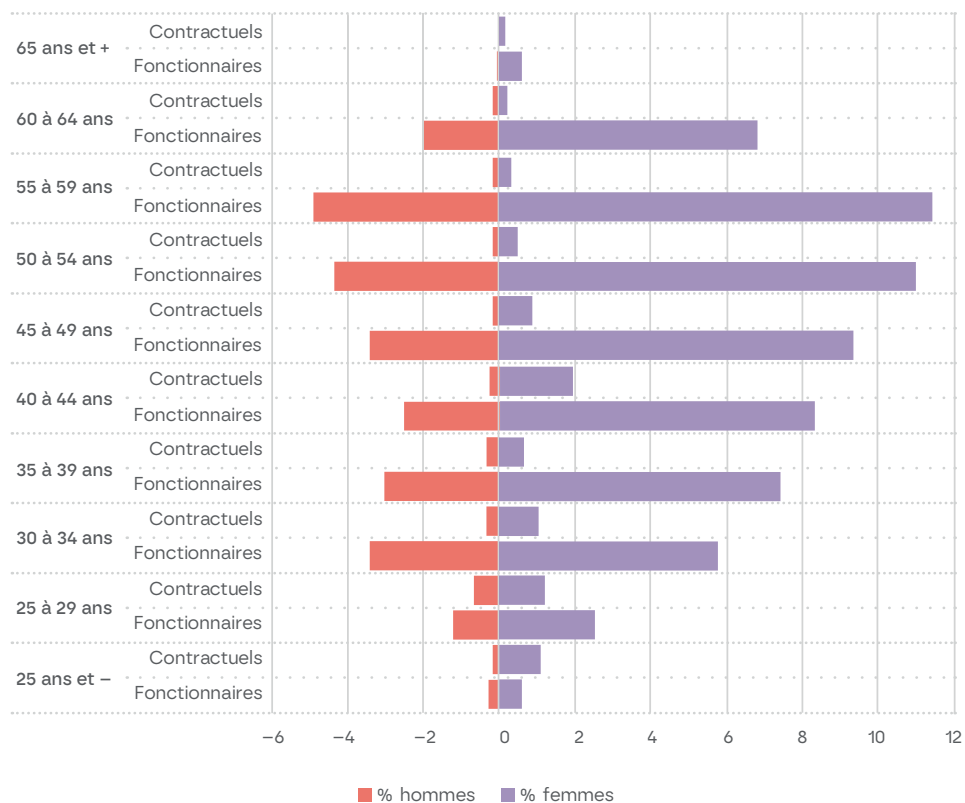
Sur un effectif de 1 020 fonctionnaires, 34% d'entre elles sont âgées de 50 ans et plus contre 13% de leurs homologues masculins.

Sont principalement touchés les agents de catégorie C relevant de la filière technique pour la Ville et de la filière sociale pour le CCAS.

Des départs à la retraite dans les 10 prochaines années (tranches de 55 à 59 ans et plus) de 216 agents fonctionnaires, soit 21% de l'effectif.

A contrario, la structure par tranche d'âge des 123 agents contractuels sur emplois permanents laisse paraître un effectif relativement jeune. Seul 12% des femmes se situent dans la tranche d'âge des 50 ans et plus.

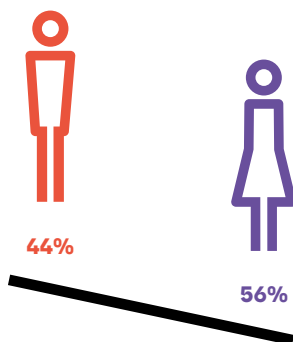
Pyramide des âges tous statuts confondus exprimé en %



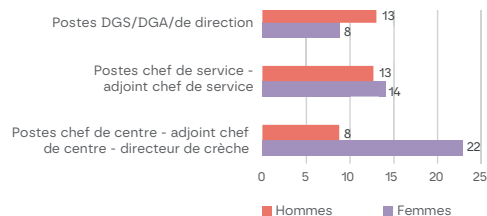
2. Les emplois fonctionnels et postes de direction

Les emplois fonctionnels sont des emplois permanents de direction (catégorie A), administratifs et techniques, qui permettent à l'autorité territoriale de déléguer la direction et l'organisation des services à un ou des cadres dans une relation de confiance étroite. Ils concernent les postes de directeur/directrice général-e des services et directeurs/directrices généraux/ales adjoint-es.

Au 31 décembre 2022 les postes à responsabilité au sein de la collectivité sont occupés à 56% par des femmes, **un taux nettement supérieur au taux national de 37%***.

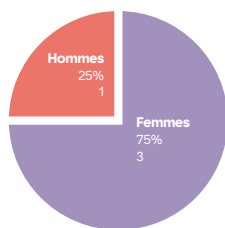


Focus sur la répartition des postes de direction

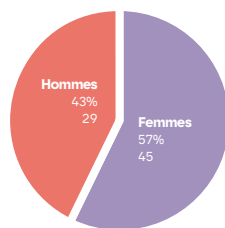


- > 73 % des femmes sur l'encadrement de centres et directions de crèche.
- > 52 % sur l'encadrement de services.
- > 38% sur les emplois fonctionnels et de direction.
- > une évolution de parité sur les emplois fonctionnels au 31 décembre 2022 : une DGS et une DGA

Emplois fonctionnels



Postes de direction/encadrement



*Source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2022 rapport annuel sur l'état de la fonction publique – politiques et pratiques de ressources humaines – faits et chiffres 2020

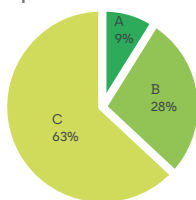
3. Recrutements et départs sur postes permanents

Une augmentation de près de 37% de recrutements en 2022

(sont ici comptabilisées les mises en stage sur emplois permanents d'agents jusque-là contractuels)

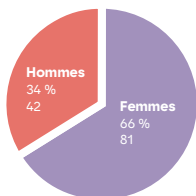
123 recrutements sur postes permanents ont été opérés en 2022 (contre 90 en 2021).

Répartition des recrutements par catégorie



Le profil de recrutement dans la collectivité reste à l'image de la structure de ses effectifs. Ainsi sur l'année, 63% des recrutements concernent des emplois de catégorie C.

Répartition des recrutements par genre



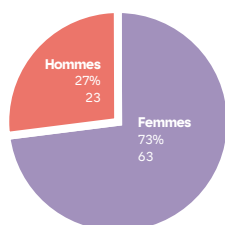
Le pôle âges de la vie reste le principal employeur : 78 personnes recrutées (58 en 2021), soit 64% du volume des recrutements (à l'identique de 2021), répartis en 77% de femmes et 23% d'hommes (contre 12% d'hommes en 2021).

L'augmentation des effectifs au sein de la direction de l'action éducative et de la famille se compose à 36% de recrutements et 64% de mises en stage, sur des postes vacants de catégorie C, essentiellement au motif de retraite, mutation et mobilité interne d'agents, mais aussi sur de nombreuses créations de postes dans le cadre d'un plan pluriannuel de déprécarisation d'agents jusqu'ici contractuels parmi les filières technique et d'animation sur des fonctions d'agent d'entretien et de restauration et d'animateur temps péri et extra-scolaire.

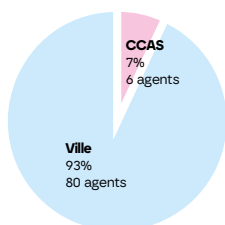
Pôles Directions	RECRUTEMENTS		MISES EN STAGE		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Direction générale	1	0	0	0	1
Transition écologique	1	0	0	0	1
Cabinet du Maire	5	0	1	0	6
Cabinet	1	0	0	0	1
Communication	3	0	1	0	4
Développement	1	0	0	0	1
Pôle Âges de la vie	30	4	30	14	78
Direction (mission projets)	1	0	0	0	1
Action éducative et de la famille	16	2	19	13	50
CCAS	11	1	11	1	24
DAF	2	1	0	0	3
Pôle Cadre de vie	7	15	1	1	24
Moyens généraux	0	1	0	0	1
Patrimoine bâti	2	5	0	1	8
Proximité tranquillité et espace public	4	7	0	0	11
Relation à l'utilisateur et citoyenneté	1	2	1	0	4
Pôle Territoires Vie locale	3	5	3	3	14
CAF	0	1	0	0	1
Cohésion sociale	1	0	0	1	2
Sports	0	0	2	2	4
Culture	2	4	1	0	7
Total Recrutements	46	24	35	18	123

Une stabilité des départs d'agents en 2022

Départs sur emplois permanents



Départs par entité juridique



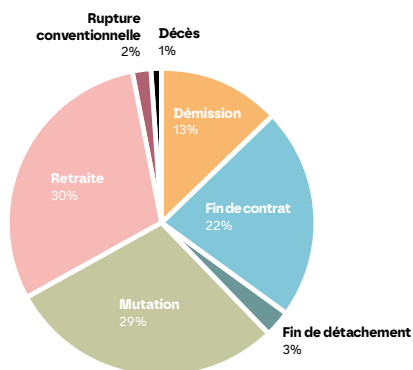
Les 86 départs sur postes permanents restent stables comparativement à ceux de 2021 (85 départs). Ils concernent pour le plus grand nombre les effectifs Ville.

Départs sur postes permanents

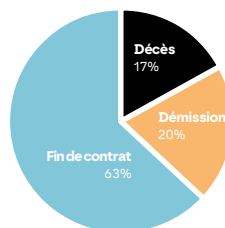
Au motif de :	Hommes	Femmes	Total
Décès	1	0	1
Démission	3	8	11
Fin de contrat	6	13	19
Fin de détachement	0	2	2
Mutation	6	19	25
Retraite	6	20	26
Rupture conventionnelle	1	1	2
Total sur la période	23	63	86

Les femmes restent notablement concernées puisqu'elles représentent 73% de l'effectif sortant (71% en 2021). Les motifs retraite et mutation sont mis en évidence. Le premier correspond à une tranche d'âge (60 ans et plus), le second à une démarche individuelle

Départs sur postes permanents



Répartition par catégorie

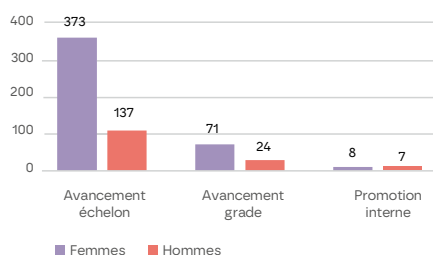


4. Déroulement de carrière

Avancement d'échelon

Il correspond au passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il est accordé aux agents fonctionnaires en fonction de l'ancienneté.

Déroulement de carrière fonctionnaires

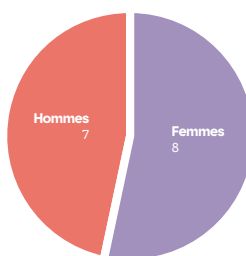


51% de femmes et 47% d'hommes en ont été bénéficiaires sur 2022 (contre respectivement 42% et 39% en 2021).

Promotion interne

Mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois, elle permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée. Elle s'opère sur proposition de l'autorité territoriale (au choix ou après examen professionnel).

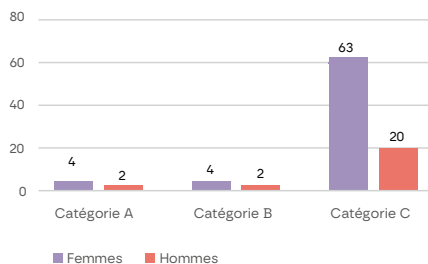
Des promotions internes qui ont doublé en 2022 : au nombre de 15 (contre 8 en 2021) réparties équitablement entre femmes et hommes (respectivement 8 et 7).



Avancement de grade

Il correspond au passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il n'est pas accordé de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale qui s'appuie notamment sur la réussite à un concours, à un examen professionnel ou encore la valeur professionnelle de l'agent.

Répartition avancement de grade par catégorie et genre



Des avancements de grade :

- stables pour les catégories A
- multipliés par 2 pour les catégories B
- augmentés de 19% pour les catégories C.

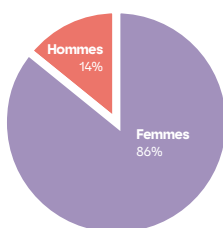
Des avancements de grade en augmentation en 2022 de 16% pour les femmes contre 26% pour leurs homologues masculins.

5. Le temps de travail

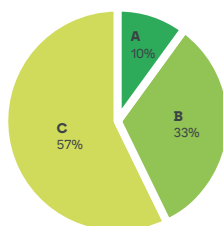
Temps non complet ou incomplet

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

Répartition effectif dans les temps non complet



Répartition par catégorie



35 agents sur emplois permanents exercent à temps non complet, soit 3% de l'effectif permanent de la collectivité (effectif permanent de 1 143 agents).

86% de ces temps non complets concernent des femmes, dont 57% relevant de la catégorie C.

Temps partiel

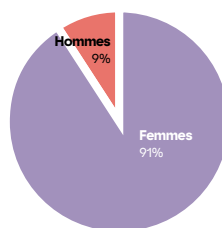
L'agent à temps partiel est celui qui occupe un emploi à temps complet, c'est-à-dire un emploi créé pour une durée de travail de 35 heures par semaine et qui choisit de travailler sur une quotité moindre. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service, le temps partiel peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

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

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

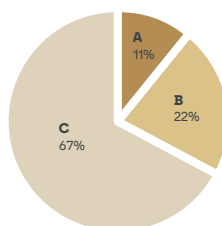
Répartition effectif dans les temps partiels



En 2022, on enregistre :

- > une très légère augmentation du volume des temps partiels attribués : +5,8% (55 bénéficiaires contre 52 en 2021)
- > ils touchent à 91% l'effectif féminin fonctionnaire : 50 agents
- > 35 ont été accordés sur autorisation (dont 32 en faveur des femmes)
- > 20 ont été accordés de droit (dont 18 en faveur des femmes)
- > une évolution des temps partiels de 50% au sein de la seule catégorie B.

Répartition par catégorie



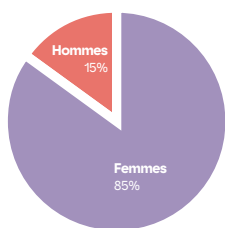
Au sein de l'effectif féminin, ils se répartissent à :

- > 37% sur la tranche d'âge des 30-39 ans
- > 33% sur la tranche d'âge des 40-49 ans
- > 30% sur la tranche d'âge des 50 ans et plus

Temps partiel thérapeutique

Aménagement temporaire de la durée du travail, il permet à l'agent de reprendre progressivement son activité, à la suite d'une maladie ou d'un accident de travail/service ou de la vie courante.

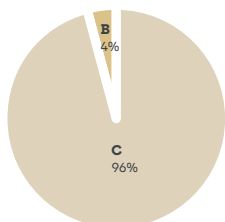
Répartition effectif dans les temps partiels thérapeutiques



Un nombre de temps partiels thérapeutiques équivalent à celui de 2021 : 33 agents bénéficiaires, à 93% d'agents titulaires pour 7% d'agents contractuels sur emplois permanents.

Ils sont dans leur globalité attribués après maladie et affectent à 85% l'effectif féminin, réparti à 76% à la Ville contre 9% au CCAS.

Répartition par catégorie

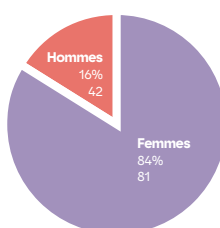


Au sein de l'effectif féminin, ils se répartissent à :
> 14% sur la tranche d'âge des 30-39 ans
> 22% sur la tranche d'âge des 40-49 ans
> 64% sur la tranche d'âge des 50 ans et plus

Télétravail

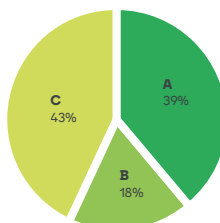
La Loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 a reconnu la possibilité pour les fonctionnaires d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail selon des modalités d'organisation pré-définies. La crise sanitaire de 2020 a généralisé ces modes de travail mixtes : en présentiel et en télétravail.

Répartition télétravail par genre



Au sein des effectifs de la Ville de Mérignac, 172 agents sur emplois permanents bénéficient de cette disposition : 144 agents Ville et 48 agents CCAS. 84% de femmes distinctement réparties sur les 3 catégories hiérarchiques.

Télétravail des femmes par catégorie



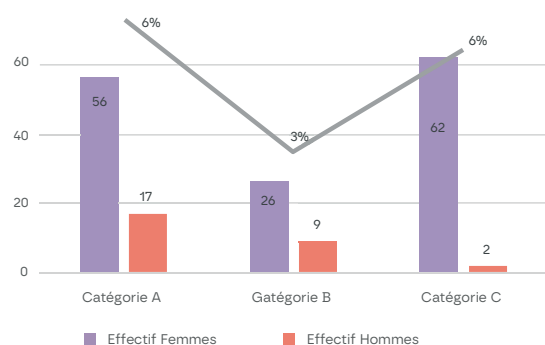
Au sein des filières :
> administrative : 62%
> technique : 8%
> animation : 4%
> sociale et médico-sociale : 13

Les 16% d'hommes en télétravail se répartissent à 61% en catégorie A, 32% en catégorie B et 7% en catégorie C, exerçant leur fonction au sein des filières administrative à 53%, technique à 39%, et sociale et d'animation à 4%.

Ramené à l'effectif permanent de 1 143 agents, la disposition du télétravail à Mérignac reste peu déployée :

- > 6% en catégorie A
- > 3% en catégorie B
- > 6% en catégorie C

Répartition télétravail par catégorie et genre



Absences ou positions statutaires liées à la famille

Positions statutaires	Agents sur emplois permanents	
	Femmes	Hommes
Congé paternité/Accueil enfant...	0	7
Congé maternité	21	0
Congé parental	1	0
Disponibilité (article 62)	3	0
Congé enfant malade	308	138

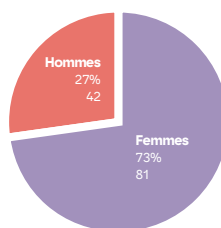
Les congés liés à la famille sont plus fréquemment sollicités par les femmes. 69% d'entre elles ont eu recours aux autorisations d'absence pour enfant malade (82% en 2021). Les congés liés à la venue d'un enfant ont diminué de 24%. 76% de ces derniers sont pris par des femmes.

Le Compte Épargne Temps (CET)

Il permet de conserver des jours de congés non pris sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Les jours épargnés peuvent être, en tout ou partie, utilisés sous forme de congés ou indemnisés ou versés en abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

	Femmes	Hommes	Global
Nombre d'agents sur emplois permanents disposant d'un CET dont	608	222	830
Catégorie A	72	28	100
Catégorie B	94	40	134
Catégorie C	442	154	596
Nombre de jours accumulés au 31/12/2022 dont	4 264	1 950	6 214
Catégorie A	861	436	1 297
Catégorie B	689	404	1 093
Catégorie C	2 714	1 110	3 824
Nombre de jours utilisés sous forme de congés	669	210	879
Catégorie A	153	33	186
Catégorie B	44	36	80
Catégorie C	472	141	613
Nombre de jours indemnisés	387	340	727
Catégorie A	120	115	235
Catégorie B	37	85	122
Catégorie C	230	140	370

Répartition CET par genre



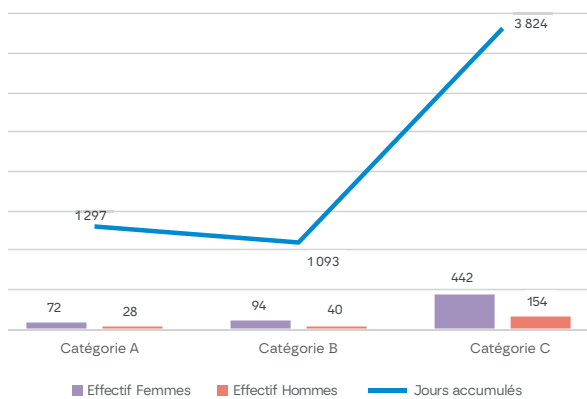
2022 enregistre une faible diminution des CET (-2,4%) mais les femmes en détiennent à elles seules 73%.

Elles en restent majoritairement détentrices, quelle que soit la catégorie hiérarchique mais leur épargne moyenne reste légèrement moindre : 7 jours contre 9 pour les hommes.

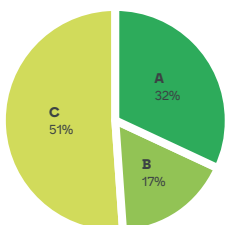


Les femmes de catégorie C (qui représentent 442 agents, soit 53% de l'effectif détenant au 31 décembre 2022 un CET) ont épargné 2 714 jours (soit 44% du nombre de jours accumulés à cette même date).

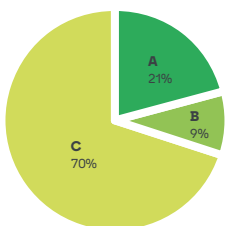
Répartition jours de CET par catégorie et genre



Répartition en indemnisation par catégorie



Répartition de congés par catégorie

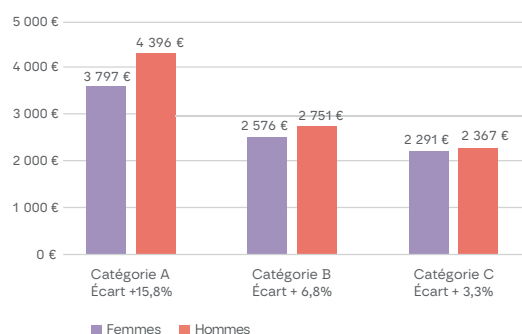


Ce sont encore les femmes qui ont privilégié sur l'année une utilisation de leur CET sous forme de congés à 76% contre 53% sous forme d'indemnisation. Une tendance cependant inversée par rapport à 2021.

6 ◦ Rémunération

Les femmes gagnent en moyenne 2 888 € par mois contre 3 171 € pour les hommes, soit un écart de 283 €

Rémunération mensuelle brute moyenne des fonctionnaires par catégorie



Le salaire brut moyen pour les fonctionnaires sur la collectivité est de 3 030 €.

Rapporté au salaire des hommes, les femmes perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure de 9%.

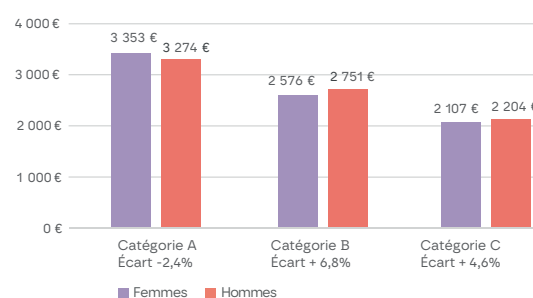
L'écart de rémunération entre femmes et hommes s'explique en partie par :

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

Les femmes gagnent en moyenne 2 565 € brut par mois contre 2 480 € pour les hommes, soit un écart de 85 €.

Écart moindre à celui relevé chez les agents titulaires.

Rémunération mensuelle brute moyenne des contractuels par catégorie



Le salaire brut moyen pour les contractuels permanents de la collectivité est de 2 711 €.

Les femmes gagnent en moyenne 2 679 € brut par mois contre 2 743 € pour les hommes, soit un écart de 64 €. Un écart de rémunération qui reste toutefois moindre à celui constaté sur l'effectif fonctionnaire.

Rapporté au salaire des hommes, les femmes perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure de 2,3%. Les rémunérations perçues par les contractuels sur postes permanents restent donc inférieures à celles perçues par les fonctionnaires.

Cet état de fait peut se traduire par :

- la quotité de travail : 14% de ces contractuels travaillent à temps non complet, près de 2% seulement pour les fonctionnaires.
- les emplois occupés par ces agents contractuels relèvent à 50 % de la catégorie C
- la rémunération qui n'évolue pas de manière automatique avec l'ancienneté à la différence de celle des fonctionnaires.

7. Santé au travail

Aménagements de poste

Les équipements ou aménagements de poste pour le maintien dans l'emploi ont progressé de 50% en 2022 : 24 contre 16 en 2021. Ils portent sur de la dotation de matériel adapté, de l'appareillage auditif ou de l'aide à la personne (langage des signes) et concernent à 79% des femmes (19 agents pour 5 hommes). Les dépenses prises en charge par le FIPHFP* s'élèvent à 34 315 €.

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

Enveloppe dédiée à la prévention

Une enveloppe budgétaire en augmentation de 30% : 189 k€ contre 146 k€ en 2021, au titre des dépenses pour l'amélioration des conditions de travail et des interventions en matière de prévention et de sécurité (équipements de protection individuelle, investissements).

Ce sont les services de la direction de l'action éducative et de la famille qui restent particulièrement pourvus en équipements :

- mobilier pour salle de restauration
- matériel d'entretien adapté pour les écoles (autolaveuse)

Ce constat s'entend par l'effet de masse de l'effectif féminin que comprend cette direction (87%). Cette direction regroupe à elle seule 48% des emplois permanents de la collectivité (554 postes), dont la moitié sur des métiers à forte pénibilité et des postes tournés sur l'éducation, l'enfance, la jeunesse.

Absentéisme focus effectif féminin sur emplois permanents

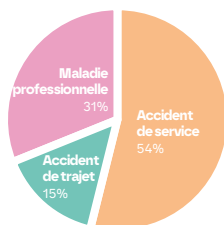
Quelle que soit la nature de l'arrêt, l'absentéisme touche l'effectif féminin : 76% à la Ville et 81% au CCAS.

Toute entité confondue, les femmes globalisent 80% du nombre de jours d'absence (40 547 jours) :

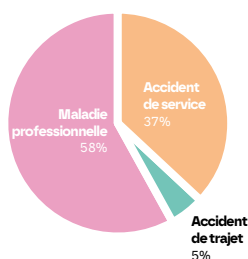
- 52% au titre de la maladie ordinaire
- 22% au titre de l'accident de travail (il se décline en accident de service, de trajet, maladie professionnelle)
- 26% au titre du congé longue maladie, longue durée

Absentéisme sur emplois permanents	Agents absents	dont femmes	Jours d'absence	dont femmes	Nombre d'arrêts	dont femmes	Effectif féminin	
							Durée moyenne d'arrêt	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	784	76%	27 389	78%	2 754	80%	36	9,20%
Accidents de service	50	74%	4 006	82%	146	72%	88	1,40%
Accidents de trajet	13	77%	459	97%	18	83%	44	0,20%
Maladie professionnelle	23	91%	5 600	91%	93	94%	244	2,20%
Longue maladie, grave maladie, longue durée	39	79%	13 181	79%	94	78%	337	4,50%
Sous-total	909	77%	50 635	80%	3 105	80%	58	17,55%
Total	1 605		91 182		5 580			

Agents accidentés



Jours d'arrêt



68 agents femmes accidentées en 2022 soit 207 arrêts à hauteur de 8 830 jours dont 54% au seul titre de l'accident de service et 31% au titre de la maladie professionnelle. L'accident de trajet reste contenu dans de moindres proportions, représentant 15% des agents accidentés et 5% des jours d'absence.

Rapporté à l'effectif féminin permanent, 8% des agents de la collectivité ont eu un accident dans l'année et se sont arrêtés (un accident ayant engendré au moins une journée d'arrêt). L'absentéisme pour maladie (ordinaire, CLD, CLM) reste marqué chez les femmes : 78% des jours d'absence dont 52% au titre de la maladie ordinaire. La durée moyenne d'arrêt pour les femmes, tous motifs confondus, est de 58 jours (contre 47 jours pour les hommes).

La part du temps perdu en raison des absences est de 17,55%* chez les femmes ce qui représente sur l'année 175 agents absents (contre 11,33% pour les hommes).

La représentativité des femmes en termes d'absentéisme est en lien avec leur représentativité au sein des effectifs globaux (71%).

Handicap : près de 6% des effectifs de la collectivité. Un constat en tout point semblable à celui de 2021

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

Les femmes représentent 88% de cet effectif avec une forte proportion d'agents en situation de handicap au sein de la catégorie C (60 agents).

La Ville de Mérignac s'inscrit fortement dans une démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.



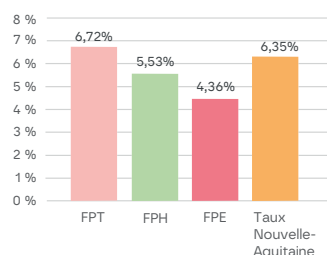
9 hommes
soit 1% de l'effectif



69 femmes
soit 5% de l'effectif

Pour 2022, le taux d'emploi effectif est respectivement de 6,72% pour la Ville et de 7,63% pour le CCAS.

Taux d'emploi RQTH national*



Ces taux sont supérieurs au taux légal de 6% auquel sont assujettis les employeurs publics et supérieurs au taux national des trois versants de la fonction publique.

*Calculé à partir du nombre moyen de jours travaillés par agent, soit 200 jours – référence rapport panorama des absences Mérignac édition CNP Assurances 2022.

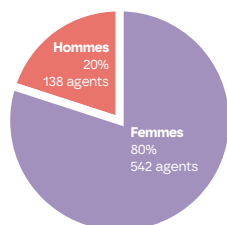
* Source FIPHP rapport d'activité et de gestion 2022

8. Formation

Les éléments évoqués 2022, regroupant Ville et CCAS, ci-dessous détaillés, sont issus des données du rapport social unique 2022.

À contrario, les éléments comparatifs 2021, regroupant Ville et CCAS, sont issus du bilan formation établi par le Centre Développement des Compétences de la Direction des Ressources Humaines du Pôle Territorial Ouest – Direction Générale des Territoires, données 2021.

Effectif formé par genre



Une augmentation du nombre de jours de formation sur 2022 de +16% :

- 2 518 jours (contre 2 167 jours en 2021) répartis à 89% à la Ville et 11% au CCAS.

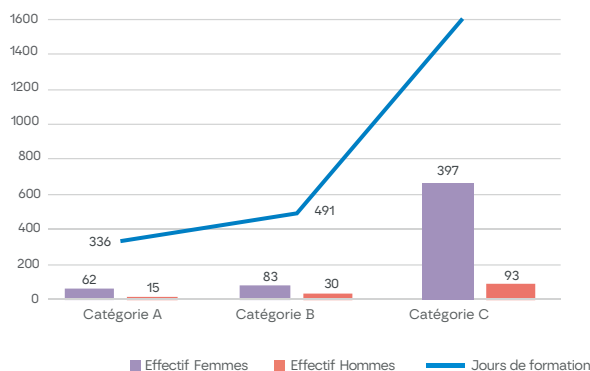
Une augmentation du nombre d'agents ayant suivi une formation sur 2022 de +11% :

- 680 agents (contre 612 en 2021) répartis à 91% à la Ville et 9% au CCAS.
- soit 60% de l'effectif total des agents permanents de la collectivité.

La durée moyenne de formation pour les agents ayant effectué au moins une formation est de 3,70 jours (3,54 jours en 2021).

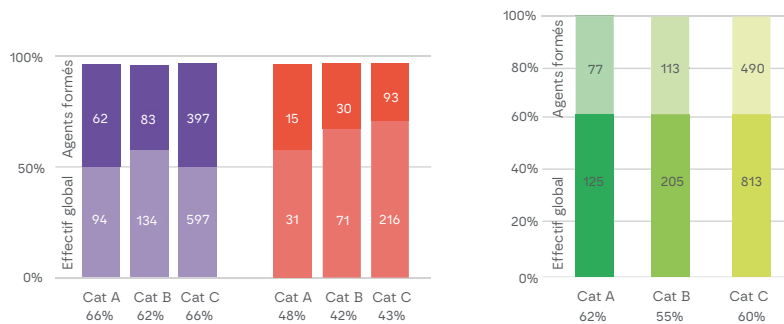
Des formations suivies majoritairement par des femmes

Toutes catégories confondues, 66% des femmes sur l'effectif total permanent féminin sont partis en formation en 2022 (contre 49% en 2021).



La répartition des 2 518 jours de formation 2022 est en cohérence avec la répartition des effectifs par catégorie hiérarchique :

- > **67% des jours de formation concernent les agents de catégorie C**, dont 81% des agents formés sont des femmes contre 19% des hommes.
- > **19% des jours de formation concernent les agents de catégorie B**, dont 74% des agents formés sont des femmes contre 26% des hommes.
- > **13% des jours de formation concernent les agents de catégorie A**, dont 81% des agents formés sont des femmes contre 19% des hommes.
- > **95% des formations suivies le sont essentiellement au titre des formations prévues par les statuts particuliers** (84% au seul titre des formations de professionnalisation au 1^{er} emploi).



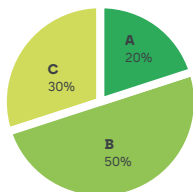
Ramenée à un effectif de 1 143 agents sur emplois permanents, soit 825 femmes pour 318 hommes, la proportion d'agents formés par catégorie et genre varie de 62 à 66% chez les femmes contre 42 à 48% chez les hommes.

Cette proportion d'agents formés par catégorie, genres confondus, varie de 55 à 62%.

46 agents Ville et CCAS confondus ont présenté un concours ou examen pour un total de journées d'absence accordées de 38 jours (soit 4% de l'effectif permanent de la collectivité).

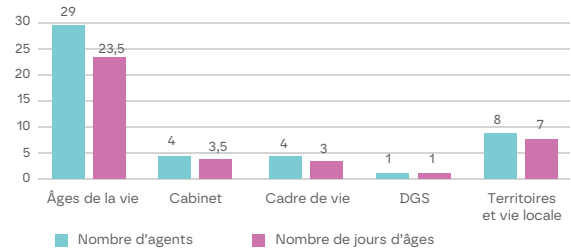
Ces agents relèvent à :

Répartition des agents par catégorie

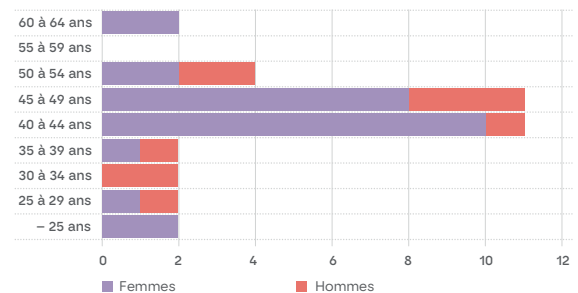


Répartition par catégorie	A	B	C	Total
Nbre d'agents	9	23	14	46
Nbre de jours accordés	8,5	17,5	12	38
Répartition jours femmes	6	9,5	8	23,5
Répartition jours hommes	2,5	8	4	14,5

Répartition par pôle



Répartition par tranche d'âge



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

9. Instances paritaires



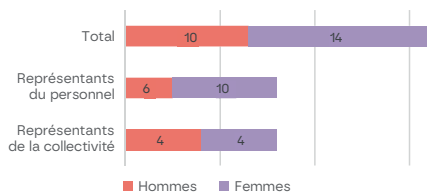
42% d'hommes **58% de femmes**
siègent au sein de ces différentes instances

Comité Technique - CT

Il est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, les questions relatives aux effectifs, emplois et compétences.

Instance composée à 58% de femmes.

Composition du Comité technique
(Titulaires et suppléants)

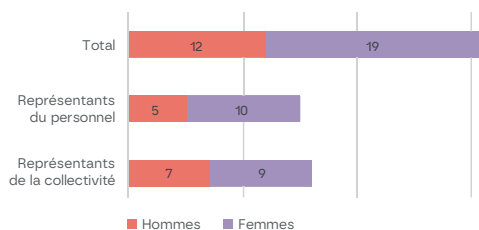


Comité hygiène, sécurité, conditions de travail - CHSCT

Il est une instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur activité.

Instance composée à 61% de femmes.

Composition du CHSCT
(titulaires et suppléants)

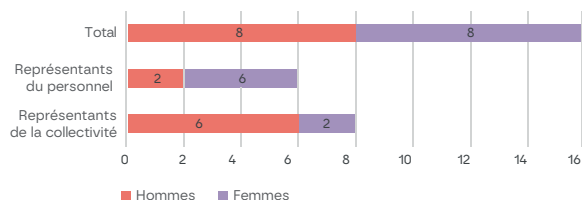


Commission administrative paritaire - CAP

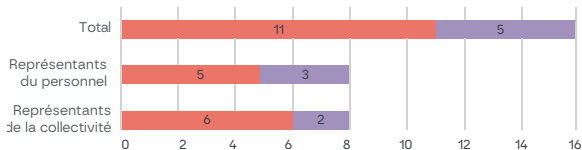
La CAP est une instance consultative chargée de rendre des avis sur les questions d'ordre individuel liées à la carrière des fonctionnaires territoriaux.

Une commission par catégorie, composée à 32% de femmes pour la catégorie B et en parité de genre pour les catégories A et C.

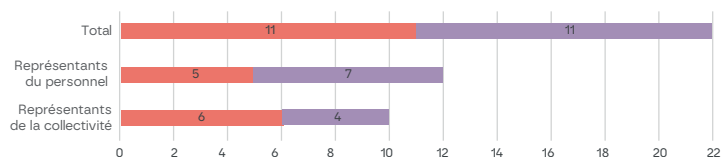
Composition CAP - Catégorie A
(Titulaires et suppléants)



Composition CAP - Catégorie B
(Titulaires et suppléants)



Composition CAP - Catégorie C
(Titulaires et suppléants)

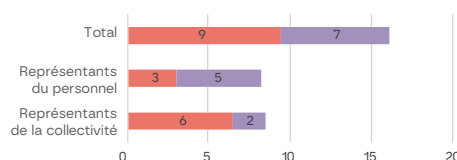


Commission Consultative Paritaire (contractuels) - CCP

La CCP est une instance consultative chargée de donner des avis sur des questions d'ordre individuel liées à la situation professionnelle des agents contractuels.

Une seule commission pour l'ensemble des catégories où siège 44% de femmes.

Composition CCP - Toutes catégories
(titulaires et suppléants)



Synthèse

Pour l'année 2022, le plan d'action triennal relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale a permis de :

Évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les femmes perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure de 9% à celles des hommes soit 283€ de différence.

Cette inégalité peut être liée aux caractéristiques individuelles telles que les diplômes, le temps de travail, mais aussi aux caractéristiques de l'emploi telles que la catégorie, la filière.

La carrière professionnelle des femmes est souvent impactée par les événements liés à la famille, notamment la naissance et l'accompagnement des enfants. À Mérignac, 8% de l'effectif sur emplois permanents exerce sur des modalités de temps de travail inférieures au temps complet. Ces temps de travail réduits concernent à 89% des femmes.

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

Mérignac relève du schéma type d'une fonction publique très féminisée, avec un taux de 71%, supérieur à la moyenne nationale de 61%, mais affiche pour autant une constante augmentation en 2022 de 4,3 % de son effectif masculin.

Les postes d'encadrement – supérieur et intermédiaire – de la collectivité sont occupés à 56% par des femmes, un taux bien supérieur à la moyenne nationale de 37% dans la fonction publique territoriale.

Les 123 recrutements opérés sur l'année 2022 le sont à 66% au bénéfice des femmes contre 34% de leurs homologues masculins.

L'évolution de carrière au titre des avancements de grade et promotions internes est en augmentation de près de 20% en faveur des femmes en 2022.

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

Des sensibilisations sont proposées aux agents.

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Une concertation a permis l'approbation et le fonctionnement de la charte du télétravail. Les informations sur les droits des agents ont été

développées et actualisées (diffusion de fiches pratiques / guide des agents).

Concernant la santé au travail, Mérignac poursuit son engagement en matière d'emploi des personnes en situation de handicap : un nombre d'aménagements de poste augmenté de moitié sur l'année au profit d'un effectif à 79% féminin.

Un accès à la formation privilégié : 2022 est marqué par une augmentation du nombre de jours de formation de 16% et une augmentation du nombre d'agents ayant suivi une formation de 11%.

Les femmes représentent 80% des agents formés. Des formations spécifiques sur la lutte contre les violences sexistes ont été développées avec succès.

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

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

La collectivité a créé des outils de communication idoines dont un guide des ressources. Elle a largement assuré la communication du dispositif (site intranet de la ville, journal interne, affiches).

Modalités

Depuis 2022, une cellule d'écoute, d'information, d'accompagnement et d'orientation est assurée par des juristes du CIDFF. Les agents qui en font la demande obtiennent un rendez-vous dans les 7 jours ouvrés maximum au « Point justice » ou dans un autre lieu ou par téléphone selon le besoin.

Objectifs 2023

- > Intégrer l'égalité professionnelle au plan de formation mérignacais 2021-2023.
- > Expérimenter des innovations sociales pour les femmes.
- > Aménager des espaces de travail genrés (aménagement de l'espace dont vestiaires).
- > Sensibiliser les cadres à l'égalité particulièrement lors des entretiens professionnels.
- > Présenter les données sexuées collectées au bilan social et autres rapports.





Partie 2

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

1. Données statistiques

Le dossier « chiffres détaillés de Mérignac » paru en juillet 2023 et fourni par la direction du développement précise que la commune compte une population municipale de 74 009 habitants et se place désormais au 68^e rang national.

Entre 2014 et 2020, la Ville a connu une variation moyenne annuelle de population de +1,1% (+0,8% entre 2009 et 2014). Elle est de +1,2% pour Bordeaux Métropole entre 2014 et 2020.

Cette population est constituée de 39 720 femmes (37 162 en 2014) et de 34 289 hommes (32 139 en 2014).

La population féminine reste supérieure à la population masculine.

De plus, l'évolution de population entre 2014 et 2020 est plus favorable aux femmes (+6.9% contre +6.7% pour les hommes).

Activité et chômage

Sur le plan national, le taux de chômage atteint 13% pour les femmes et 11,6% pour les hommes. À Mérignac, le taux de chômage des femmes (11,8%) est plus faible que celui de la France Métropolitaine dans son ensemble mais il reste supérieur à celui des hommes (10,6%).

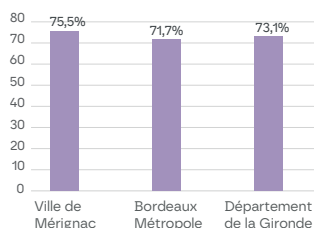
On constate une baisse du taux de chômage pour les femmes entre 2014 et 2020 (12,7% en 2014 soit une baisse de 0.9 point) mais cette baisse est encore plus forte pour les hommes (12,5% en 2014 soit une baisse de 1.9 points).

Parmi la population des 15-24 ans, le taux de chômage des jeunes femmes (20,7%) est inférieur à celui des jeunes hommes (22,9%).

Par ailleurs, pour Mérignac, **le taux d'activité** des femmes est de 75,5%** (contre 71,7% pour Bordeaux Métropole et 73,1% pour la Gironde) et il atteint près de 90,9% pour les femmes entre 25 et 54 ans.

Le taux d'emploi* des femmes de 66,6% demeure supérieur aux taux observés au niveau de la métropole bordelaise (62,4%), au niveau départemental (63,8%) et national (62,7%).**

Ce taux d'activité des femmes témoigne du dynamisme économique de Mérignac.



On peut néanmoins observer à Mérignac comme au niveau national des écarts entre hommes et femmes par catégories socio-professionnelles :

> Dans la catégorie cadres supérieurs et professions intellectuelles : 5 392 hommes (59,5%) contre 3 675 femmes (40,5%). À noter cependant, que les femmes sont de plus en plus nombreuses dans cette catégorie car elles représentaient seulement 38,7% en 2014.

* Sources : INSEE – données RP2020 | Données de population municipale 2020 en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

**Taux d'activité : Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

***Taux d'emploi : Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple).



Ce phénomène est accentué par la migration résidentielle de femmes cadres et qualifiées à Mérignac.

> Dans la catégorie « employés », la tendance s'inverse avec une population masculine de 3 077 (28,7%) contre 7 655 pour les femmes (71,3%).

À Mérignac, 42,6% des emplois sont occupés par des femmes.

Le taux de féminisation des emplois est assez important dans le commerce, les transports et les services divers (46,5% des salariés) et dans l'administration publique, enseignement, santé, action sociale (54,2% des salariés).

Près de 14,3% des mérignacais de 15 ans ou plus ayant un emploi sont à temps partiel.

Parmi cette population, 20,9% des femmes salariées sont à temps partiel alors que seuls 7,3% des hommes salariés sont à temps partiel. Ce taux atteint 36,4% pour les femmes de moins de 25 ans. À noter cependant que la part des femmes à temps partiel diminue (diminution 3.4 points) alors qu'il est en augmentation pour les hommes (augmentation de 1.2 points) entre 2009 et 2020.

Salaires

En 2020, à travail égal, les Mérignacaises gagnent 16,10% de moins que les hommes. De plus, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes croît avec l'âge.

Ainsi, à Mérignac, pour la tranche d'âge de 26 à 50 ans, le salaire net moyen horaire est de 14,70€ pour les femmes (15€ en France) alors qu'il est de 17,10€ pour les hommes (16,90€ en France).

Pour les plus de 50 ans, l'écart se creuse davantage encore entre sexes avec pour les femmes une moyenne de 16,8€ et pour les hommes 22,10€.

Ainsi les Mérignacaises de plus de 50 ans gagnent 24% de moins que les mérignacais de plus de 50 ans.

À noter que cet écart de salaire pour la même tranche d'âge atteint 25,9% au niveau de la métropole bordelaise (écart de 22,4% sur le plan national).

La catégorie socio-professionnelle est également un facteur d'inégalité salariale. Cet écart est plus important pour les cadres et s'élève à 13,6% à Mérignac. Ainsi en 2020, une femme cadre touche en moyenne 22,30€/h alors qu'un homme touche 25,80€/h.

Niveau de formation

À Mérignac, 13,8% des 15 ans ou plus non scolarisés sont sans diplôme.

Cette part est plus importante pour les femmes.

Ainsi 15,2% des femmes de 15 ans et plus n'ont pas de diplôme contre 12,1% pour les hommes.

La part des 15 ans ou plus titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur de niveau Bac +5 ou plus est favorable aux hommes (19,9% pour les hommes et seulement de 13,2% pour les femmes).

*Source : Insee, bases tous salariés, fichiers salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

* Sources : Insee, état civil pour l'espérance de vie à la naissance et Euronext, méthode EHEMU, pour l'espérance de vie en bonne santé à la naissance.

* Insee Sources : Caisse nationale d'assurance maladie au 01/01/2022

Espérance de vie et recours aux soins

À Mérignac, parmi les plus de 65 ans, il y a 8 132 femmes contre 5 109 hommes. En France en 2022, l'espérance de vie à la naissance est de 85,2 ans pour les femmes et de 79,3 ans pour les hommes, des niveaux proches de ceux de 2021 et toujours inférieurs de 0,4 an à ceux de 2019. L'espérance de vie à la naissance s'allonge, mais ces années supplémentaires ne sont pas nécessairement vécues en bonne santé. L'espérance de vie sans incapacité (ou en bonne santé) désigne le nombre d'années qu'une personne peut espérer vivre sans être limitée dans les activités de la vie quotidienne.

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

Pauvreté

Au niveau national, le taux de pauvreté atteignait 13,9% en 2020 (ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté fixé à 1 128€/mois).

Le taux de pauvreté est plus important pour les femmes que pour les hommes.

Ainsi, 14,5% des femmes ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté contre 13,3% pour les hommes.

Le niveau de vie médian est la valeur du niveau de vie qui partage la population en deux parties égales, 50% des individus vivent en dessous de ce niveau de vie et 50% vivent au-dessus.

À Mérignac, le taux de pauvreté est de 11%. Le taux de pauvreté atteint 18% pour les moins de 30 ans. **Il s'élève jusqu'à 20% pour les familles monoparentales.**

Monoparentalité

Les familles monoparentales ayant à leur tête une mère sont davantage touchées par la précarité. **Au niveau national, le taux de pauvreté des femmes, mères de familles monoparentales, atteint presque 35,6% alors qu'il est de 21,7 % pour les hommes à la tête de familles monoparentales*.**

En 2020, le taux d'activité des mères de famille monoparentale âgées de 25 à 49 ans, est de 78,2 %. Le taux de chômage est de 11,6 % et la part du temps partiel dans l'emploi est de 27,5 %. Ce taux d'activité chute à 42 % lorsqu'elles ont deux enfants ou plus, dont au moins un a moins de 3 ans**.

En ce qui concerne le logement, 41% des mères seules vivent en logement social (23% pour les pères seuls). **Seules 28% des mères isolées sont propriétaires de leur logement (45% pour les pères isolés)***.**

En 2020, Mérignac compte 3 763 familles monoparentales (soit 19% des familles) dont :

- 3 099 familles composées de femmes seules avec enfants. Elles représentent 82,4% des familles monoparentales. Au niveau national, 81,7% des parents isolés sont des femmes
- 664 familles composées d'hommes seuls avec enfants, soit 17,6% des familles monoparentales.

*Sources : Chiffres-clés – Édition 2022 • Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Ministère délégué, chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

**Source : Insee, enquête Emploi 2020 || Femmes et hommes, l'égalité en question – Insee Références – Édition 2022.

***Sources Chiffres clés – édition 2021 – Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - SDFE-DGCS

2. L'égalité une priorité transversale

L'égalité femmes/hommes une dynamique sur les quartiers de Mérignac

- L'égalité femmes/hommes : pilier du contrat de ville mérignacais.

L'égalité femmes/hommes dans les quartiers prioritaires de Mérignac a constitué en 2022 un enjeu essentiel afin de donner suite à plusieurs constats locaux : des attitudes sexistes observées au sein de collèges et un malaise de parents sur les questions du genre.

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

- > Favoriser une mixité active au sein des établissements scolaires et des structures d'animation.
- > Apaiser les conflits.
- > Ouvrir des espaces de débat autour de la question de l'égalité filles-garçons et lutter contre la reproduction des stéréotypes de genre.
- > Travailler la question de l'égalité filles/garçons, sous un angle citoyen.

> La MJC Centre-Ville : un lieu d'innovation sur l'égalité femmes/hommes

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

Des ateliers juridico-pratiques ont été développés avec le CIDFF sur le droit du travail.

- Femmes en action Mérignac.

Les quartiers prioritaires ont accueilli en 2022 l'initiative « Femmes en action Mérignac » avec des formations et des projets en partenariat avec la Ville, Activ'Action et l'AFEPT.

Cette action conduite du 16 janvier au 9 juin (6 demi-journées d'ateliers hebdo 288 heures) a permis à un groupe de 6 femmes isolées de gagner en confiance par l'apprentissage de la langue française et un travail d'accès au numérique.

Des sorties ont également été proposées : fête des droits des femmes, fête de l'Europe, salon aéroport, Professionn'L (Bordeaux), CAPC, atelier IAE Marie Curry, visite de Bordeaux, médiathèque.



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

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

- > Apprendre aux femmes les clés pour se défendre sans attaquer.
- > Aider à garder son sang-froid.
- > Redonner confiance aux femmes victimes de violence mais aussi à celles qui ont peur.
- > Garder la tête haute lors de situations déstabilisantes et renforcer l'estime de soi.

- Actions en pieds d'immeubles promouvant le rugby féminin dans les quartiers de Beaudésert, Yser, Pont de Madame et du Burck. 6 actions pour 296 bénéficiaires.



- Séjour rugby féminin avec le contrat de ville L'équipe cadette de l'association DROP DE BETON s'est rendue à Landivisiau pendant 3 jours, du 28 février au 2 mars pour découvrir une région et rencontrer leurs homologues bretonnes.

> La Maison des habitants de Beaudésert : un lieu d'échanges sur l'égalité femmes/hommes

En collaboration avec l'association du Lien interculturel familial et social (ALIFS) un travail a été réalisé sur l'égalité filles/garçons sous l'angle de la diversité et des musiques avec les structures partenaires : ateliers d'éveil musical à l'école Ferdinand Buisson, ateliers Slam au collège (75 participants).

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville

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

Au niveau national, la part des familles monoparentales y est en augmentation et atteint 31% en 2022.

Par ailleurs, le taux de pauvreté est de 43,3% pour l'ensemble des quartiers en QPV.



BEAUDÉSERT

Part des familles **monoparentales**

30%

Taux d'emploi des femmes de **15-64 ans**

42,8%

Part des **emplois à durée limitée** parmi les emplois

9,7%

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

22,3%

YSER - PONT DE MADAME

Part des familles **monoparentales**

42,1%

Taux d'emploi des femmes de **15-64 ans**

51,5%

Part des **emplois à durée limitée** parmi les emplois

18,4%

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

22,5%

*Sources : Insee, enquête Emploi 2020 « Femmes et hommes, l'égalité en question » Insee Références – Édition 2022 // Chiffres clés – édition 2021 – « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » - SDFE-DGCS

La Maison des associations de Mérignac : un lieu ressource

En 2022, plusieurs rencontres ont permis d'échanger, de libérer la parole, de partager et d'innover autour de l'égalité femmes/hommes et de lutter contre les violences faites aux femmes :

- **Le café associatif de mars** « femmes et engagement » en présence de Siham FADLI de radio Rameen, Frédéric BECHIR conférencier et Michèle GANET de Gajorable des sables.

- **Le café associatif de mai** « accès au droit, solidarité et engagement » en présence du délégué du défenseur des droits, des élèves du lycée Daguin et de l'association Pompiers solidaires.

- **Les temps d'échanges sur le sexisme ordinaire** et les permanences d'avocats organisées lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2022.

- **L'accueil chaleureux des formations « repérer les violences faites aux femmes et savoir agir »** tout au long de l'année et particulièrement lors de la semaine du 25 novembre. Des débats sur les violences ont été proposés le 22 novembre après-midi en prémices à la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.



Le Point Justice de Mérignac : écoute, conseil, orientation

Un réseau du droit et de la justice a été développé à Mérignac en 2022, afin de mener une action partagée sur l'égalité devant la loi.

Un « Point Justice » regroupant des juristes volontaires de Mérignac est labellisé par le Conseil départemental d'accès au droit (CDAD Gironde). Si le Point justice est situé à la Maison des associations, des annexes sont installées dans différents quartiers de la ville.

Les permanences sont assurées par : un délégué du défenseur des droits spécialiste de la lutte contre les discriminations, des conciliatrices de justice, des associations, une notaire, une avocate, un réseau d'écrivains publics et numériques.

Le Point justice a reçu en consultation en 2022 environ 2.000 personnes majoritairement des femmes (56% de femmes contre 44% d'hommes).

Au sein du Point Justice de Mérignac, le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) est devenu un partenaire privilégié de la Ville en matière de conseil. L'association tient désormais des permanences juridiques les 1^{er} et 3^e mardis du mois.

À la Maison des associations, environ 70 femmes ont été suivies lors de rendez-vous physiques en 2022, le quart a abordé la question des violences.

Les événements phares

8 mars

Journée internationale des droits des femmes

À la **Maison des habitants de Beaudésert**, manifestations «à vos arts citoyennes et citoyens» et «l'égalité en musique». Différents groupes ont restitué leurs créations devant un public composé d'élèves, enfants, parents et adultes afin de :

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

À la **MJC CL2V** un très beau spectacle a permis d'ouvrir le dialogue sur l'égalité femmes/hommes lors du week-end du 8 mars.

La semaine sport et femme organisée par la Ville a permis l'organisation «d'en mixité» avec filles des centres d'animation de Mérignac.

L'association **Activ'Action** associée au **Mérignac Handball, Lidl France et la Ville de Mérignac** ont proposé «Joue la collectif» dans le cadre de l'appel à projets «Hand pour elles» de la Fédération française de Handball.

Le projet consistait à accueillir un groupe de 9 femmes de Beaudésert en projet de retour à l'emploi, suivies par l'AFEPT, Activ'Action et l'Adora au travers d'une session découverte de la pratique du handball, en présence de deux joueuses professionnelles. Cette initiation a été suivie d'échanges autour de l'importance du collectif dans le sport et en entreprise avec un représentant de Lidl.

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

Du 10 au 27 novembre 2022 en partenariat avec Bordeaux Métropole et les associations d'animation et d'éducation populaire.

- > L'association **Gajorable des Sables** a organisé une **conférence** sur l'engagement humanitaire au féminin.
- > Le **centre social et culturel Le Puzzle** a proposé plusieurs temps forts sur l'égalité femmes/hommes au travers **d'expositions, conférences et ateliers**.
- > Le 24 novembre 2022, Marie Réclade, adjointe au maire déléguée à l'égalité femmes/hommes a salué la création d'un livre objet :
Le dictionnaire non-amoureux

Cet ouvrage est l'œuvre d'un travail collaboratif entre les femmes victimes de violences suivies par le CIDFF et membres d'un groupe de parole. Ce dictionnaire leur a permis d'exprimer leur vécu mais aussi de témoigner de leur chemin de reconstruction. Ce livre répond à leur envie de sensibiliser le grand public sur la réalité des violences intrafamiliales et de toucher d'autres femmes victimes qui ne mettent pas ces mots sur leur situation. Une exposition issue des extraits du livre a été proposée au grand public du 23 au 27 novembre. Le livre a été présenté à la médiathèque et des marque-pages (rappelant les principaux numéros d'urgence) ont été offerts.

Les jeunes ont aussi participé à des temps forts dans les **collèges et lycées**, avec notamment l'association Drop de béton. Des plus petits aux plus grands environ 1 500 personnes ont participé à la Quinzaine à Mérignac.



DEMANDEZ ANGELA

Marie Réclade, adjointe au maire déléguée à l'égalité femmes / hommes, a lancé le 25 novembre 2022, le dispositif «Demandez Angela» avec les commerçants mérignacais. Ce dispositif vise à créer un réseau sûr et solidaire de lieux (bars, restaurants, commerces...) ayant la capacité d'assister et de soutenir des personnes qui subissent une situation de harcèlement. Un dispositif qui s'est déployé progressivement pour faire de Mérignac une ville plus sûre.

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

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

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



Suite à la sollicitation de la Ville, plus de 100 commerçants se sont engagés par la signature de la charte «Demandez Angela» qui repose sur 3 principes : assistance, information et communication. Les établissements partenaires s'engagent également à sensibiliser l'ensemble de leur personnel à ces problématiques. Chaque établissement partenaire sera reconnaissable grâce à un autocollant «Demandez Angela» apposé sur leur vitrine.

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



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

La féminisation des noms de lieux et équipements publics participe à la reconnaissance du rôle des femmes dans l'histoire française et lutte contre l'invisibilisation des femmes dans l'espace public. Le Conseil municipal attribue régulièrement des noms de femmes aux nouvelles voies de la commune ou à des équipements publics.

> Rue Olympe-de-Gouges à Chemin-Long

Femmes de lettre française, célèbre autrice de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne.

> 3 nouvelles voies de Beaudésert ont été créées et portent le noms d'aviatrices :

- > (Rue) Jeanne Herveux, née le 10 décembre 1885 à Paris, aviatrice professionnelle française participante à la coupe Femina en 1911.
- > (Rue) Amy Johnson, née le 1^{er} juillet 1903, première aviatrice à avoir relié l'Angleterre à l'Australie et première britannique à avoir obtenu une licence de mécanicienne au sol.
- > (Rue) Suzanne Bernard, femme pilote d'aviation née en 1911, morte aux commandes de son appareil à 18 ans.

> Le stade Marie Houdré au Burck

Médecin et inventrice du rugby féminin (la barette) en 1920.



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

Olympe de Gouges



À toutes les femmes :
nous pouvons
Le faire

Serena Williams



On ne naît pas
Femme
On le devient
Simone de Beauvoir



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

L'éducation et la formation

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

> Petite enfance

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

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

En 2022, des « ateliers costumes » ont permis aux enfants de se déguiser à leur guise en chevalier, en princesse, en pompier...

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



> Enfance

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

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

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

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



Le Conseil municipal d'enfants : parité filles / garçons

Le Conseil municipal des enfants (CME) est une assemblée d'enfants scolarisés du CE2 au CM2 dans les écoles élémentaires de la Ville de Mérignac. En 2022, chaque électeur a pu voter pour un binôme mixte. Ce sont plus de 3 500 enfants qui se sont exprimés dans leurs écoles pour élire les 19 filles et 19 garçons représentants au Conseil municipal des enfants.



- **Tournois de foot mixte pendant la pause méridienne**

Durant l'année scolaire trois écoles (Jean Jaurès 1 & 2 et les Bosquets) ont créé 5 équipes de 8 joueurs incluant au moins une fille. Des tournois par niveau et en mixité ont été organisés avec des matchs dans chaque école. À l'issue, les animateurs référents école se sont réunis pour attribuer des points d'esprit d'équipe, de fair-play d'égalité et d'accueil.

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

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



- **Cours de récréation mieux partagés**

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

mandat, avait initié un travail collaboratif avec Edith Maruejols, géographe spécialiste des questions de genre, dans une démarche « d'égalité intégrée ».

- L'expérience des animations en mixité initiée à l'école des Bosquets a été étendue à l'école Marcellin Berthelot en 2022 puis aux écoles Joséphine Baker et Édouard Herriot avec une forte mobilisation des enseignants, des animateurs, des agents d'entretien et de restauration, des enfants pour faire vivre la cour idéale de l'égalité filles/garçons. Deux autres projets sont actuellement déployés sur les cours de Jean-Jaurès élémentaire et Anatole France élémentaire (été 2024).

- **Objectifs :**

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

- **Les axes développés :**

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

Les enfants de l'école élémentaire des Bosquets, Kévin Fruquière et Christelle Lavoue, agents du service enfance, ont réalisé une vidéo sur l'utilisation de la cour de récréation non genrée. Ils ont intitulé leur clip « = la cour des égalités = ».

Ce clip a été réalisé par 13 enfants et a remporté le prix du CIDFF, en présence de Marie Récalde.



- **> Et côté jeunesse**

- **Quartier libre :**

- **« Tous ensemble, tous différents »**

Lors du mois dédié à la jeunesse, le BIJ a proposé de nombreuses animations pour le festival jeunesse « Quartier libre » sur la thématique « tous ensemble, tous différents ».

- **Exposition interactive « Mission H »** sur le vivre ensemble avec l'association « les petits débrouillards » qui ont animé un atelier ludique « être homme, être femme ».

- **Stand e-graine discricri, kézaco ?**

Le « cultionary » et la « roue des discriminations » ont été proposés pour aborder le mécanisme de construction des stéréotypes et discriminations. 35 personnes, dont huit enfants (6-12 ans), dix-huit jeunes (13-25ans) et neuf personnes de plus de 25 ans y ont participé.



- Exposition « mixité des métiers : « Au travail c'est le talent qui compte », une exposition visible depuis l'extérieur de la médiathèque pendant les vacances d'avril, puis à la MJCCL2V autour de la journée internationale des droits des femmes.
- Soirée queer : show/performance de dragqueens et dragkings suivi d'un débat animé par le sociologue Arnaud Alessandrin, spécialiste de la question du genre. 80 personnes présentes.

Au collège tout au long de l'année

Le programme « En visage » sur la sensibilisation au respect de l'autre est animé avec les animateurs du BIJ et de l'Espace jeunes, les médiateurs sociaux, les éducateurs du Prado Prévention et les animateurs des maisons de quartiers. Ce dispositif permet de développer des débats sur le respect de l'autre, et l'égalité des genres. 300 élèves de 4^{es} des collèges Gisèle Halimi, Bourran et Capeyron.



> De nombreux partenariats associatifs tout au long de l'année

- Le **CACIS** (centre de santé sexuelle) sur l'éducation à la sexualité au collège de Bourran pour les 6 classes de 3^e
- Le **GIROFARD** (centre LGBTQI+) sur les discriminations de genre au lycée Marcel Dassault auprès de toutes les classes de 1^{re}
- L'association **Contact** a organisé un Spirit Day en partenariat avec la Ville sur le marché du centre-ville le 23 novembre 2022.



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

En 2022, un programme d'actions valorisant le sport féminin a été développé allant des activités de remise en forme et de bien-être, jusqu'à la boxe française en passant par l'initiation au self défense féminin ou la participation à des entraînements commentés de sportives de haut niveau.

> Le SAM

Avec 7 200 affiliés, le club compte un effectif à parité. Les instances dirigeantes reproduisent ce modèle. Deux sections sportives sont entièrement féminines : la gym volontaire féminine (GVF) et le hockey sur gazon.



> L'association **Drop de Béton** a été particulièrement active sur les sujets « rugby et parité ». 496 actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, pour 1 414 bénéficiaires :

- **activités sportives de rugby mixte** dans les écoles en cycle scolaire et lors des temps périscolaires. 135 séances pour 639 bénéficiaires
- **actions de sensibilisation à l'égalité femme-homme (Score de parité)** dans les écoles, collèges et centres sociaux. 8 actions pour 246 bénéficiaires
- **journées d'intégration et de cohésion** au Lycée Marcel Dassault avec trois journées dédiées au respect et à la mixité en collaboration avec les enseignants. 178 lycéens ont bénéficié de stages de pré- formations aux métiers du sport et de l'animation dispensés à parité
- **la section féminine de rugby** a animé une association sportive au collège Gisèle Halimi et a organisé des actions d'information dans l'ensemble des collèges et lycées méridionaux
- **création d'une section sport santé** en partenariat avec l'Institut Bergonié, Les Rubies. 40 séances au stade Marie Houdré.

La culture :
des actions de sensibilisation
pour visibiliser les femmes

> Arts Visuels

Des femmes photographes et commissaires d'exposition ont été mises à l'honneur en 2022 dans une volonté de renforcer la visibilité des femmes en matière de création photographique.

Deux expositions à la Vieille Église ont mis à l'honneur des trajectoires de femmes :

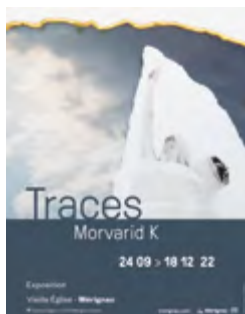
- Exposition « Elles et leurs regards sur la Chine - 1949-1968 » par Solange Brand, Dominique Darbois et Eva Siao. Trois femmes occidentales ont découvert, regardé et photographié la Chine à des moments historiques que traversaient le pays. Françoise Denoyelle, historienne de la photographie accompagnée par Solange Brand étaient les commissaires de l'exposition.

- Mérignac Photo 2022 « Histoires particulières »



À l'invitation de la Ville de Mérignac, l'Agence VU' présente les expositions de huit femmes photographes aux écritures et approches singulières, offrant un aperçu de la diversité des regards qui composent l'Agence depuis plus de 35 ans. Elles racontent des territoires, saisissent la poésie du quotidien, s'engagent aux côtés des plus fragiles. Magali Lambert, l'une des photographes exposées, a été en résidence de création sur le territoire en 2022. Elle a animé un atelier avec deux classes de Mérignac dans le cadre du projet de classe transplantée photographie.

- Exposition « TRACES » avec Morvarid K a clôturé l'année 2022 de septembre à décembre à la Vieille Église.



> Médiathèque Michel Sainte -Marie

La médiathèque Michel Sainte-Marie a accueilli le travail d'autrices valorisant la condition féminine. Un travail spécifique autour de la journée internationale des droits des femmes et de la thématique de l'égalité a été mené, tant dans la collection adulte que dans la sélection jeunesse.

- Exposition « Simone Veil : Un destin 1927-2017 » Déportée à 16 ans à Auschwitz, Simone Veil a été ministre, présidente du Parlement européen et figure emblématique du combat des femmes. Exposition créée par le Mémorial de la Shoah.



- « Des femmes dans la tech » : les femmes qui ont marqué les sciences techniques grâce à cette exposition proposée par l'Ada Tech Scholl, une école d'informatique féministe et inclusive.
- Jeux de société féministes
Sélection de jeux de société pour lutter contre les clichés sexistes tout en s'amusant !
- Escape game numérique : panique à Sexisme City
Super Macho et sa bande ont pris le contrôle de la ville : les femmes ont perdu leurs droits et sont considérées comme des êtres inférieurs : votre mission : aider les femmes à retrouver l'égalité et sauver la ville !
- Conférence gesticulée : Souvent femme jaillit.
Plaidoyer pour la puissance féminine
Valérie Duchaillet mène une analyse poétique et engagée sur la jouissance féminine, son oppression et les rapports de genre.

- Jeu dessiné : Dedikatz
L'autrice de BD Laureline Mattiussi dessine en public sur écran géant un dessin dont le thème est tenu secret. Le public doit deviner le thème. Le premier à avoir trouvé la réponse remporte l'œuvre signée !

- Atelier arpentage littéraire avec le planning familial 33.

- **Café lecture spécial autrices**

Sur les coups de cœur littéraires 100% féminins.

Des autrices ont aussi été mises à l'honneur en collaboration avec des librairies locales. En 2022, la librairie « le pavé dans la marge » a accueilli une rencontre à 18h à la librairie avec Emmanuelle Josse co-rédactrice en chef de la revue féministe *La Déferlante*, la revue des révolutions féministes (revueladeferlante.fr).

Lutte contre les violences

Partenariat entre le CCAS et le bailleur Gironde Habitat pour l'accueil des femmes, cisgenres ou transgenres, ayant subi des violences intra-familiales.

Deux appartements T4 conçus pour de la cohabitation (3 chambres individuelles) sont mis à disposition.

Le premier semestre 2022 a été consacré à la mise en place de ce dispositif, en lien avec les acteurs spécialisés (MDS, CIDFF, Maison d'Ella, CACIS...), ainsi qu'au recrutement d'un travailleur social à temps plein et d'une psychologue à mi-temps. En parallèle, l'équipe accueille toutes les victimes de violences intra familiales pour un conseil et/ou suivi au niveau psychosocial et une orientation au niveau judiciaire.

La santé :

des actions de prévention pour les femmes

> Kits d'hygiène écoresponsables

Le CCAS anime des ateliers pour la création de produits d'hygiène éco-responsables à destination des personnes accueillies dans les dispositifs d'urgence.

Depuis décembre 2022, ces ateliers sont animés par une salariée de l'échoppe deux poids deux mesures, une conseillère en économie sociale et familiale et une assistante sociale. Réunissant des petits groupes de personnes victimes de violences (dont des participantes relogées par la Ville), ces ateliers, fondés sur l'idée de « **pair-aidance** », ont lieu toutes les 3 semaines. Les participantes repartent avec un échantillon et des recettes à reproduire chez soi. Les autres produits réalisés constituent un stock délivré aux personnes entrant dans le dispositif.

- **Agir contre la précarité menstruelle et rompre les tabous** : en collaboration avec le Conseil départemental de la Gironde, tous les collèges de Mérignac ont été équipés de distributeurs de protections menstruelles gratuites.



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

> Relations avec les entreprises

En 2022, la Ville et ses partenaires (Pôle emploi, l'ADSI, Mission locale, le club des entreprises de Mérignac) ont participé au développement de l'emploi pour toutes.

Les équipes de la Ville et les référents PLIE de l'ADSI ont accompagné 491 participants, dont 69 % de femmes, la plupart en situation de reconversion. Le CIDFF a organisé une séance de sensibilisation sur l'élargissement des choix professionnels. L'intervention a eu lieu le 11 mars à l'ADSI (9 participantes).

Parmi les habitants accompagnés

- 77 % de femmes (17 % d'entre elles vivent en quartier prioritaire)
- 67 % entre 26 et 45 ans
- 77 % ont un niveau inférieur ou égal au niveau 3 (BEP, CAP)
- 12 % RQTH
- 57 % perçoivent le RSA
- 25% ont un véhicule

> Accompagnement renforcé pour l'accès à l'emploi et à la formation

Afin de proposer une offre de service adaptée aux besoins des demandeurs d'emploi les plus vulnérables au sein d'un territoire économique relativement favorisé, cette action s'est donné pour objectif l'accompagnement renforcé du public du PLIE Technowest vers une reprise d'emploi durable, à travers un parcours d'insertion cohérent et structuré.

42 nouvelles entrées ont été réalisées en 2022.

13 personnes étaient issues des quartiers prioritaires : 10 de Beaudésert (dont 9 femmes) et 3 de Yser Pont de Madame, dont 3 femmes.

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

> Les Comités locaux école-entreprise (CLEE) :

Créés par le Ministère de l'Éducation nationale, les Comités locaux école-entreprise (CLEE) visent à développer les liens entre les représentants institutionnels, les entreprises et les établissements scolaires du secondaire. Les CLEE développent des actions destinées à faciliter les démarches d'orientation des jeunes et à préparer leur intégration dans le monde du travail. La coanimation est assurée par un représentant du monde économique et du monde scolaire, en partenariat étroit avec la Ville (direction du développement).

En 2022, le CLEE mérignacais s'est mobilisé pour organiser trois éditions d'objectif vocations, un dispositif permettant aux collégiens mérignacais de visiter des entreprises du territoire et de rencontrer des professionnels. Une occasion pour eux d'échanger et d'en savoir plus sur les métiers qui recrutent.

Une visite du campus Thales, en partenariat avec Tarmaq et l'association « Elles bougent » autour de **la féminisation des métiers dans l'industrie**, notamment aéronautique, a été organisée en mars 2022.

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

> Le salon profession'L

L'association Profession'L a organisé un événement à destination des femmes en reconversion professionnelle afin de sécuriser leur parcours.

Des conférences ainsi que des rendez-vous personnalisés sont organisés afin de répondre à toutes les questions des femmes en projet de reconversion. La Ville de Mérignac, en tant que partenaire de l'événement, a accueilli, en amont de ce salon, des « rendez-vous conseil emploi » à la médiathèque Michel Sainte-Marie. Ces temps d'échanges individualisés ont permis aux Mérignacaises de bénéficier de conseils personnalisés sur leur projet.



Synthèse

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

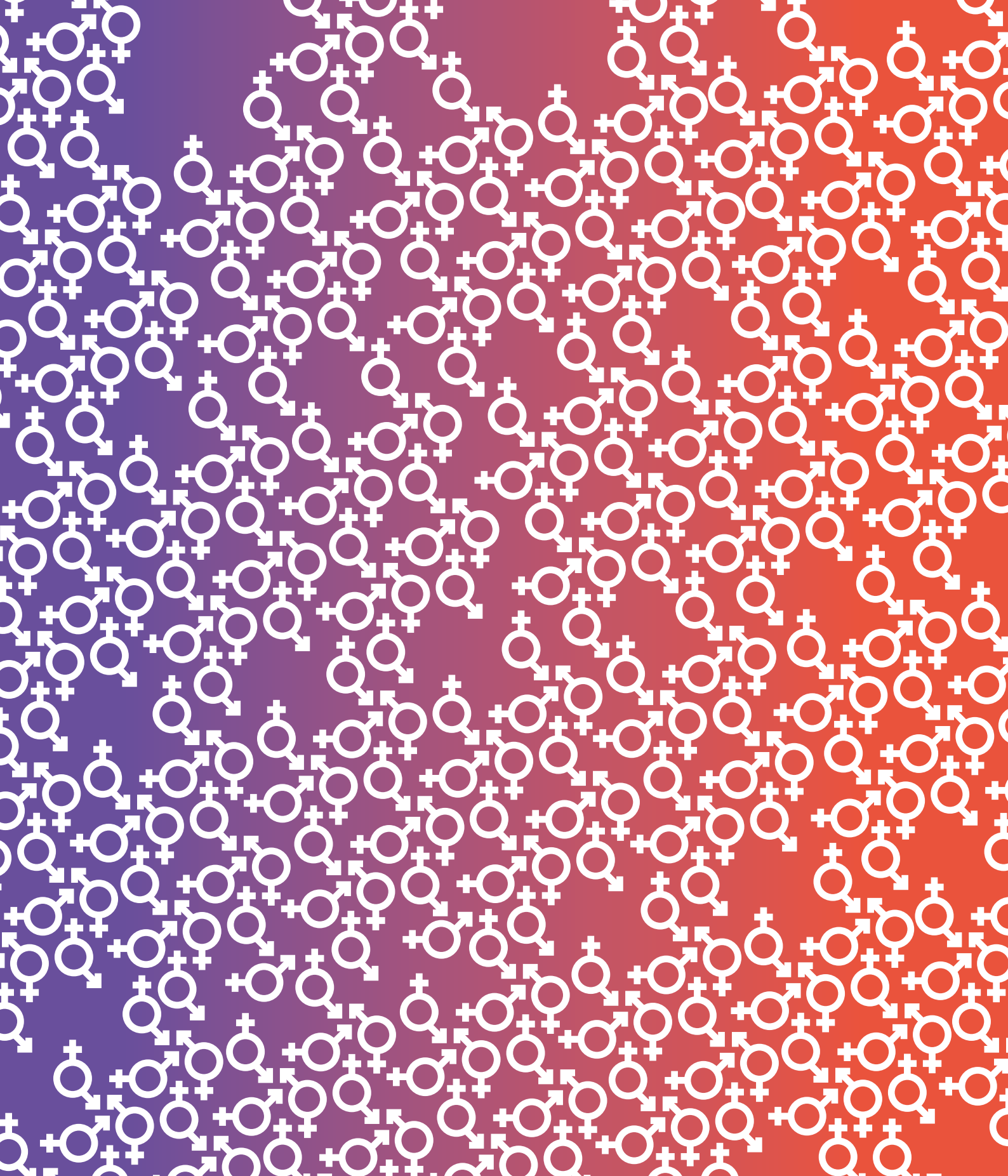
- > **Travailler en transversalité sur tous les axes des politiques municipales et dans tous les quartiers pour faire de Mérignac une ville innovante et inclusive. Des groupes de suivi ont été mis en place, associant le CCAS et la police municipale.**
- > **Développer le « Point Justice » en collaboration avec le Comité départemental d'accès au droit (CDAD) en accordant une place privilégiée aux droits des femmes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.**
- > **Fédérer les acteurs associatifs sur la thématique (participation à des cafés associatifs dédiés).**
- > **Promouvoir et étendre le dispositif « Demandez Angela ».**
- > **Valoriser et soutenir les actions pour l'égalité (animer des réseaux notamment « Mix-Égalité » en lien avec les autres communes de la métropole).**
- > **Inscrire la participation de la Ville à des animations territoriales d'envergure métropolitaines, départementales et régionales.**
- > **Favoriser l'éducation à l'égalité filles/ garçons dans le projet éducatif de territoire (PEDT).**
- > **Aménager des espaces permettant d'aider les usagères à mieux concilier leurs temps de vie.**
- > **Attribuer des noms de femmes aux lieux publics.**
- > **Veiller à renforcer les exigences en matière d'égalité dans les relations avec les usagers et en matière de commande publique.**



Contributeurices :
Emmanuelle Lazarini
> Direction de la Cohésion Sociale et Territoriale - Attachée Égalité.

Marie Perniquoski
> Direction des Ressources Humaines - Responsable de centre
pilotage, postes et effectifs.

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



Mérignac

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