



Annexe à la délibération du conseil municipal du 8 novembre 2021

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



Ville et CCAS de Mérignac  
2021

Comité technique 2021

Rédactrices

Emmanuelle LAZARINI – Direction de la Cohésion Sociale et Territoriale - Attachée Egalité  
Marie PERNIQUOSKI – DRH - Chargée de mission emplois



## L'EDITO

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

L'année 2020, a été particulièrement marquée par l'épidémie mondiale et la crise que celle-ci a provoquée. Une crise sanitaire, qui a mis en exergue le rôle du service public local et l'implication quotidienne de ses agents. Une crise qui a également accentué les difficultés sociales et les discriminations. Une année qui a souligné l'importance de poursuivre la lutte contre toutes formes de discriminations et notamment celle à l'égard des femmes.

A Mérignac, sur le front de la Covid, les métiers de première ligne ont été ceux occupés majoritairement par des femmes. Elles ont su répondre présentes pour apporter de l'aide aux mérignacais et mérignacaises de tout âge. Nous tenons à leur témoigner notre reconnaissance pour leur engagement et les remercier pour leur implication, sans faille, au service des autres.

Nous ne pouvons évoquer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, sans parler du combat que nous menons contre les violences faites aux femmes. Chaque jour, les services de la Mairie en relation étroite avec des partenaires associatifs et institutionnels mènent des actions pour prévenir les violences intra-familiales et être aux côtés des plus fragiles. Nous sommes convaincus que le combat passe par la prévention, les discussions entre les habitants mais aussi par l'éducation. Dès le plus jeune âge, il est de notre responsabilité d'animateur du quotidien de faire que les plus jeunes générations n'aient plus à s'interroger. Il est de notre responsabilité de tout mettre en œuvre pour que l'égalité ne soit plus une question, mais deviennent pour tous, une évidence.

Ce rapport tente de regarder en face le sujet très humain de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un constat objectif est essentiel pour mesurer le chemin qu'il reste à accomplir pour notre ville. La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la lutte contre toutes formes de discrimination reste une priorité.

Nous savons pouvoir compter sur tous les agents territoriaux de la Ville pour agir ensemble sur ce chantier aussi fragile qu'immense.



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



*Gérard SERVIÉS*  
Adjoint de quartier, délégué aux ressources  
humaines et à l'administration générale



**Information : Les 8 champs de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale.**

<b>CHAMP DE LA CHARTE</b>	<b>OBJET / COMPÉTENCES</b>
<b>Responsabilité démocratique / rôle du politique</b>	Engagement à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'exercice de responsabilité politique et civique, à favoriser l'égal accès à l'information, la consultation, à développer des partenariats et rendre compte des progrès, lutter contre les stéréotypes sexistes, notamment dans la communication de l'institution.
<b>Cadre général pour l'égalité</b>	Engagement général à travailler sur l'égalité femmes-hommes et les discriminations multiples, à mettre en place une analyse sexuée des politiques publiques de leur conception à leur évaluation.
<b>Le rôle de l'employeur</b>	Engagement à 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 à développer le dialogue social sur ce thème.
<b>Fourniture de biens et services</b>	S'engager à 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.
<b>Le rôle de prestataire de services</b>	Promouvoir et mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de compétences dont l'éducation, la santé, les services sociaux, la garde d'enfants, les soins aux personnes dépendantes à charge, l'insertion, le logement, la culture, les sports et loisirs, la sécurité, la violence sexuée, le trafic des êtres humains, etc.
<b>Planning et développement durable</b>	Promouvoir l'égalité dans le développement durable, l'aménagement urbain, la mobilité, le transport, le développement économique, l'environnement.
<b>Le rôle de régulation</b>	Prendre en compte l'impact des lois et des activités de régulation sur les femmes et les hommes (les collectivités françaises ne sont pas concernées par ce point, n'ayant pas de pouvoir législatif).
<b>Jumelage et coopération internationale</b>	Participation égale des femmes et des hommes aux activités de jumelage et de coopération décentralisée. Promotion et intégration de l'égalité femmes-hommes dans les actions de coopération.



## METHODOLOGIE

Comme chaque année depuis 2015, la Ville de Mérignac présente le bilan de l'année 2020 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Celui-ci a fait l'objet d'une présentation aux instances paritaires réunies en Comité Technique et au Conseil Municipal.

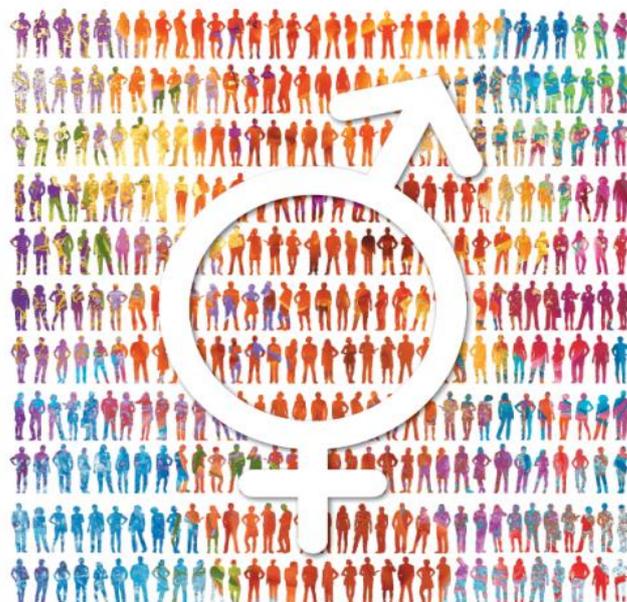
Les collectivités locales ont vu leurs obligations légales renforcées sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié le Code Général des Collectivités Territoriales en ajoutant l'obligation de réaliser un état des lieux des politiques menées sur cette thématique. Cet état des lieux doit être présenté au Conseil Municipal préalablement aux débats sur le projet de budget.

Aussi, le décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015 en précise le contenu en deux grandes parties :

- la première partie est une photographie de l'année écoulée en matière d'égalité femme homme dans le champ des ressources humaines de la Ville et du CCAS en matière d'égalité professionnelle.
- la deuxième partie synthétise les politiques municipales menées en faveur de la cohésion sociale et de l'égalité entre les femmes et les hommes à Mérignac.

Cette année, afin d'harmoniser le document avec le bilan social, le périmètre de certaines données a été modifié. Par conséquent, pour cette année, cette modification complexifie l'exercice de comparaison. Néanmoins, cette évolution permet de disposer d'une cohérence de données pour les différents indicateurs utiles à la gestion des ressources humaines de la collectivité. De plus, le rapport social unique – dans lequel sera intégré ce rapport – aura pour période d'observation également l'année civile.

Afin de vous apporter 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 la Mission de Lutte contre les Discriminations et l'Égalité Femmes Hommes de Mérignac.





---

## SOMMAIRE

---

### Partie 1

#### La gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle – Rapport 2021 sur données DRH 2020

---

1. La répartition des effectifs	Page 7
2. Les emplois fonctionnels et les postes de direction	Page 11
3. Les recrutements et les départs	Page 12
4. Les avancements et promotions	Page 13
5. Le temps de travail	Page 15
6. La rémunération	Page 19
7. La santé au travail	Page 21
8. La formation	Page 23
9. Les instances paritaires	Page 25

### Partie 2

#### Les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal

---

1. Données statistiques sur la ville de Mérignac	Page 29
2. L'égalité femmes/hommes : une priorité transversale pour favoriser la cohésion sociale à Mérignac	Page 34
3. Des actions municipales et services visant à promouvoir l'égalité femmes/hommes à Mérignac	Page 38



## Partie 1

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





## 1 - La répartition des effectifs

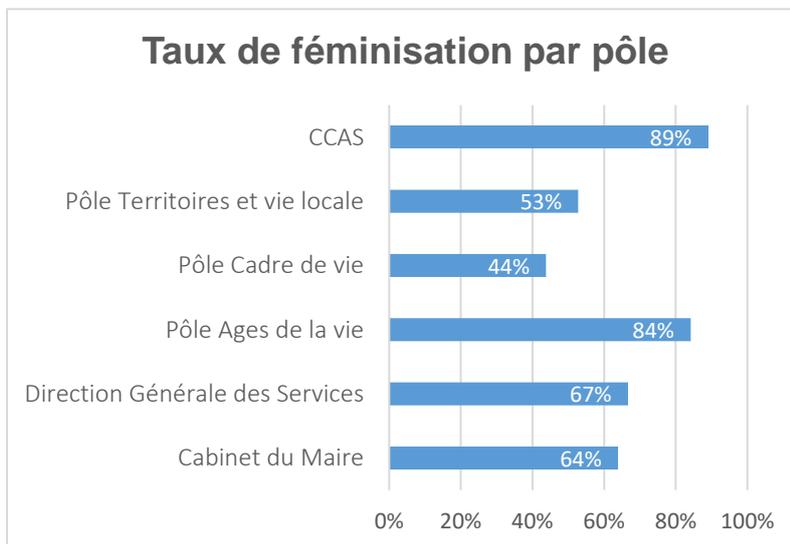
### 73% des agents sont des femmes, tous statuts confondus

Comptant 991 femmes sur 1364 agents présents au 31 décembre 2020, Mérignac confirme, à l'instar de 2019, un taux de féminisation de 73%, taux supérieur à la moyenne nationale qui est de 61%\* dans la fonction publique territoriale, 56% dans la fonction publique d'Etat, la fonction publique hospitalière restant le versant le plus féminisé avec 78%.

Effectif (tous statuts) VILLE et CCAS		
Effectif total	1364 agents	
Femmes	991	73%
Hommes	373	27%

La commune de Mérignac reste inscrite dans un schéma type d'une fonction publique très féminisée.

*\*source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2019 du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des trois versants de la fonction publique.*

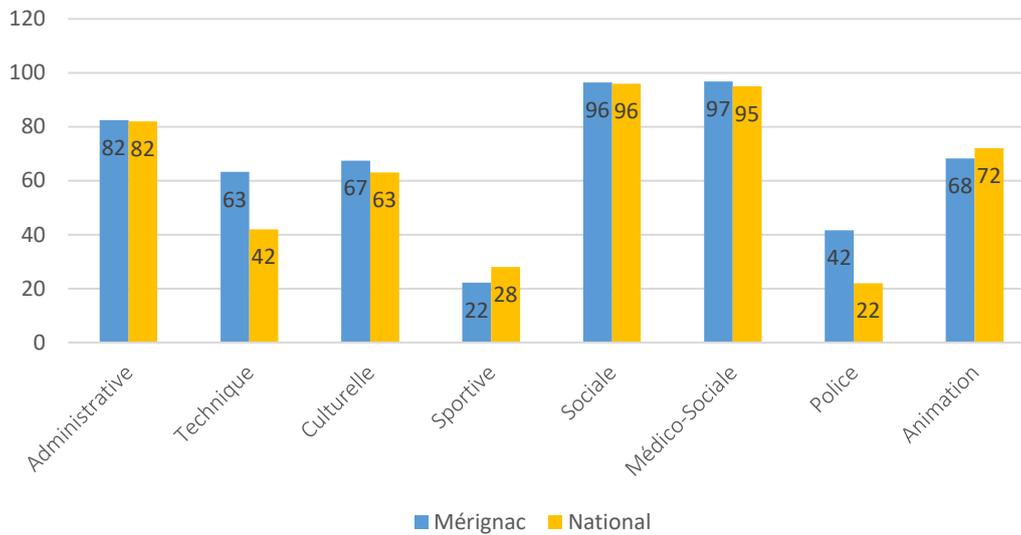


Le CCAS, de par la typologie des emplois dont 58% relèvent des filières sociale et médico-sociale, affiche un taux de féminisation à 89%.

A la Ville, c'est le pôle Ages de la vie qui détient le taux le plus élevé avec 84% de femmes dans ses effectifs, exerçant leur activité sur des métiers principalement tournés vers l'éducation, la petite enfance et l'enfance jeunesse.



## Taux de féminisation par filière (tous statuts) exprimé en %



Représentant la moitié des emplois de la collectivité, Mérignac affiche en filières administrative, culturelle, animation, sociale et médico-sociale un taux de féminisation en adéquation au taux national (entre 63 et 97%).

En filière de police municipale, le taux de féminisation est de 42% (contre 22% national\*) ; en filière technique ce taux est porté à 63% de femmes (contre 42% national\*)

A contrario, l'effectif féminin est bien moins représenté à Mérignac en filière sportive (22% de l'effectif global contre 28% au niveau national\*).

*\*source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2019 du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des trois versants de la fonction publique*



## Un taux de féminisation toujours plus élevé pour les agents de catégories A et C.

Sur le plan national, les femmes représentent en moyenne, au niveau de la fonction publique, entre 56 et 65% des effectifs par catégorie\*.

Pour la ville de Mérignac, les femmes sont majoritaires dans les trois catégories hiérarchiques avec des effectifs qui varient de 57 à 74%.

Taux de féminisation (tous statuts/catégories) Ville et CCAS = 1364 agents	
Catégorie A (125 agents)	74%
Catégorie B (161 agents)	57%
Catégorie C (1017 agents)	74%
Hors catégorie (61 agents)	84%

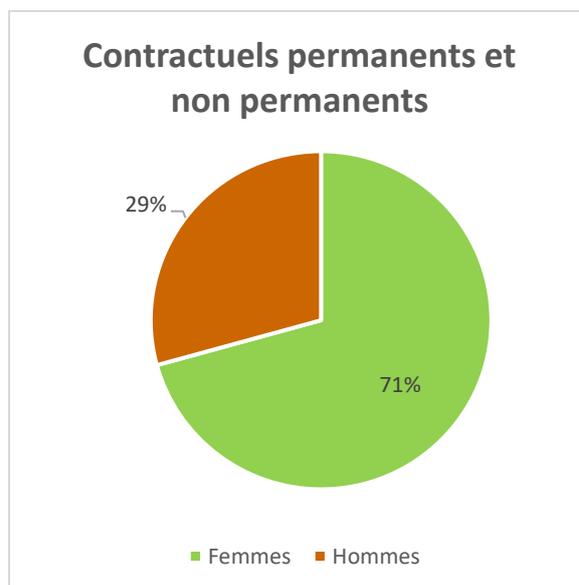
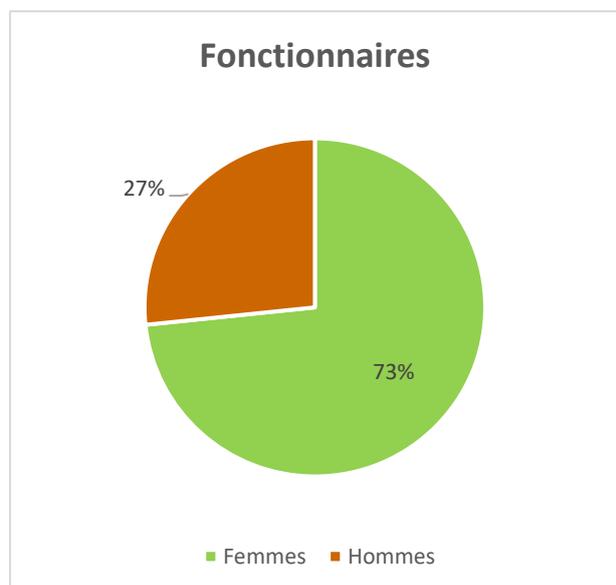
C'est parmi les agents de catégorie B qu'elles sont le moins présentes. Pour autant, les services de la collectivité enregistrent une augmentation de leur effectif féminin sur cette même catégorie de 19% entre 2019 et 2020 (57% contre 52% en 2019).

Sur le « hors catégorie », qui correspond aux contractuels sur emplois non permanents, la part des femmes est élevée puisqu'elles occupent 84% de ces emplois : 36% des agents sont des assistantes maternelles et 23% des apprenties (alors que ce sont les hommes qui se maintiennent de façon majoritaire sur les contrats d'apprentissage dans la fonction publique territoriale au niveau national\*).

*\*source : direction générale de l'administration et de la fonction publique – édition 2019 du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des trois versants de la fonction publique – données 2017.*

## Répartition des effectifs par sexe et statut

Un quasi-équilibre dans la répartition entre fonctionnaires et contractuels femmes au sein des effectifs de Mérignac.

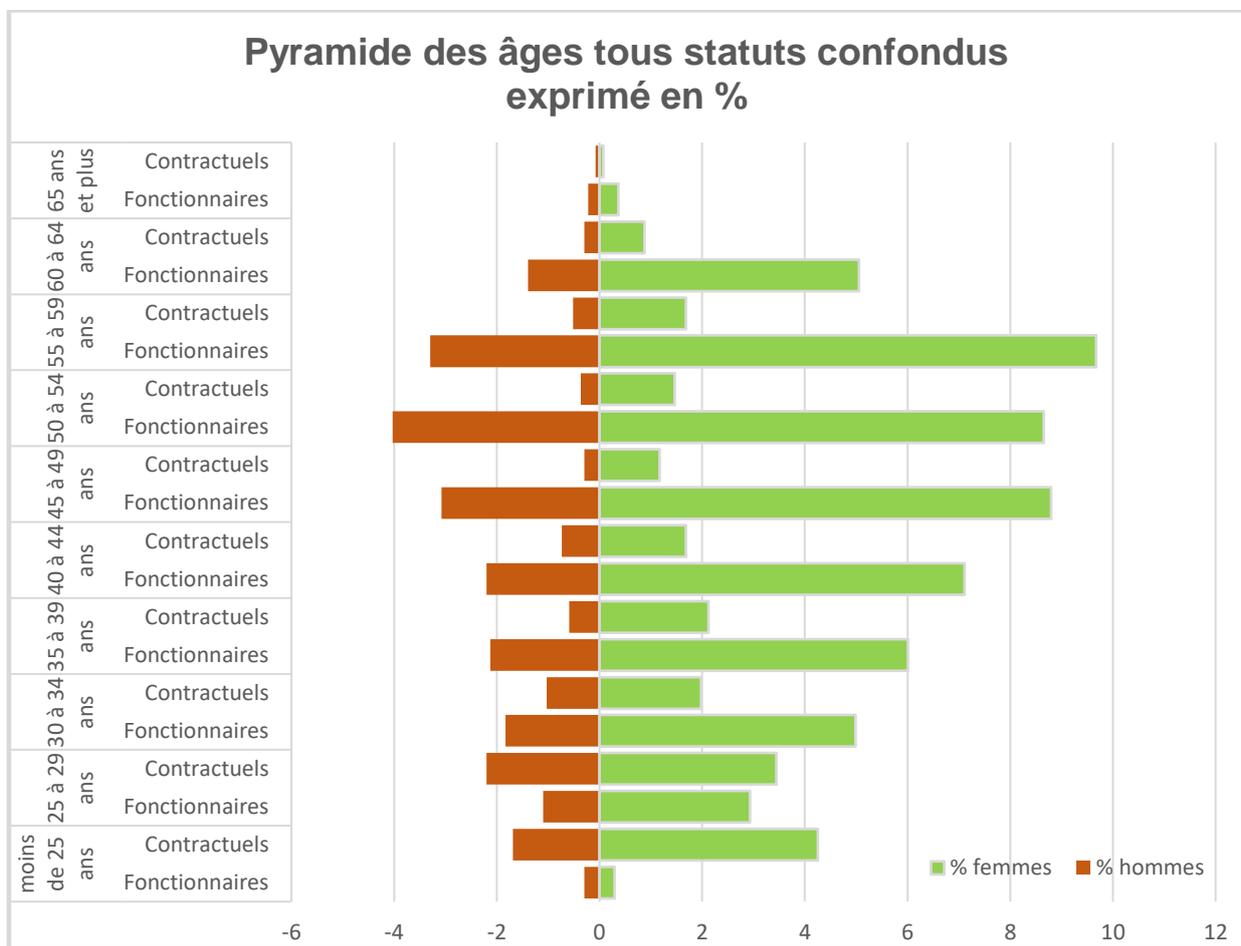




## Pyramide des âges

Des agents contractuels plus nombreux à la Ville qu'au CCAS, plutôt jeunes, féminins, classés principalement en catégorie C et relevant essentiellement de la filière animation.

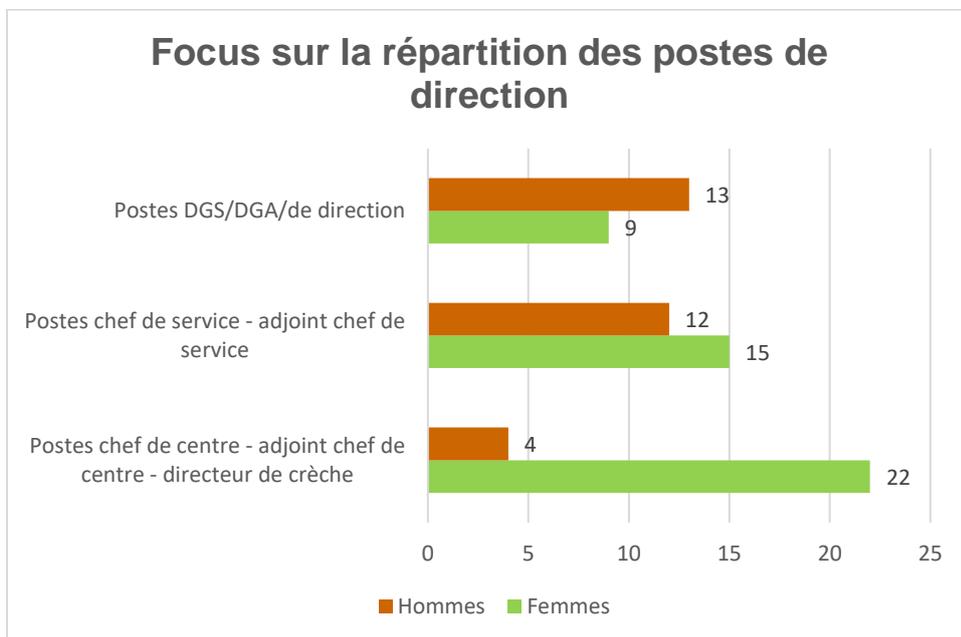
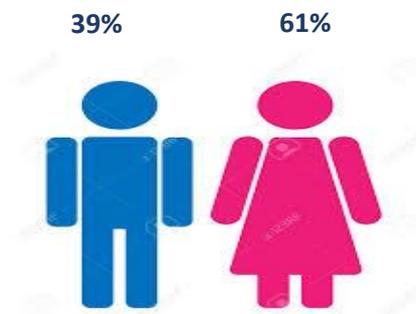
A l'inverse, la part des 50 ans et plus reste prépondérante chez les fonctionnaires femmes et touche particulièrement les agents de catégorie C de la filière technique.





## 2 - Les emplois fonctionnels et les postes de direction

Avec un taux de féminisation de 61% sur l'ensemble des emplois fonctionnels et postes de direction de la collectivité occupés au 31 décembre 2020, Mérignac se situe bien au-dessus du taux national (33%).



Les femmes sont représentées à :

- 85 % sur les postes de chefs de centre et les directions de crèche
- 56 % sur les postes de chefs de service
- 41% sur les postes de DGS/DGA et de direction
- Le poste de DGS est pourvu par une femme,
- 3 postes de DGA dans la collectivité, au 31 décembre 2020, deux sont occupés par un homme et une femme. Fin 2020, une femme a été recrutée pour occuper le 3<sup>ème</sup> poste.



### 3 - Les recrutements et les départs

65 recrutements sur postes permanents ont été opérés en 2020. Le profil de recrutement dans la collectivité est à l'image de la structure de ses effectifs. Ainsi sur l'année, 70% des recrutements concernent des emplois de catégorie C.

<b>Pôles</b> <i>Directions</i>	Femmes	Hommes	Total
<b>Direction Générale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<i>Transition écologique</i>	0	1	1
<i>Affaires juridiques</i>	0	1	1
<b>Cabinet du maire</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Pôle âges de la vie</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>38</b>
<i>Action éducative et de la famille</i>	29	5	34
<i>DASS</i>	3	0	3
<i>DAF</i>	1	0	1
<b>Pôle Cadre de Vie</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
<i>Direction et CAF</i>	1	1	2
<i>Logistique</i>	0	1	1
<i>Patrimoine bâti</i>	0	2	2
<i>Proximité tranquillité et espace public</i>	2	4	6
<i>Relation à l'usager et citoyenneté</i>	4	0	4
<b>Pôle Territoires vie locale</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<i>Sports</i>	2	2	4
<i>Culture</i>	3	0	3
<b>Total recrutements</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>65</b>

des agents de catégorie C.

La part des femmes reste représentative à hauteur de 72% de ces recrutements contre 28% pour les hommes.

Le Pôle Ages de la Vie détient le plus grand nombre d'agents recrutés : 38 personnes soit 58% du volume des recrutements, répartis en 87% de femmes et 13% d'hommes.

Au sein de la Direction de l'action éducative et de la famille, le service de l'éducation compte à lui seul 16 des 34 recrutements opérés, soit 47% contre respectivement 26% pour les services enfance jeunesse et petite enfance. Cette direction concentre essentiellement



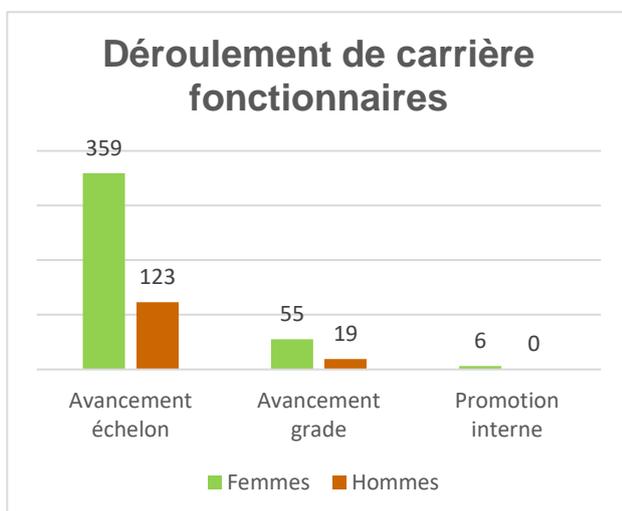
En 2020 les principaux motifs de vacance de postes sur emplois permanents liés aux départs d'agents portent sur les retraites et fins de contrat. Ils représentent à eux seuls plus de la moitié des départs (58,5%).

Les femmes sont majoritairement concernées puisqu'elles représentent 79% de l'effectif sortant.

Départs sur postes permanents			
Au motif de :	Hommes	Femmes	Total
Décès	0	1	1
Démission	1	4	5
Fin de contrat / contrat insertion	5	21	26
Fin de détachement	0	1	1
Mutation	3	8	11
Licenciement	0	0	0
Retraite	8	21	29
Agent contractuel nommé stagiaire	3	18	21
<b>Total sur la période</b>	<b>20</b>	<b>74</b>	<b>94</b>

## 4 - Avancements et promotions

### Avancement d'échelon

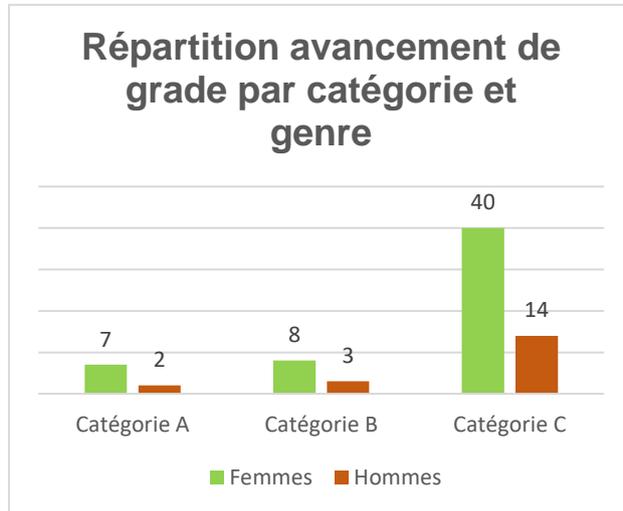


L'avancement d'échelon correspond au passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il est accordé en fonction de l'ancienneté

49% des femmes et 46% des hommes fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon pour l'année 2020.



## Avancement de grade



*L'avancement de grade 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.*

55 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade contre 19 hommes pour l'année 2020 ; 73% d'entre eux relèvent de la catégorie C.

## Promotion interne

La promotion interne est un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois (le mode normal d'accès étant la voie du concours). 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).

L'ensemble des promotions internes ont bénéficié aux femmes en 2020.

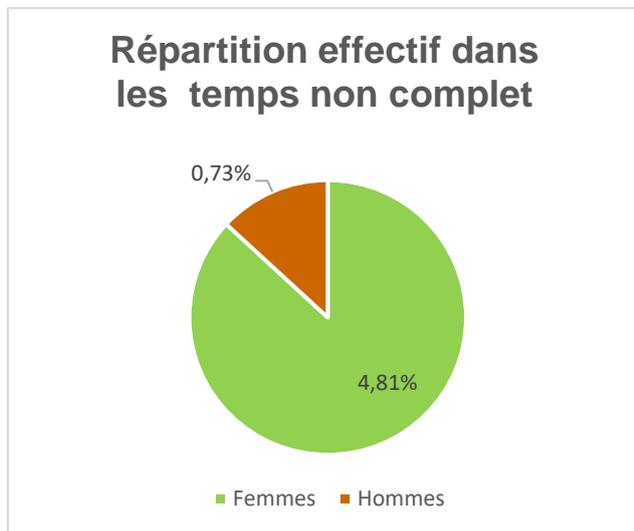


## 5 - Le temps de travail

### Temps non complet

Le « temps non complet ou incomplet » est une caractéristique de l'emploi occupé. Il est créé pour un temps de travail inférieur à un temps plein. Il ne s'agit pas d'une modalité de temps de travail choisie par l'agent. Elle est déterminée dès le recrutement de l'agent et correspond aux besoins de service de la collectivité.

Près de 5% des agents de la collectivité sur emplois permanents (soit 61 agents) exercent leur activité à temps non complet.



87% de ces temps non complet concernent des femmes, dont 51% sous statut de contractuels et 36% de titulaires.

69% de l'effectif relève de la catégorie C  
13% de l'effectif relève de la catégorie B  
5% de l'effectif relève de la catégorie A

### 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.

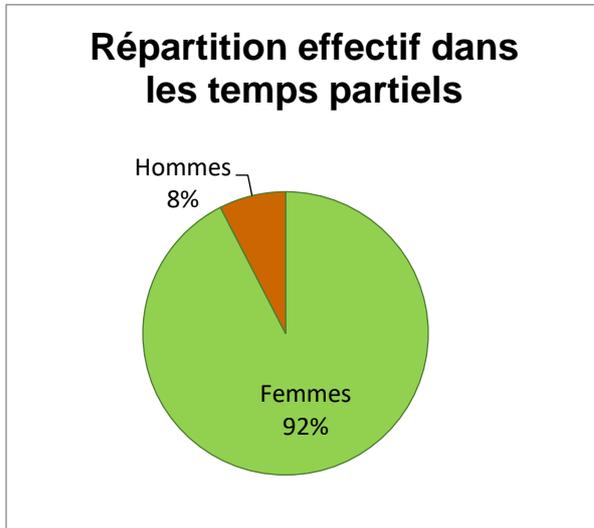
Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service, le temps partiel peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, ou 80 % d'un temps plein.



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

- la naissance ou l'adoption d'un enfant,
- des raisons personnelles,
- 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.



92% des temps partiels des agents fonctionnaires concernent des femmes.

Sur un effectif de 49 agents titulaires femmes à temps partiel :

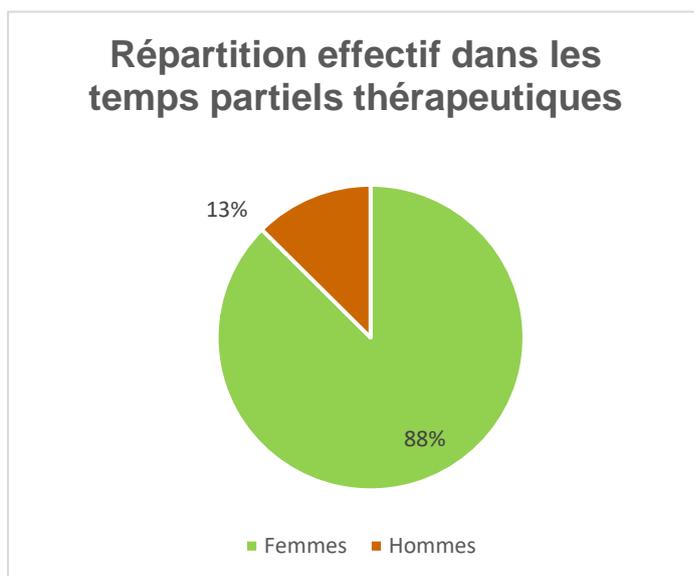
- 28 ont été accordés sur autorisation
- 21 ont été accordés de droit

76% de l'effectif relève de la catégorie C  
10% de l'effectif relève de la catégorie B  
14% de l'effectif relève de la catégorie A

Le temps partiel touche 47 % de l'effectif féminin de la tranche d'âge des 30 à 39 ans (23 agents).

### Temps partiel thérapeutique

*Le temps partiel thérapeutique est un aménagement temporaire de la durée du travail qui 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.*



A Mérignac, le temps partiel thérapeutique concerne 16 agents titulaires.

94% de ces temps partiels thérapeutiques sont attribués après maladie, 6% après accident du travail.

88% bénéficient à des femmes, principalement de catégorie C, dont 69% exercent leur activité à la Ville contre 19% au CCAS.

Le temps partiel thérapeutique bénéficie à 36% de l'effectif féminin la tranche d'âge des 55 à 59 ans (5 agents).



## Absences pour raison médicale

Pour maladie ordinaire	470
Pour accidents du travail imputables au service	49
Pour accidents du travail imputables au trajet	10
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	11
Pour maladie de longue durée	12
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	19

731 agents sur emplois permanents ont connu une absence pour raison médicale dont 78% de femmes (571 agents).

### Répartition des arrêts maladie pour les femmes par typologie

82% des arrêts concernent la maladie ordinaire.

## Absences ou positions statutaires liées à la famille

Positions statutaires	Agents sur emplois permanents	
	Femmes	Hommes
Congé paternité	0	5
Congé maternité	20	0
Congé parental	10	0
Disponibilité de droit	8	1
Congé enfant malade	202	16

Ce sont les femmes qui restent majoritairement bénéficiaires des congés liés à la famille :

- 20 d'entre elles ont été en position de congé maternité contre seulement 5 hommes en congé paternité ce qui est proche de la répartition de l'effectif global.
- les congés parentaux ont connu en 2020 une évolution notable passant de 4 à 10. 100% de ces derniers sont pris par des femmes.

## Autorisation d'absence pour enfant malade

218 agents ont bénéficié de jours enfant malade : 93% de femmes (202 agents) contre 7% d'hommes (16 agents). Sur 260 jours de congés posés, 85% ont bénéficié aux femmes (222 jours) contre 15% aux hommes (38 jours).

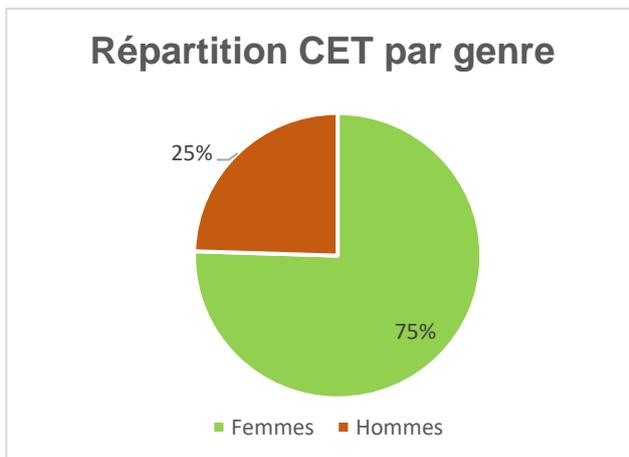


## Le Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne-temps (CET) 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	619	201	820
<i>Catégorie A</i>	78	21	99
<i>Catégorie B</i>	55	37	92
<i>Catégorie C</i>	486	143	629
Nombre de jours accumulés au 31/12/2020 dont	7469	3318	10787
<i>Catégorie A</i>	1154	411	1565
<i>Catégorie B</i>	979	699	1678
<i>Catégorie C</i>	5336	2208	7544
Nombre de jours utilisés sous forme de congés	350	124	474
Nombre de jours indemnisés	183	183	366

Les femmes représentent à elles seules 3/4 des effectifs disposant à Mérignac d'un CET (75% contre 25% de l'effectif masculin). Une répartition conforme à l'effectif global.

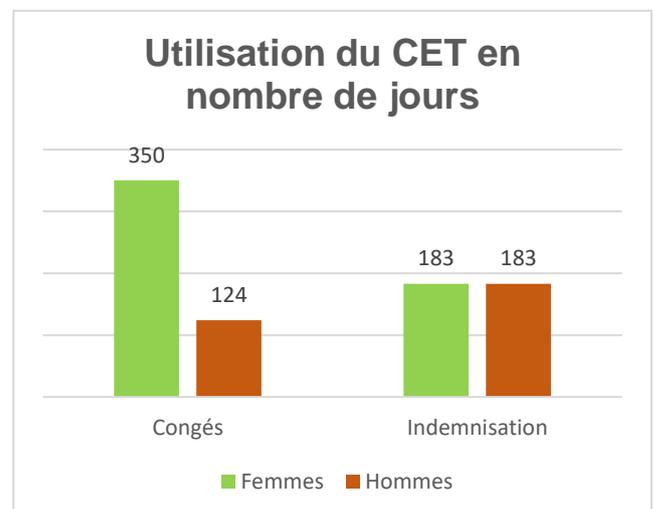


Si elles sont plus souvent détentrices d'un CET, quelle que soit la catégorie hiérarchique, elles disposent d'une épargne moyenne moins importante : 12 jours contre 16,50 jours pour les hommes.

Si les hommes privilégient l'indemnisation, les femmes optent pour une utilisation de leur CET sous forme de congés.

Les agents de catégorie C sont concernés à hauteur de 69% globalisant 243 jours de congés (22% pour la catégorie B avec 76 jours et 9% pour la catégorie A avec 31 jours).

Au titre de la seule année 2020, les femmes ont versés 1593 jours sur leur CET contre 759 pour les hommes.

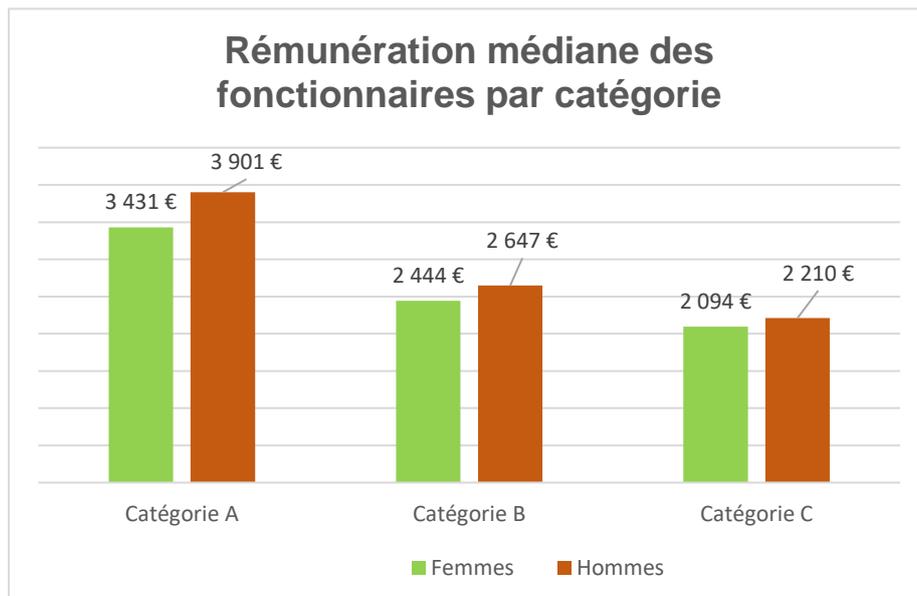




## 6 – Rémunération

### Salaire brut médian\*

Le salaire brut médian est composé du traitement indiciaire, du régime indemnitaire (dont les primes de fin d'année) et de la NBI

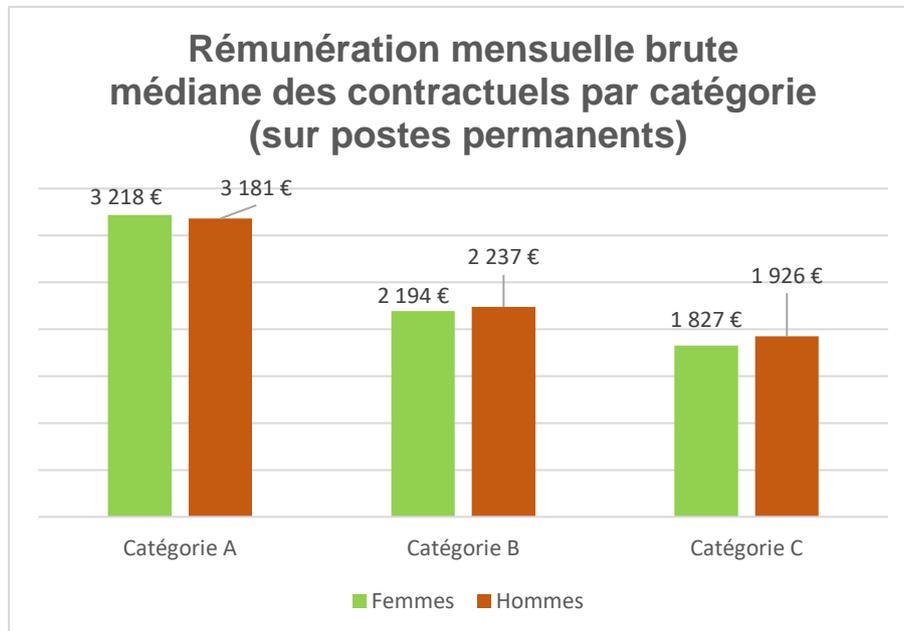


Le salaire brut médian pour les fonctionnaires sur la collectivité est de 2300€.

La différence de salaire brut est variable selon les catégories avec un écart global de 9% en faveur des hommes.

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...)



Le salaire brut médian pour les contractuels sur postes permanents de la collectivité est de 2000 €.

La différence de salaire brut est variable selon les catégories avec un écart global de 1,5 % en faveur des hommes.

Les rémunérations perçues par les contractuels sur postes permanents sont inférieures à celles perçues par les fonctionnaires. Ceci peut s'expliquer à divers titres :

- la quotité de travail : alors que 36% de ces contractuels travaillent à temps non complet, seulement 2% des fonctionnaires sont dans ce cas.
- les emplois occupés par ces agents contractuels relèvent à 72 % de la catégorie C.
- la rémunération qui n'évolue pas de manière automatique avec l'ancienneté à la différence de celle des fonctionnaires.

\* **Salaire médian** : Le salaire médian est le niveau de rémunération qui sépare un effectif de salariés en deux moitiés comportant le même nombre de personnes : l'une gagne moins et l'autre gagne plus. Ainsi, il y a autant de salariés qui touchent un salaire supérieur au salaire médian que de salariés dont le salaire est inférieur. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la collectivité.



## 7 - Santé au travail

### Aménagements de poste

Les 15 aménagements de postes sur prescriptions médicales réalisés en 2020 portent sur de la dotation de matériel adapté, de l'appareillage auditif et de l'aide à la personne (langage des signes) et concernent à 100% des femmes.

### Enveloppe dédiée à la prévention

Une enveloppe budgétaire de 132 k€ a été engagée par la commune au titre des dépenses pour l'amélioration des conditions de travail et interventions en matière de prévention et de sécurité.

Les services de la Direction de l'Action éducative et de la Famille ont été particulièrement dotés en équipements (cette direction regroupe les services liés à l'éducation, l'enfance, la jeunesse et concentre 84% des effectifs féminins sur des métiers à forte pénibilité) :

- 16 sièges ergonomiques
- 8 pupitres escamotables
- 22 sièges de sieste
- 100 taille-crayons électriques

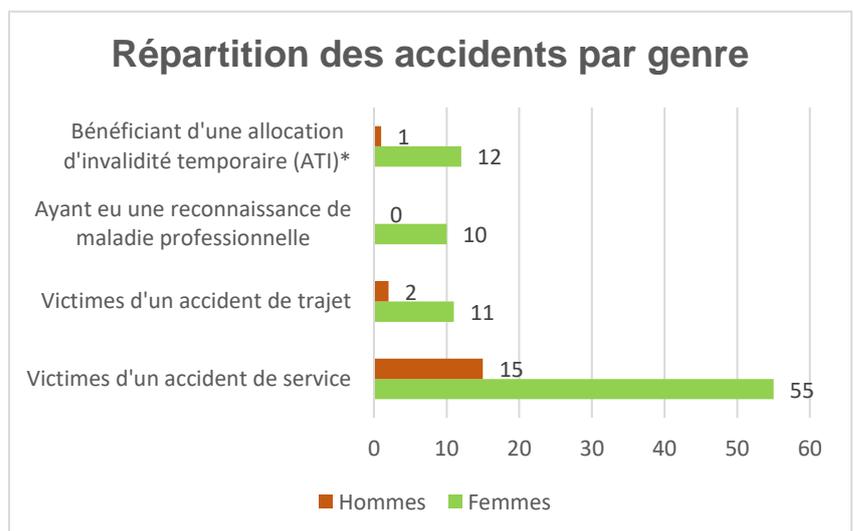
D'autres services ont été dotés de :

- 18 sièges de bureau ergonomiques, 7 chariots pliants et 5 établis à hauteur variable (CTM)
- 3 bureaux à hauteur variable (divers services)
- 2 diables spécifiques (service logistique)
- Petits équipements d'aide à la personne (CCAS)

### Accidents du travail

83 accidents ont été enregistrés en 2020 :

- 84% sont imputables au service (70 accidents)
- 16% sont imputables au trajet (13 accidents)





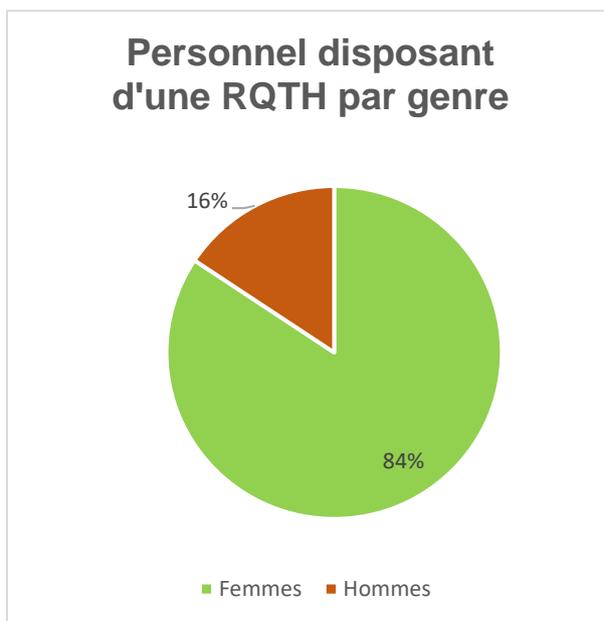
Les accidents de service touchent à eux seuls 79% de femmes.  
Elles restent également impactées à 85% par les accidents de trajet.

La représentativité des femmes en termes de maladies professionnelles est en lien avec leur représentativité au sein des effectifs globaux (73%)

*\*En cas d'incapacité permanente partielle due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, un fonctionnaire peut percevoir une allocation temporaire d'invalidité (ATI), sous condition.*



## Handicap



83 agents sur emplois permanents disposent d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).



13 hommes 70 femmes

Les femmes représentent 84% de cet effectif avec une forte proportion d'agents en situation de handicap au sein de la catégorie C (63 agents).

La collectivité de Mérignac reste mobilisée dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap : pour 2020, le taux d'emploi effectif est respectivement de 7,39% pour la Ville et de 8,66% pour le CCAS. Ces chiffres sont en progression constante et restent bien supérieurs au taux légal de 6% auquel sont assujettis les employeurs publics.

Ces résultats se constatent au niveau national dans les trois versants de la fonction publique. A titre comparatif, le taux d'emploi effectif est de :

- Fonction publique territoriale : 7,04%
- Fonction publique hospitalière : 5,79%
- Fonction publique d'état : 4,86%

\* Source Dossier de presse FIFHFP bilan et résultats 2019



---

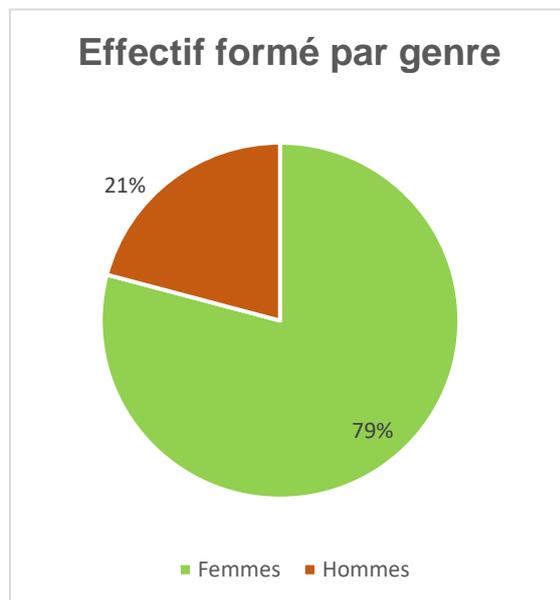
## 8 - Formation

---

*L'organisation des sessions de formation de l'année 2020 a fortement été impactée par les effets de la crise sanitaire COVID et des mesures restrictives mises en application sur la période.*

*Les principaux éléments, regroupant Ville et CCAS, ci-dessous détaillés, 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 2020.*

**Un total de 1665 jours de formation pour 2020.**



571 agents sur emplois permanents ont suivi au moins une formation dans l'année, soit 51,5% de l'effectif total des agents permanents de la collectivité.



452 femmes

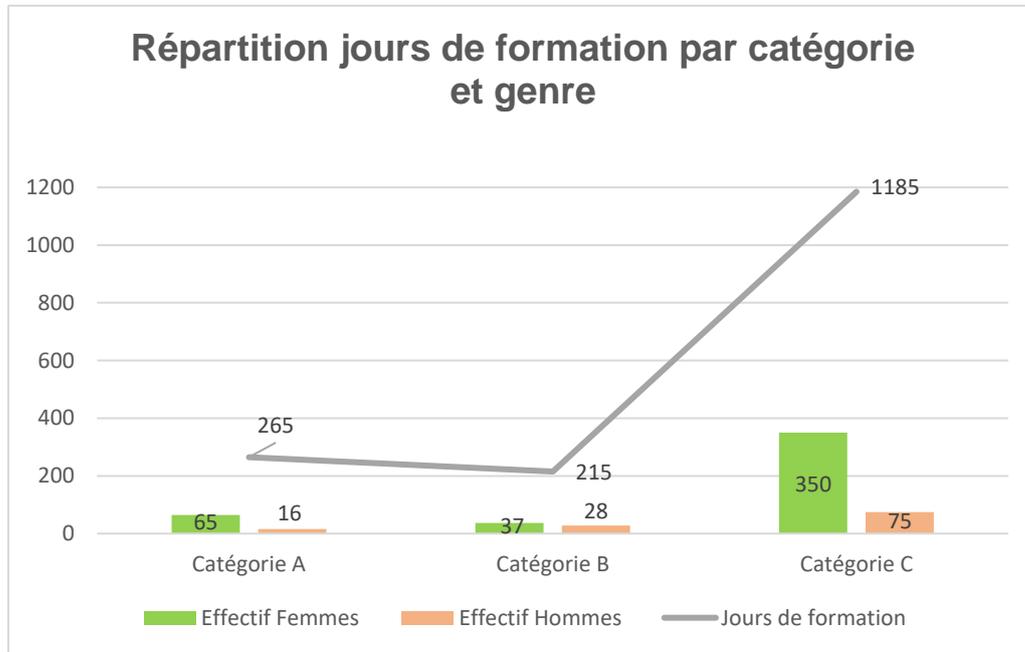


119 hommes

Les femmes représentent 79% de l'effectif formé contre 21% pour les hommes.



**Des formations qui bénéficient aux femmes :  
56% des femmes sur l'effectif total féminin sont parties en formation en 2020**



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

71% des jours de formation concernent les agents de catégorie C, dont 82% des agents formés sont des femmes contre 18% des hommes

13% des jours de formation concernent les agents de catégorie B, dont 57% des agents formés sont des femmes contre 43% des hommes

16% des jours de formation concernent les agents de catégorie A, dont 80% des agents formés sont des femmes contre 20% des hommes

Les formations suivies le sont essentiellement au titre de la professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi et tout au long de la carrière (83% des jours de formation).

**Valorisation des acquis de l'expérience et bilans professionnels**

	Femmes	Hommes
Bilans de compétences	7	1
Accompagnement VAE	1	0

Sur les 9 agents ayant bénéficié de ces dispositifs, les femmes sont représentées à hauteur de 89%.



## 9 - Instances paritaires

*Le Comité technique 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.*

*Le CHSCT 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.*

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

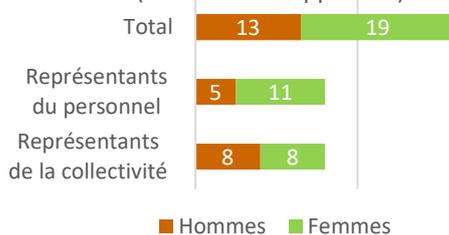
*La CCP est une instance consultative chargée de donner des avis sur des questions d'ordre individuel liées à la situation professionnelle des agents contractuels.*

Ci-dessous la représentation au sein des différentes instances.  
Une proportion plus importante de femmes les compose.

### Comité Technique - CT

#### Composition du CT

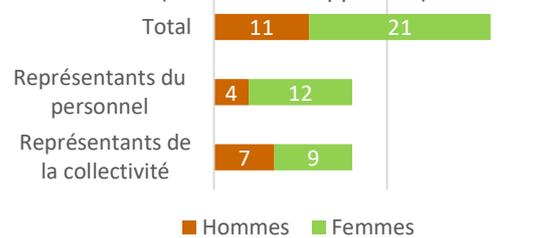
(Titulaires et suppléants)



### Comité Hygiène, Sécurité, Conditions de travail - CHSCT

#### Composition du CHSCT

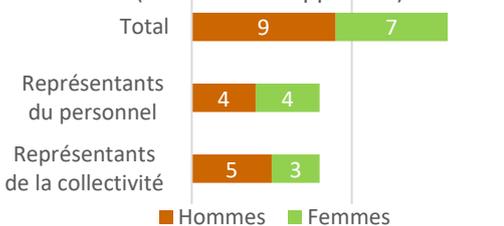
(Titulaires et suppléants)



### Commission Administrative Paritaire (fonctionnaires) - CAP

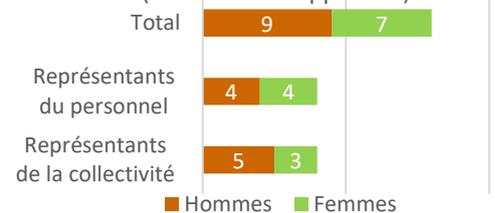
#### Composition CAP Catégorie A

(Titulaires et suppléants)



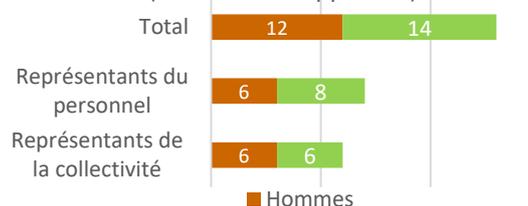
#### Composition CAP Catégorie B

(Titulaires et suppléants)



#### Composition CAP Catégorie C

(Titulaires et suppléants)





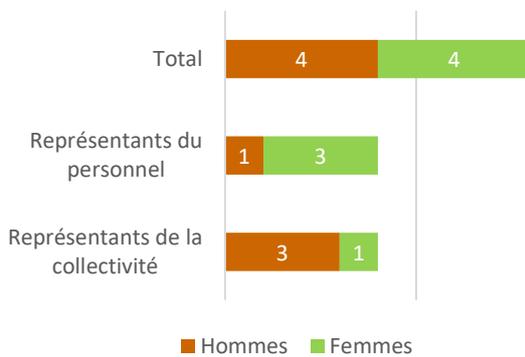
## Commission Consultative Paritaire (contractuels) - CCP

Avec 73% de femmes au sein de leurs effectifs, la Ville et le CCAS de Mérignac affichent un taux de féminisation supérieur à la moyenne nationale : 61%.

Les postes d'encadrement de la collectivité sont tenus à 61% par des femmes, un taux bien

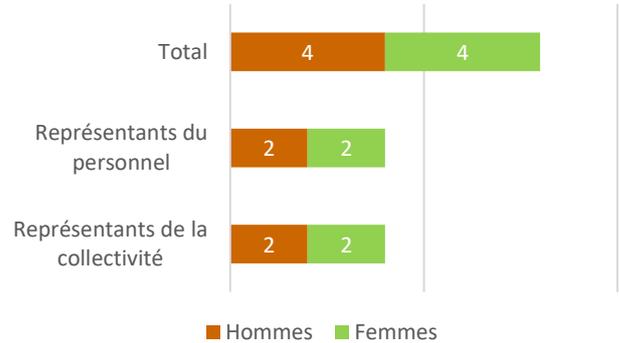
### Composition CCP Catégorie A

(Titulaires et suppléants)



### Composition CCP Catégorie B

(Titulaires et suppléants)



supérieur aux moyennes nationales (32% dans la fonction publique territoriale, 33% dans celle de l'Etat et 49% dans la fonction publique hospitalière).

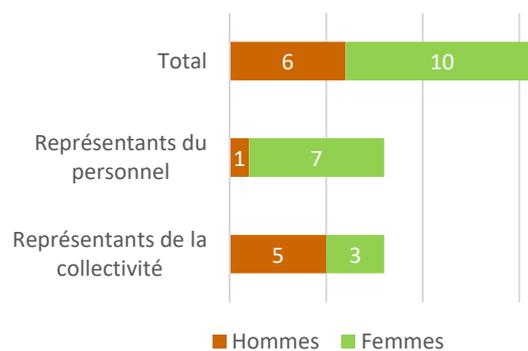
Un accès à la formation par la crise sanitaire nonobstant, 571 permanents, dont (452 agents), ont suivi une formation dans de l'effectif total des de la collectivité.

Concernant la santé Mérignac reste l'amélioration des et de maintien dans personnes en handicap : les 15

formation impacté de la COVID : agents sur emplois 79% de femmes suivi au moins une l'année, soit 51,5% agents permanents au travail, la ville de mobilisée dans conditions de travail l'emploi des situation de aménagements de poste de l'année concernant un effectif à 100% féminin ; de nombreux services ont été dotés en équipements et petits matériels, et plus particulièrement ceux de la direction de l'action éducative et de la famille aux métiers à forte pénibilité.

### Composition CCP Catégorie C

(Titulaires et suppléants)



L'évolution de carrière statutaire bénéficie en 2020 aux femmes : sur les 74 avancements de grade attribués, 55 concernent les femmes (soit 74%) contre 19 pour les hommes (26%). Les 6 promotions internes attribuées bénéficient exclusivement aux femmes.

Le pôle Ages de la vie, qui regroupe les services de l'éducation, l'enfance et la jeunesse, concentre le plus d'agents à forte représentativité féminine : 84% des agents du pôle sont de sexe féminin (à l'instar de 2019).



Les recrutements de l'année 2020 ont été principalement opérés au sein de sa direction de l'action éducative et de la famille. Sur les 65 recrutements effectués, plus de la moitié (52%) ont été réalisés au sein de ses effectifs. Plus généralement, 72% des recrutements 2020 concernent des femmes contre 28% de leurs homologues masculins.

Le plan d'action égalité femmes/hommes corrélé au Plan d'action de lutte contre l'absentéisme identifie, comme prioritaire l'accompagnement de métiers sensibles ou en tension (ATSEM, agents d'entretien et de restauration, aides à domicile) qui sont aussi les métiers importants en termes de services rendus aux usagers et qui font l'objet des principaux aménagements de postes.

Les axes suivants continueront à être intégrés dans les réflexions et évolutions en RH :

- Favoriser l'égalité des hommes et des femmes.
- Communiquer et présenter des données sexuées au bilan social et autres rapports.
- Aider les agents dans la conciliation de leurs temps de vie.
- Aménager les espaces de travail avec des actions préventives pour les métiers identifiés comme pénibles.
- Sensibiliser les cadres particulièrement lors des entretiens professionnels
- Travailler en réseau « Egalité/Diversité » sur le sujet de la parité avec la Métropole.
- Informer les agents sur leurs droits.
- Lutter contre toute forme de harcèlement et de violence faites aux femmes

Continuer l'effort initié en matière de formation du personnel et des élus aux enjeux de l'égalité. Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique sera donc décliné dans le plan de formation 2021-2023, sous la thématique « Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité »



## Partie 2

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





---

# 1 - Données statistiques sur la Ville de Mérignac

---

## Données générales

Le dossier « **Chiffres détaillés de Mérignac** » paru en juillet 2021<sup>1</sup> et fourni par l'Observatoire de la Direction du Développement de Mérignac précise que la commune compte une population municipale de 70 813 habitants et se place au 72<sup>ème</sup> rang national.

Entre 2013 et 2018, la Ville a connu une variation moyenne annuelle de population de +0,7% (+1% entre 2012 et 2017). Elle est de +1,3% pour Bordeaux Métropole entre 2013 et 2018. Cette population est constituée de 38 016 femmes (36 627 en 2013) et de 32 797 hommes (31 759 en 2013).

La population féminine reste supérieure à la population masculine.

De plus, l'évolution de population entre 2013 et 2018 est plus favorable aux femmes (+3,8% contre +3,3% pour les hommes).

A Mérignac, les femmes ont une espérance de vie plus longue que celle des hommes.

Aussi, chez les 65 ans et plus, les femmes sont 7 698 contre 4 779 hommes.

Si l'espérance de vie à la naissance en France en 2020 est de 85,3 ans pour les femmes, elle est de 79,2 ans pour les hommes (source Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil).

Si les femmes vivent plus longtemps que les hommes, il faut néanmoins constater que leur espérance de vie en bonne santé ne progresse presque plus.

Fin 2019, l'espérance de vie en bonne santé est de 64,6 ans pour les femmes et de 63,7 ans pour les hommes (*pour la France, Insee, Eurohex, méthode EHEMU pour l'espérance de vie en bonne santé à la naissance ; pour UE-28, Eurostat*).

Lien pour information >>>[Espérance de vie en bonne santé – Indicateurs de richesse nationale | Insee](#)

**NB :** En 2020, l'épidémie de covid-19 a fait perdre environ une demi-année de vie aux français et françaises.

---

<sup>1</sup> Sources : INSEE – données RP2017 issues des 5 enquêtes annuelles de recensement de 2015 à 2019. Données de population municipale 2017 en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.



## Activité et chômage

A Mérignac, le taux de chômage des femmes (12,5%) est supérieur à celui des hommes (11,1%).

Cependant, parmi la population des 15-24 ans, le taux de chômage des jeunes femmes (22,9%) est inférieur à celui des jeunes hommes (24,8%).

Le taux de chômage a légèrement augmenté pour les femmes entre 2013 et 2020 (il était de 12% en 2013) alors qu'il est en diminution pour les hommes (11,7% en 2013).

A noter que le taux de chômage des femmes mérignacaises reste inférieur à ceux de Bordeaux Métropole (14%), de la Gironde (13,7%) et du niveau national (14,2%).

Par ailleurs, pour Mérignac, le taux d'activité<sup>2</sup> des femmes est de 74,4% (contre 70,8% pour Bordeaux Métropole et 72,4% pour la Gironde) et il est de 90,2% pour les femmes entre 25 et 54 ans.

De même, le taux d'emploi<sup>3</sup> des femmes de 65,1% demeure bien supérieur aux taux observés au niveau de la métropole bordelaise (60,9%), mais également à ceux du niveau départemental (62,4%) et national (61,3%).

Ce taux d'activité des femmes témoigne du dynamisme économique de la Ville 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*, la part des 15 ans ou plus reste plus importante pour les hommes : 5011 hommes (59,5%) contre 3416 femmes (40,5%). A noter cependant, que les femmes sont de plus en plus nombreuses dans cette catégorie car elles représentaient seulement 38% en 2013.

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 2927 (28,2%) contre 7447 pour les femmes (71,8%).

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

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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)



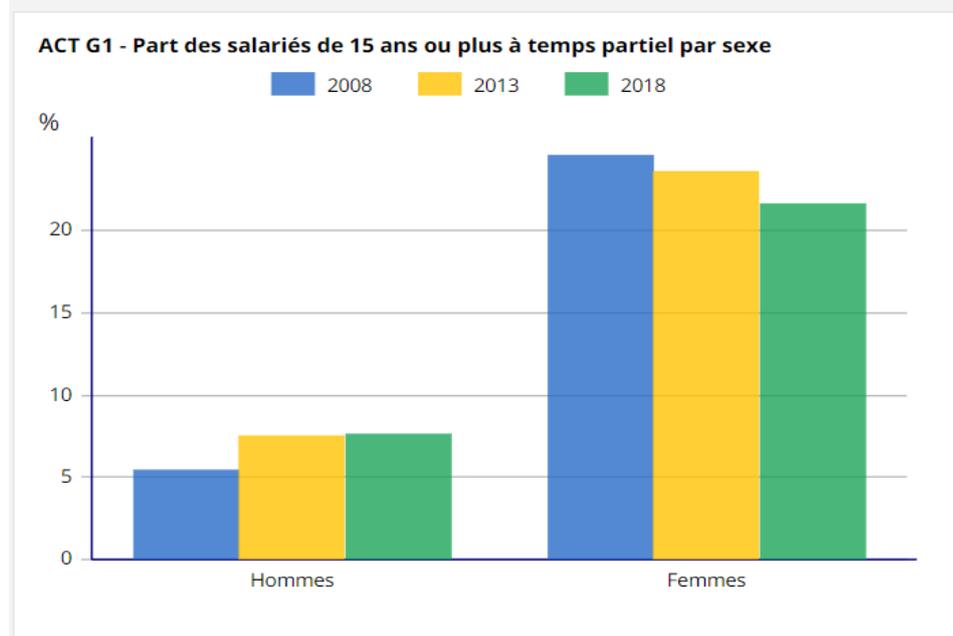
Le taux de féminisation des emplois est assez important dans le *commerce, les transports et les services divers* (46,4% des salariés) et dans *l'administration publique, enseignement, santé, action sociale* (53,9% des salariés).

Près de 14,7% des mérignacais de 15 ans ou plus ayant un emploi sont à temps partiel.

Parmi cette population, 21,4% des femmes salariées sont à temps partiel alors que seuls 7,4% des hommes salariés sont à temps partiel. Ce taux atteint 36,3% pour les femmes de moins de 25 ans.

A noter cependant que le nombre de femmes à temps partiel diminue alors qu'il est en augmentation pour les hommes. Il semble donc que les mentalités évoluent.

ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



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

### Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe à Mérignac

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	16 220	100	16 335	100
<b>Salariés</b>	<b>14 153</b>	<b>87,3</b>	<b>14 889</b>	<b>91,1</b>
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	12 034	74,2	12 683	77,6
Contrats à durée déterminée	1 053	6,5	1 483	9,1
Intérim	526	3,2	185	1,1
Emplois aidés	62	0,4	87	0,5
Apprentissage - Stage	477	2,9	451	2,8
<b>Non-Salariés</b>	<b>2 067</b>	<b>12,7</b>	<b>1 446</b>	<b>8,9</b>
Indépendants	1 134	7	1 044	6,4
Employeurs	933	5,7	389	2,4
Aides familiaux	0	0	13	0,1



## Salaires

Le salaire net moyen horaire sur l'ensemble de Mérignac est pour :

- La tranche d'âge de 26 à 50 ans de 13,6€ pour les femmes (13,9€ en France) et de 16€ pour les hommes (15,9€ en France).
- La tranche d'âge des plus de 50 ans, l'écart se creuse entre sexe avec pour les femmes une moyenne de 15,6€ et pour les hommes 20,7€.

L'écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes augmente avec l'âge. Ainsi il est de -24,8% pour les plus de 50 ans à Mérignac. Cet écart de salaire est de -28,2% pour la Métropole bordelaise et de -24,1% au niveau national.

La catégorie socio-professionnelle est également un facteur d'inégalité salariale. Cet écart est plus important pour les cadres et s'élève à -18,3% à Mérignac. Ainsi une femme cadre touche en moyenne 21,1€/h alors qu'un homme touche 25,2€/h.

### Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2018

	Écart (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>-16,1</b>
Cadres*	-18,3
Professions intermédiaires	-12,0
Employés	-5,4
Ouvriers	-13,1

\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Source : Source : Insee, Bases *Tous salariés*, fichier « salariés » au lieu de résidence

## Niveau de formation

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

Cette part est plus importante pour les femmes. Ainsi 15,3% des femmes de 15 ans et plus n'ont pas de diplôme contre 11,9% 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 (19,4% pour les hommes et seulement de 12,5% pour les femmes).

## Pauvreté

Au niveau national, le taux de pauvreté (au seuil de 60% du niveau de vie médian de la France métropolitaine) atteint 14,8% de la population : il est de 14,3% pour les hommes et de 15,2% pour les femmes.

[Pauvreté selon le sexe et le seuil | Insee](#)



Taux de pauvreté au seuil de 60 % selon le sexe (en %)

Sexe	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Femmes	14,2	14,6	14,6	14,4	14,5	15,2
Hommes	13,4	13,4	13,7	13,6	13,7	14,3
<b>Ensemble</b>	<b>13,8</b>	<b>14,0</b>	<b>14,2</b>	<b>14,0</b>	<b>14,1</b>	<b>14,8</b>

A Mérignac en 2018, le taux de pauvreté au seuil de 60% du niveau de vie médian de la France métropolitaine est de 11%. Mais selon les sexes il est de 13% pour les femmes seules et de 14% pour les hommes seuls.

Ce taux de pauvreté atteint 17% pour les moins de 30 ans.

-Pour les 18 / 29 ans, le taux de pauvreté est de 21,1% pour les filles et 19,1% pour les garçons

-Une jeune fille sur cinq de 18 à 29 ans est touchée par la pauvreté (source chiffres clés 2019 Secrétariat d'Etat Chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes)

### Couverture maladie Complémentaire Santé Solidaire (C2S)

©Insee Sources : Caisse Nationale d'Assurance Maladie au 1<sup>er</sup> janv. 2020 – diffusion janv. 2021

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, à Mérignac on comptabilise 4 006 personnes couvertes par la couverture Complémentaire Santé Solidaire (la C2S – ex-CMU-C) dont 55% des bénéficiaires sont des femmes (soit 2 199 femmes).

Ces femmes bénéficiaires de la C2S représentent 6.6% des mérignacaises bénéficiaires du régime général de l'assurance maladie.

### Dans les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville :

#### Yser Pont de Madame :

La population couverte bénéficiaire de la C2S est de 351 personnes :

- 194 Femmes bénéficiaires de la C2S soit 22.5% des femmes du quartier
- 157 Hommes bénéficiaires de la C2S soit 23% des hommes du quartier

#### Beaudésert :

La population couverte bénéficiaire de la C2S est de 215 personnes :

- 123 Femmes bénéficiaires de la C2S soit 22% des femmes du quartier
- 92 Hommes bénéficiaires de la C2S soit 19% des hommes du quartier

### Familles monoparentales

La ville de Mérignac compte 3537 familles monoparentales (soit 18,7% des familles) dont :

- 2923 familles composées de femmes seules avec enfants (soit 82,6% des familles monoparentales- Au niveau national, 81,7% des parents isolés sont des femmes).
- 614 familles composées d'hommes seuls avec enfants (soit 17,4% des familles monoparentales).

Pour 3% des ménages constitués d'une famille monoparentale, la personne de référence a moins de 25 ans.

MEN5 - Ménages par type de ménage et âge de la personne de référence en 2018 – Recensement de la population – Résultats pour toutes les communes, départements, régions, intercommunalités... – Couples - Familles - Ménages en 2018 | Insee



---

## 2 – L'égalité Femmes/Hommes : une priorité transversale visant à favoriser la cohésion sociale à Mérignac

---

### Plan Local de lutte Contre les Discriminations (PLCD) : respecter les droits des femmes

L'égalité femmes/hommes s'inscrit sur l'ensemble du territoire mérignacais dans le cadre du « Plan Local de Lutte contre les Discriminations » (PLCD) approuvé par délibération du Conseil Municipal. Le Plan Local de Lutte contre les Discriminations (PLCD) vise à promouvoir le respect des droits et la dignité des femmes avec la collaboration notamment du Point justice de Mérignac.

### Le Point Justice de Mérignac : Ecoute, conseil, orientation



**point-justice**  
Gironde

Un réseau « du droit et de la justice » a été développé sur Mérignac, en 2020, afin de mener une action partagée sur ces thématiques.

Un Point justice regroupant les 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 les quartiers de la ville (en particulier le Burck, Beaudésert, Beutre). Les permanences sont assurées par :

- Un délégué du défenseur des droits,
- Deux conciliatrices de justice,
- Les associations Info droits, le Prado service d'aide aux victimes, le Centre d'Information du Droit des Femmes et des Familles (CIDFF), l'association Girondine d'Education Spécialisée et de Prévention Sociale (AGEP médiation familiale), Familles en Gironde
- Une juriste en droit social déléguée par le CDAD Gironde
- Une notaire
- Et un ou une avocate

Le Point justice a reçu en 2020 majoritairement des femmes (55% de femmes contre 45% d'hommes).

Le Défenseur des droits a recommandé, dans son avis sur le projet de loi de transformation de la Fonction publique ([avis 19-07](#)), de mieux informer et mieux lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



Durant le confinement lié à l'épidémie de COVID 19, le Point Justice de Mérignac a continué à fonctionner avec a minima des consultations à distance.

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 1er et 3e mardis du mois à la Maison des Associations. Sur ce lieu 57 femmes ont été suivies en 2020, 31% ont abordé la question des violences.

Le CIDFF a développé en collaboration avec la Ville, des ateliers d'information sur la question des violences faites aux femmes comme par exemple le 25 novembre 2020 en Visio - conférence.



La lutte contre les violences faites aux femmes a été renforcée à Mérignac. En France une femme décède encore tous les trois jours victime d'un conjoint ce qui représente 14,5% des homicides.

Le nombre d'appels reçus au 3919 a triplé pendant la période de mars à juin 2020 en France (79 228 appels reçus en 2020 de mars à juin contre 23 140 sur la même période en 2019 sources FNSF).

Pendant l'année 2020 des actions très spécifiques ont été menées et développées sur Mérignac pendant le confinement dont :

- Une campagne de communication sur les numéros à appeler en cas d'urgence (affichages et visuels)
- Des relais d'information dans les pharmacies volontaires de Mérignac
- L'organisation pendant le confinement de permanences d'écoute et d'orientation au sein de la zone commerciale Carrefour Soleil en présence notamment du Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) de la Maison d'Elle.
- La mise en place d'un groupe d'échange « Whatsapp » pendant le confinement avec les professionnels socio -éducatifs de la ville dont les associations d'animation de Mérignac.

En ce qui concerne le service Médiation de la ville de Mérignac : 3 personnes ont été vues en 2020 concernant des problèmes de harcèlement. 2 personnes sur le quartier de Capeyron et 1 sur Bourran. Une Orientation immédiate a été faite vers le commissariat de Police et le « PRADO aide aux victimes ».

Au niveau national l'intervention des forces de l'ordre à domicile dans la sphère familiale a augmenté de 42% pendant le confinement de mars à mai (source ministère de l'intérieur)

Mérignac

Info Covid-19

**Violences familiales**  
Victime ou témoin ? Agissons

**SOYONS VIGILANTS, SOYONS SOLIDAIRES**  
Si vous entendez des cris ou des coups chez vos voisins, n'hésitez pas à appeler la police au 17.

Le risque de violence envers les femmes et les enfants est accru en période de confinement.

» PAR TÉLÉPHONE

**3919** N° National pour les femmes victimes de violences (de 9h à 19h du lundi au samedi)

**119** N° National Enfance en Danger (24h/24 - 7j/7)

**17** Police ou gendarmerie (24h/24 - 7j/7)

**05 56 40 93 66** Association Pour l'Accueil des Femmes En difficulté

**0 805 69 64 64** Association Contact Aquitaine (LGBT+) (de 15h à 21h du lundi au jeudi de 15h à 20h le vendredi de 13h30 à 15h30 le samedi)

» PAR SMS

**114** Pour alerter la police nationale (24h/24 - 7j/7)

» SUR INTERNET

[arretonslesviolences.gouv.fr](http://arretonslesviolences.gouv.fr)  
Plateforme de signalement anonyme et gratuite (24h/24 - 7j/7)

**CHEZ VOTRE PHARMACIEN**  
Victime ou témoin : vous pouvez en parler à votre pharmacien. Pendant la période de confinement, tous les pharmaciens se mobilisent pour vous aider.

Mérignac



## L'égalité femmes/hommes : une dynamique sur les quartiers de Mérignac et particulièrement des quartiers politique de la ville

**La loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine** dispose dans son article premier que la politique de la ville vise à concourir « à l'égalité entre femmes et hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations ».

L'égalité femmes/hommes et la lutte contre les discriminations envers les femmes sont un pilier de « la Politique de la Ville » et de dispositifs tels que « le Contrat de ville de Bordeaux-Métropole ». Viser à l'égalité femmes/hommes sur les quartiers sensibles de la ville a constitué sur 2020 un enjeu de cohésion sociale.

Suite à plusieurs constats liés au contexte local (des attitudes sexistes observés au sein de collèges, un malaise de parents sur les questions du genre) de nouveaux objectifs ont été partagés par la ville et ses associations afin de promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge et particulièrement :

- Lutter contre la reproduction des stéréotypes sexuels
- Favoriser une mixité active au sein des établissements scolaires et des structures d'animation
- Apaiser les « conflits »
- Associer les parents, les habitants et la communauté éducative
- Ouvrir des espaces de débat autour de la question de l'égalité filles-garçons
- Travailler la question de l'égalité filles/garçons, sous un angle citoyen et valorisant

En 2020 un panel de rencontres et d'activités sur l'égalité femmes/hommes a été proposé dans les quartiers de Beaudésert et du Centre-Ville.

La crise sanitaire du Covid19 a malheureusement interrompu la mise en place de certaines actions, qui ont, pour certaines, pu être reportées en 2021, notamment sur la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2021.

La communauté socio-éducative, qu'il s'agisse des enseignants, médiateurs, animateurs et responsables de structures socioculturelles, s'est largement impliquée dans le projet grâce à des temps de rencontre destinés à analyser les problématiques spécifiques et à trouver des leviers d'expérimentation.

### • **La MJC centre - ville : un lieu d'innovation sur l'égalité femmes/hommes**

Sur le quartier Yser/Pont de Madame, la thématique de l'égalité femmes/hommes et filles/garçons a aussi été déclinée en 2020 grâce à la collaboration active de la MJC centre-ville et du tissu associatif local.



« Des étoiles et des femmes » a constitué un projet innovant sur les quartiers Yser/Pont de Madame et de Beaudésert qui a donné en 2020 l'opportunité à des femmes qui aiment la cuisine de pouvoir se former à un métier dans la restauration. Il a mis l'excellence de la gastronomie au service de l'insertion des femmes.



Cette formation gratuite et diplômante en collaboration avec le centre de formation INFA a accompagné une vingtaine de femmes dans ce projet. Une femme d'Yser/Pont de Madame a été sélectionnée par l'association « la table de cana » et a obtenu brillamment son diplôme.

Bien loin des stéréotypes de genre, on peut noter sur le quartier le dynamisme de plusieurs femmes qui avec le soutien du Contrat de Ville et des « compagnons bâtisseurs » procèdent à des animations et ateliers bricolages ouverts à tous et toutes. 31 femmes ont expérimenté l'atelier de bricolage en 2020.

« Un petit coin de terre à partager » constitue aussi un projet suivi avec attention par de nombreuses femmes du quartier.

- **La Maison des Habitants de Beaudésert : un lieu d'échanges sur l'égalité femmes/hommes**

Un travail de sensibilisation à l'égalité filles/garçons a été mené en collaboration avec l'association du Lien Interculturel Familial et Social (ALIFS).

Un jeu de l'oie a été mis en place sur le thème de l'égalité fille-garçon. Les premières créations ont été accompagnées par les juristes de l'association.



Le jeu a été achevé le 15 décembre 2020 avec une belle implication de l'artiste Julie Blaquié.

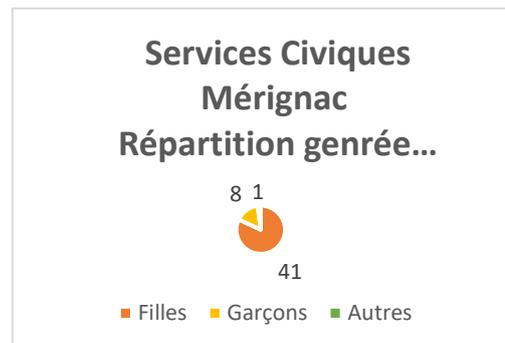
Des lectures de livres jeunesse sur le sujet de l'égalité filles/garçons ont été initiées ainsi que la mise à disposition d'ouvrages par l'antenne de la médiathèque Michel Sainte-Marie.

L'association Alifs a pu mettre en place l'atelier de création de bande dessinée sur le thème de l'égalité filles/garçons avec la dessinatrice Maria Praz Matthey lors des « vacances apprenantes » à la MJC.

A noter, sur les deux quartiers « politique de la ville » des habitantes ont mené en 2020 une action collective « PORTRAITS DE QUARTIERS - Boostez votre recherche d'emploi ! Ça se passe dans votre quartier ». Si les rencontres collectives ont dû être interrompues le 16 mars 2020 en raison de la crise sanitaire, l'ADSI Technowest a maintenu le suivi de cette action par un lien téléphonique hebdomadaire avec les participants pendant la période de confinement.

Enfin en termes de Cohésion Sociale, le service animation territoriale de la direction de la cohésion sociale coordonne une équipe de jeunes en service civique.

On peut observer la féminisation de ces fonctions à Mérignac. Le taux de femmes en service civique étant de 82% depuis 2017 et de 77% en 2020/2021, alors que la moyenne nationale de féminisation des services civiques est de 61%





---

## 3 – Des actions municipales et services publics visant à promouvoir l'égalité femmes/hommes à Mérignac

---

### L'éducation et la formation : un fondement de l'égalité femmes/hommes à Mérignac dès le plus jeune âge

#### Petite enfance

Le sujet de l'égalité filles/garçons se construit dès l'enfance à Mérignac comme développé dans la première partie du Plan Local de lutte contre les Discriminations de Mérignac nommé « Mérignac ville inclusive ».

La « Maison de la petite enfance » baptisée Simone Veil représente tout un symbole, mais aussi une réalité car dès le premier âge les directrices de crèches sont vigilantes à l'égalité entre filles et garçons et au partage des jeux.



Les aménagements d'espaces sont aussi prévus en ce sens. À la place des différents « coins » séparés, on crée des espaces mixtes où les jeux symboliques dits « de filles » et « de garçons » sont mélangés. Ainsi, tous les enfants peuvent avoir plus facilement accès à tous les jeux, même ceux dont ils n'ont pas l'habitude. Il est important de sortir les enfants des stéréotypes de sexe et de leur offrir une grande variété de jeux dès le plus jeune âge, afin qu'ils puissent développer leur créativité et prendre confiance en eux pour s'épanouir.



Jardinons en mixité dès le plus jeune âge



## Enfance

### L'égalité fille - garçon en construction : des aménagements dédiés

Dans le cadre des axes du Projet Educatif Territorial (PEDT) et du Plan de Lutte contre les Discriminations (PLCD), la ville de Mérignac a impulsé une démarche auprès des acteurs éducatifs sur l'égalité filles/garçons.

Afin que ces espaces permettent à chaque enfant, fille ou garçon de trouver une place pour jouer et partager des relations sociales au sein de l'école, Madame Marie Recalde Adjointe au Maire en charge de l'Education sur le précédent mandat a initié avec Madame Edith Maruéjols, géographe spécialisée dans les questions du genre, une approche s'appuyant sur une démarche d'égalité intégrée afin de s'assurer d'un aménagement et d'un usage égalitaire et durable des cours de l'école. L'école des Bosquets élémentaire a été proposée car il s'agit d'un site bénéficiant d'une opportunité de restauration de la cour, présentant des problématiques de partage de l'espace entre les enfants.

Dès le 23 janvier 2020, les classes et les activités périscolaires (TAP) ont été mobilisés et une première restitution a été apportée le 13 février 2020 sur la cour de l'école des bosquets.

Dès la rentrée de septembre 2020 le projet a pu être expérimenté avec une forte mobilisation des enseignants, des animateurs, des enfants pour aménager la cour "idéale » (mise en place d'espaces diversifiés, coin calme et lecture, espace artistique "super héroïnes", roue des jeux, jeux grandeur nature, assises et bancs), animations mixtes et ouvertes notamment sur le terrain sportif.



Par ailleurs, l'aménagement adapté des WC filles et garçons a permis aux enfants d'utiliser le lieu de façon plus sereine (musique, hygiène, loquet, cache-urinoirs, mur d'expression, décorations).



### L'égalité fille - garçon en devenir : l'apprentissage du respect de l'autre

Le respect de l'égalité entre filles et garçons fait partie des temps d'activités périscolaires (TAP) et des accueils proposés par la Ville de Mérignac :

- Mixité des équipes d'animation
- Sensibilisation à l'égalité filles-garçons à travers des ateliers dédiés.
- Sensibilisation au sport handicap et au sport pour tous les enfants en composant des groupes mixtes.

Le rugby féminin a trouvé en 2020 toute sa place sur les temps de TAP avec l'association Drop de béton.

Par ailleurs, des associations « du point justice mérignacais » et en particulier « Info droit et le Prado » ont initié en 2020 les enfants des écoles au respect des droits et à la question centrale de l'égalité de genre en temps scolaire.



## Et côté jeunesse :

### ➤ Au sein du « Bureau Information Jeunesse » (BIJ) :



Au collège : Le programme "En visage" sur la sensibilisation au respect de l'autre dans les collèges de Mérignac a développé des débats sur le respect de l'autre, et l'égalité des genres.

En 2020, les collèges Jules Ferry et Les Eyquems ont bénéficié de ce dispositif, coordonné par le BIJ et dispensé en collaboration avec des animateurs des structures d'animation de la ville, le service du Prado Prévention.

Aux lycées notamment lors du temps fort « Prépare ton été » : occasion d'échanger avec les lycéens et les lycéennes sur la question de la précarité menstruelle avec distribution de protections hygiéniques (cup, serviette, culottes menstruelles etc.) en collaboration avec le Planning familial et les services civiques d'Uniscité.

### ➤ Au sein de « l'Espace Jeunes » :

Il faut souligner la mixité de l'équipe d'animation et une augmentation certaine de la fréquentation du nombre de filles qui a progressé de 18% en 2017 à pratiquement 50% en 2020. Malgré les périodes de confinements, l'espace jeune a proposé ses services en extérieur en 2020 et toujours avec respect des normes sanitaires.

Les jeunes filles de « l'Espace Jeunes » ont participé en 2020 aux projets suivants :

- Offre sportive sans discrimination de genre : cours de boxe tous les mardis et stage de danse et cours chaque mercredi
- Mise en place d'après-midis "filles". Apprentissage au soin de soi et au bien-être (réflexologie, massage et ostéopathie atelier ongles)
- Découverte en mixité d'associations et institutions : relais des solidarités, la banque alimentaire et médecin sans frontière. Maraudes pour les sans domicile fixe et réfugiés. Participation en tant que bénévoles à plusieurs manifestations et au « Forum des associations »
- Permis AM (permis scooter) pour 6 filles
- Mise à disposition d'un espace de travail mixte pendant les confinements



Le plus en 2020, pour les collégiens – Egalité filles / garçons dans les métiers.

Un atelier bandes dessinées autour de l'orientation professionnelle « à égalité » pour les filles et les garçons a été programmé notamment avec l'association ALIFS Collège Jules Ferry



## Citoyenneté : la « Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté » 2020

La Quinzaine de l'Égalité de la Diversité et de la Citoyenneté s'est déroulée du 19 au 4 décembre 2020. Bien que marquée par la crise sanitaire, les associations d'animation des quartiers ont fait preuve d'adaptation et de créativité en collaboration avec la mission égalité de la ville.

- Création d'animations à distance en Visio : « la Cité Ensemble 2020 » a été consacrée à « l'alimentation et la santé sans étiquette » ou comment filles et garçons pouvaient lutter contre les préjugés liés à l'alimentation. Un goûter collectif à distance a été dégusté le mercredi 25 novembre 2020 Ce travail a participé à l'élaboration d'un petit court métrage.
- Un travail sur la grossophobie et la maigrophobie a débuté au puzzle lors de la quinzaine 2020
- Un spectacle en langue des signes y a aussi été proposé le 24 novembre 2020 par l'association « Les mains pour le dire » sur l'égalité filles/garçons et le respect des différences.





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

MÉRIGNAC

# SPORT AU FÉMININ

DU 9 AU 15 MARS 2020

- Aquatic
- Boxe française
- Nordic yoga...

Quel que soit votre niveau, venez découvrir et essayer de nouvelles activités !

À l'occasion de cette semaine de découverte sportive au féminin, l'équipe du MHB vous ouvre ses portes pour des entraînements commentés et un match de haut niveau.

Renseignements et inscriptions sur [merignac.com](http://merignac.com)  
 Direction des sports : 05 56 12 87 35

Mérignac

La Ville de Mérignac encourage vivement de nombreuses actions visant à la mixité dans le sport.

Autour de la journée internationale du droit des femmes 2019 et 2020, la Direction des sports de la Ville de Mérignac a organisé des temps forts dédiés au sport féminin.

En 2020, un programme très riche d'actions valorisant le sport féminin a été développé du 9 au 13 mars allant des activités de remise en forme et de bien-être, jusqu'à l'initiation de la boxe française en passant par l'initiation à l'orientation en pleine nature ou la participation à des entraînements commentés de nos sportives de haut niveau du Mérignac handball.

Le 8 mars 2020 a aussi été marqué par une journée du foot féminin menée par le club les écureuils de Mérignac-Arlac (FCEM Arlac) en collaboration avec la mission lutte contre les discriminations de la ville de Mérignac. Le football Club des Ecureuils de Mérignac Arlac mène plusieurs projets citoyens en direction de la jeunesse nommés « Tous ensemble, tous égaux dans le sport » ayant pour objet la promotion de la mixité dans le sport.





L'association **Drop de Béton**, hébergée à la Maison des Associations de Mérignac, a mené sur 2020 de nombreuses actions exemplaires en matière d'égalité femmes/hommes :

- **Création en 2020 de l'école de rugby féminine**

- Activités sportives de « rugby mixte » dans toutes les écoles de Mérignac en cycle scolaire (septembre à octobre) et lors des temps périscolaires (TAP) en 2020
- Actions parascolaires après le confinement sur les écoles élémentaires de Mérignac de 8H à 19H (activités rugby mixte dans le respect des règles de confinement, questionnaires, connaissance de la pratique du rugby féminin)
- Action de sensibilisation au collège Jules Ferry avec la diffusion du film « Transformation » et témoignage de joueuses de « Melting Drop ».
- Journées « d'intégration et de cohésion » au Lycée Dassault où trois journées ont été basées sur les valeurs du respect et de la solidarité entre filles et garçons en collaboration avec le corps enseignant.
- Stages de pré - formations aux métiers du sport et de l'animation dispensés à parité avec de plus en plus de filles participantes.
- Actions « pieds d'immeubles » promouvant le rugby féminin à Mérignac dans les quartiers de Beaudésert et d'Yser Pont de Madame (motricité, match...) ont été menés.



Une journée sur l'égalité femmes/hommes dans le prolongement de la journée internationale des droits des femmes, mercredi 11 mars 2020. Un public féminin a participé à des activités découvertes de l'activité rugby, parcours de motricité, initiation au jeu au stade Robert Brettes.

### Le SAM

Sur ses 7200 adhérents environ 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 hockey sur gazon.



Durant le confinement l'association a résisté en ouvrant ses cours au maximum à l'extérieur par tous les temps ce qui n'a pas manqué de redonner une nouvelle dynamique aux adhérentes.



## La culture : des actions de sensibilisation sur la place des femmes dans le monde à Mérignac

La mission Arts visuels de la Ville de Mérignac a de nouveau conduit cette année les mérignacais et mérignacaises à une réflexion par le biais de la photographie.

La Vieille Eglise de Mérignac a entre autres mis en valeur en 2020 le regard percutant d'une femme photographe originaire du département de la Gironde, Sabine Delcour avec « New Way of Living »



Sabine Delcour ©Melania Avanzato

La médiathèque Michel Sainte-Marie a accueilli le travail d'autrices valorisant la condition féminine :

Des rencontres privilégiées avec par exemple l'auteure Elisabeth Bami pour ses ouvrages « *La déclaration des droits des papas* », « *La déclaration des droits des mamans* »



## La santé : des actions de prévention pour les femmes à Mérignac

L'association « Règles élémentaires » a mené plusieurs actions en 2020 comme l'organisation d'une collecte en direction des mérignacais et mérignacaises.

Deux boîtes de collecte de produits d'hygiène ont été mises à disposition à la Maison des Associations et au Guichet Unique de la Mairie.

Les 1200 produits collectés ont été redistribués majoritairement au relais des solidarités où la nécessité c'est fait sentir.



L'association « l'autre institut » se dédie à la socio esthétique pour les femmes très précaires. Cette nouvelle action vise à donner, depuis 2020 accès aux soins de beauté aux plus démunies. C'est un apprentissage de la sociabilisation, de la régularité du soin de soi et du contact.

L'association « les Fées Papillons » a réalisé en 2020 des prestations d'écoute et de soins des femmes en difficulté physique ou morale. Dans le cadre « de la Journée Internationale des Droits des femmes » 2020 les Fées Papillons ont proposé une demi-journée axée sur le droit au bien être des femmes.



Le plus : organisés par le CCAS au relais des aidants à parité femmes/hommes :

- Des cafés bien-être
- Des cycles bien-être : initiation à l'art thérapie de la sophrologie - réflexologie et méditation
- Et pendant le confinement de la sophrologie par Visio et des veilles téléphoniques.

## Déplacements à Mérignac et sur la Métropole : études sur les discriminations, harcèlement et sexisme de rue

La campagne d'affichage désormais bi - annuelle de TBM vise à sensibiliser les passagers des transports en commun aux problématiques de discrimination et de harcèlement dans les transports en commun.

## Les marchés publics : Le respect de l'égalité femmes/hommes

Les services métropolitains et en particulier ceux du pôle territorial ouest sont très attentifs au sujet de la lutte contre les discriminations et de l'égalité femme/homme dans les marchés publics.

Sur le Pôle Territorial Ouest de la Métropole Bordelaise (PTO), sur les marchés de prestations intellectuelles, les jurys de concours par exemple veillent aujourd'hui à respecter la règle de la parité femmes/hommes. Lors des délégations de service public (DSP) le PTO est aussi très vigilant au sujet.



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

La lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans le domaine de l'emploi est une thématique du Plan Local de Lutte contre les Discriminations (PLCD) de la ville de Mérignac. Dans le cadre du conventionnement qui lie la ville de Mérignac et l'ADSI Technowest (Association pour le Développement des Stratégies d'Insertion de Technowest), ces structures ont travaillé en 2020 pour la promotion de l'égalité et la diversité.

Signataires de la Charte de la Diversité et de la Charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle, la Ville et l'ADSI Technowest s'investissent chaque année dans le développement d'actions visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir la Diversité et l'Égalité des sexes.

### Relations avec les entreprises

La sensibilisation des entreprises mérignacaises à la promotion de la Diversité et à l'Égalité Professionnelle est un enjeu majeur. Ainsi, toutes les entreprises mérignacaises rencontrées sont sensibilisées dans le cadre de leurs projets de recrutement à l'égalité professionnelle et plus largement, à des pratiques de recrutement plus responsables et inclusives. En 2020, l'ADSI et la Ville de Mérignac ont également développé :

- **Une nouvelle approche de recrutement plus inclusive**

Une nouvelle approche de recrutement sans CV en utilisant le « photolangage » a été expérimentée. L'objectif était de permettre aux entreprises de découvrir la personnalité et les compétences des candidates autrement qu'à travers un CV, et de donner ainsi une chance à toutes les candidates de pouvoir se démarquer lors des entretiens quel que soit leurs parcours antérieurs et leurs situations actuelles.

- **L'organisation des recrutements pour les femmes éloignées de l'emploi**



Un job-dating a eu lieu avec l'entreprise MEDIAPOST le 06/02/2020. En 2020, un travail de mobilisation des partenaires a été poursuivi afin que l'ensemble des offres d'emploi diffusées puissent bénéficier à tous les publics (hommes/femmes et notamment réfugiées, sortantes de prison, bénéficiaires des minima sociaux demandeuses d'emploi, personnes handicapées).



## L'accueil des mérignacaises en recherche d'emploi

L'ADSI a reçu en 2020 des mérignacaises en recherche d'emploi dans le cadre de « premiers accueil » afin de les informer sur le marché de l'emploi, les conseiller dans leurs démarches de recherche d'emploi, leur présenter les dispositifs d'accompagnement existant sur le territoire. L'objectif étant d'apporter une réponse concrète aux questions des mérignacaises dans leurs parcours de recherche d'emploi. Début 2020 175 mérignacaises avaient demandé à être reçues sur ce dispositif sur l'année écoulée. Sur les 175 personnes : 14 d'entre elles se sont excusées, 30 ne se sont pas présentées aux RDV fixés, et 131 (90 femmes et 41 hommes) ont bénéficié d'un entretien de « premier accueil ».

En 2020, 138 mérignacaises ont été suivies dans le cadre du Plan Local Insertion et Emploi (PLIE)



## Développer les initiatives et politiques locales pour l'égalité Femmes/Hommes

L'analyse 2020 des principales données de la ville positionne Mérignac dans une dynamique certaine au sujet de l'égalité entre mérignacaises et mérignacais.

Sur ce sujet sensible et parfois cruel, le travail développé sera prolongé et intensifié sur l'année 2021 et suivantes.

La mise en place des actions induit de poursuivre les axes suivants :

- Lutter pour l'égalité, contre le sexisme et toute forme de discrimination ou de violence faite aux femmes
- Coordonner les acteurs, valoriser et soutenir les actions, animer des réseaux à l'échelle de la commune
- Travailler en transversalité et en cohérence sur tous les axes des politiques municipales afin que Mérignac soit une ville innovante et inclusive
- Promouvoir l'accès des femmes au droit
- Développer le « Point Justice » labellisé à Mérignac 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
- Travailler sur des lieux dédiés aux femmes les plus vulnérables
- Renforcer le soutien de proximité aux femmes
- Aménager des espaces permettant d'aider les usagères à mieux concilier leur temps de vie et donner des noms de femmes aux lieux publics
- Veiller à l'application de la réglementation, en particulier dans les relations avec les usagers, mais aussi en matière de commande publique
- Communiquer régulièrement comme cela a été initié et rendre compte des actions menées
- Inscrire la participation de la Ville à des animations territoriales d'envergure métropolitaines, départementales et régionales dans le respect des contraintes sanitaires.

