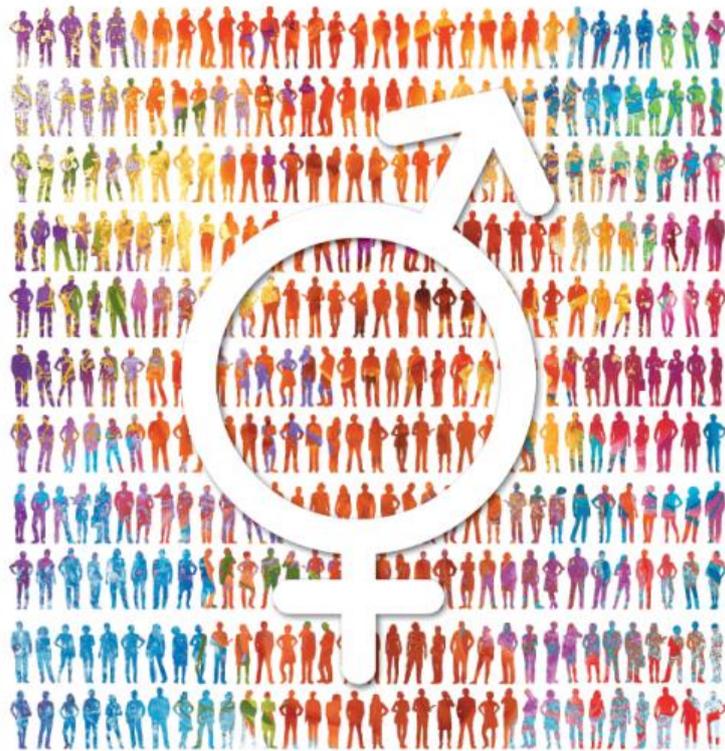




Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



Ville et CCAS de Mérignac 2020

Comité technique 15 octobre 2020

Rédactrices
Emmanuelle LAZARINI – Direction de la cohésion sociale – Attachée égalité (e.lazarini@merignac.com)
Marie PERNIQUOSKI – DRH - Chargée de mission emplois effectifs (m.perniquoski@bordeaux-metropole.fr)



EDITO

Depuis la Libération, des avancées considérables ont été réalisées en France en matière d'égalité femmes/hommes et progressivement cette culture germine au cœur de nos vies quotidiennes.

Néanmoins cette dynamique se heurte constamment à des plafonds de verre. Des inégalités entre les femmes et les hommes subsistent dans tous les secteurs, tous les métiers, tous les âges de la vie. Aussi, pour passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle, l'attention de tous et toutes doit continuer à s'enraciner au plus près de chacun et chacune.

Les collectivités locales, maillons de proximité ont vu leurs rôles renforcés. 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 porter ce sujet à connaissance du Conseil Municipal préalablement aux débats sur le projet de budget, dans les communes de plus de 20 000 habitants.

Aussi, présentons-nous ce rapport 2020 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes aux instances paritaires réunies en Comité Technique et au Conseil Municipal de Mérignac. Le décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015 en précise le contenu en deux grandes parties :

- la première partie résume la gestion 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 sur Mérignac.

Ce rapport est une chance de faire du sujet profondément humain de l'égalité entre les femmes et les hommes un sujet intégré, sève du service public mérignacais. Cette analyse comparée, fondement du développement d'actions adaptées à notre territoire, permet à cette question d'exister, de vivre, mais aussi de s'ouvrir à l'avenir sachant que la ville de Mérignac en sa qualité d'employeuse mais aussi de collectivité publique est engagée dans la lutte contre toute forme de discrimination.



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



Rappel des 8 champs de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale.

CHAMP DE LA CHARTE	OBJET / COMPÉTENCES
Responsabilité démocratique / rôle du politique	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.
Cadre général pour l'égalité	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.
Le rôle de l'employeur	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.
Fourniture de biens et services	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.
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 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.
Planning et développement durable	Promouvoir l'égalité dans le développement durable, l'aménagement urbain, la mobilité, le transport, le développement économique, l'environnement.
Le rôle de régulation	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).
Jumelage et coopération internationale	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

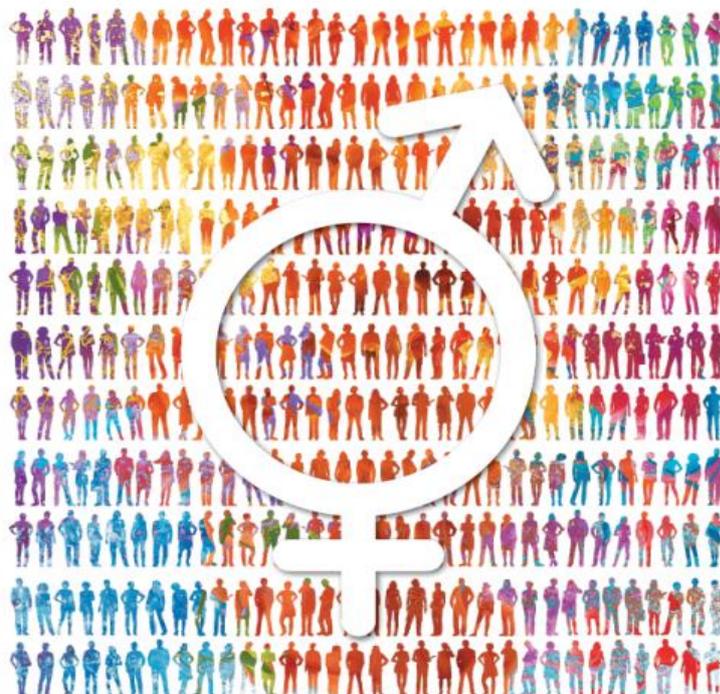
Dans la première partie de ce rapport, à l'instar du bilan social, les données présentées sont une photographie de l'année 2019 en matière d'égalité femmes/hommes dans le champ des ressources humaines.

Antérieurement, ces rapports n'étaient pas rédigés sur le même périmètre ce qui complexifie pour cette année l'exercice de comparaison.

Cette évolution permet de disposer d'une cohérence de données avec le bilan social. De plus, ce rapport social unique – dans lequel sera intégré ce rapport – aura pour période d'observation également l'année civile.

La deuxième partie de ce rapport met en lumière les principales actions réalisées auprès des mérignacais et des mérignacaises depuis 2019 et à ce jour, par la Direction de la Cohésion Sociale et ses principaux partenaires municipaux pour la promotion de l'égalité femmes/hommes.

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 2020 sur données DRH 2019

- | | |
|--|---------|
| 1. La répartition des effectifs | Page 8 |
| 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 14 |
| 6. La rémunération | Page 18 |
| 7. La santé au travail | Page 19 |
| 8. La formation | Page 21 |
| 9. Les instances paritaires | Page 23 |

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 26 |
| 2. L'égalité femmes/ hommes : une priorité transversale pour favoriser la cohésion sociale à Mérignac | Page 30 |
| 3. Des actions municipales et services visant à promouvoir l'égalité femmes/hommes à Mérignac | Page 33 |



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

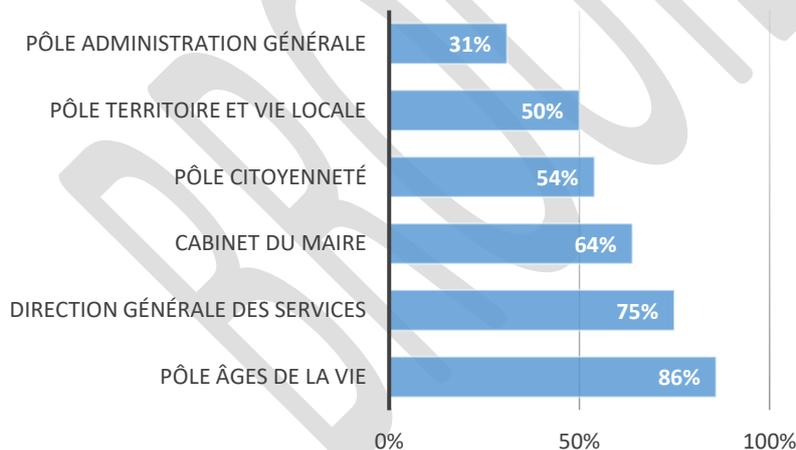
Avec 979 femmes sur 1348 agents au 31 décembre 2019, Mérignac affiche un taux de féminisation de 73%, taux supérieur à la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale qui est de 61%*.

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

Effectif Mérignac Ville et CCAS		
Effectif total	1348 agents	
Femmes	979	73%
Hommes	369	27%

*source : ministère des actions et comptes publics 2018

Taux de féminisation par pôle



Le pôle Ages de la vie détient le taux de féminisation le plus élevé avec 86% de femmes dans ses effectifs.

Ce pôle regroupe principalement des métiers en lien avec les domaines de l'aide à la personne, avec les services de l'action solidaire et sociale et de l'action éducative et de la famille, services qui sont traditionnellement plus féminisés.



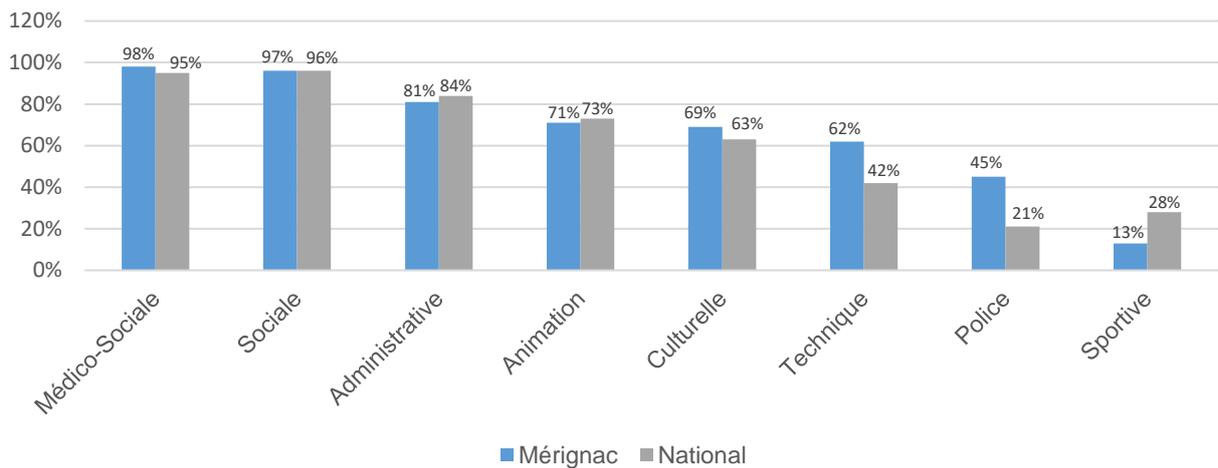
La répartition par filière correspond aux grandes tendances observées sur le plan national

Au cumul, les filières administrative, culturelle, animation, sociale et médico-sociale, fortement féminisées (entre 69% et 98%) représentent plus de la moitié des emplois de la collectivité.

La filière technique, qui représente à elle seule 37% des emplois, est composée d'environ 63% de femmes, soit un taux supérieur à celui du niveau national qui est de 42%.

On remarque également un taux de féminisation plus important dans le service de la police municipale : 45% Mérignac contre 21% National.

Taux de féminisation par filière





Le taux de féminisation est plus élevé pour les agents de catégories A et C.

Les femmes représentent entre 60 et 64% des effectifs par catégorie, en moyenne au niveau de la fonction publique territoriale*. La ville et le CCAS de Mérignac sont relativement en adéquation avec des effectifs qui varient de 52 à 76% de femmes.

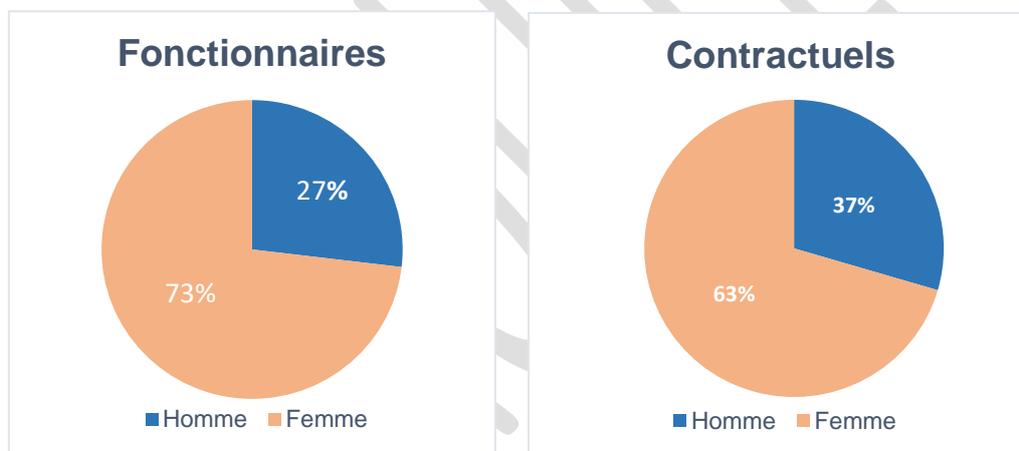
Au-dessus de la moyenne nationale pour les agents de catégorie A et C qui représentent une majorité des effectifs, les femmes sont moins représentées dans la catégorie B (52%).

Taux de féminisation par catégorie	
Catégorie A (117 agents)	75%
Catégorie B (134 agents)	52%
Catégorie C (835 agents)	76%

* Source : rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Ministère de l'action et des comptes publics – Edition 2017

Répartition des effectifs par sexe et statut

A Mérignac, la proportion cumulée de fonctionnaires et de contractuels femmes est de 72%.





2 - Les emplois fonctionnels et les postes de direction

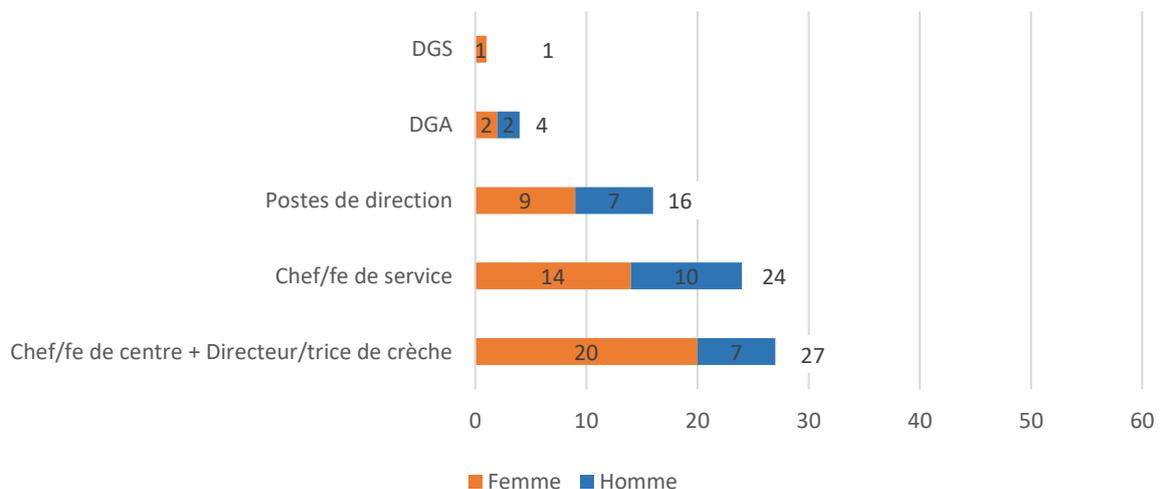
Avec une femme Directrice Générale des Services (DGS), deux hommes directeurs généraux adjoints et deux femmes directrices générales adjointes, la direction générale possède un taux de féminisation de 60%, soit presque deux fois plus que le taux national (34%).



Sur l'ensemble des postes de direction de la collectivité, ils sont majoritairement occupés par des femmes (à 64%). Les postes de DGA sont équitablement répartis entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont plus représentées sur les postes de chefs/cheffes de centre et les directions de crèche (74%).

Focus sur la répartition des postes de direction





3 - Les recrutements et les départs

86 agents fonctionnaires ont été recrutés sur l'année 2019.
Voici la répartition de ces recrutements par affectation.

Pôle	<i>Direction</i>	Femmes	Hommes	Total
Pôle âges de la vie		39	18	57
	<i>Action éducative et de la famille</i>	24	13	37
	CCAS	15	5	20
Pôle citoyenneté proximité		4	7	11
	<i>Citoyenneté et tranquillité publique</i>	4	7	11
Pôle Territoires vie locale		6	3	9
	<i>Sports</i>	2	3	5
	<i>Culture</i>	3	0	3
	<i>Cohésion sociale</i>	1	0	1
Pôle Administration générale		1	4	5
	<i>Patrimoine bâti</i>	0	3	3
	CAF	1	1	2
Cabinet du maire		4	0	4
Total recrutements		54	32	86

Les femmes représentent 63% du volume de recrutement contre 37% pour les hommes.

Avec 57 recrutements, dont 68% de femmes, la Direction de l'action éducative et de la famille est celle qui a le plus recruté en 2019.

Le centre enfance compte à lui seul 21 recrutements avec une majorité d'agents de catégorie C, adjoint d'animation.

En 2019 les motifs de vacances de postes sur poste permanent ont été les suivants :

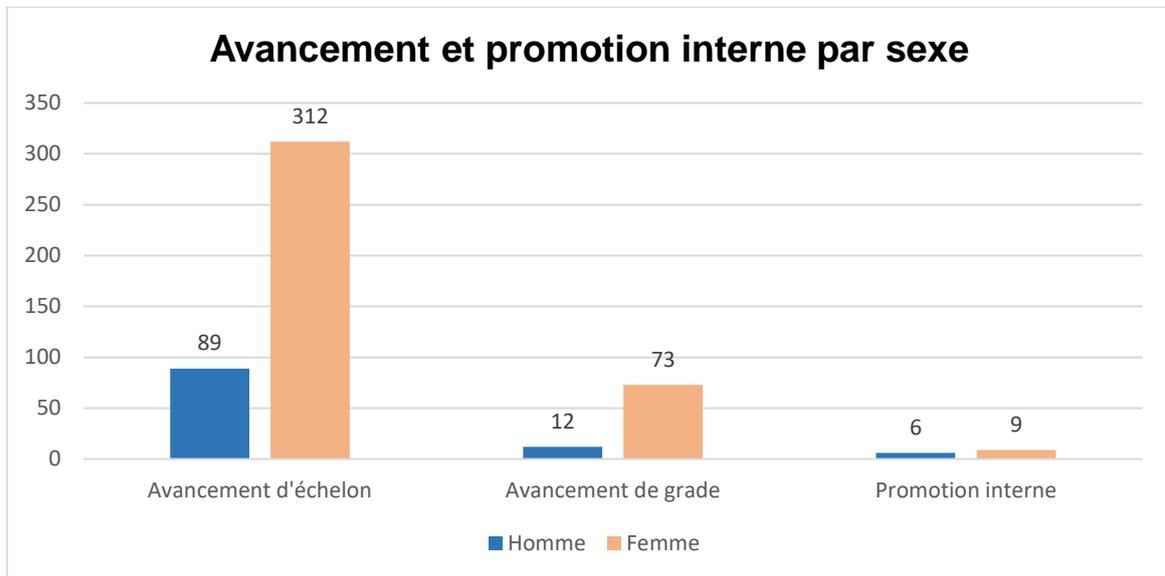
Motifs de départ	Hommes	Femmes	Total
Décès	0	1	1
Fin de contrat / contrat insertion	5	9	14
Fin de détachement	0	1	1
Mutation	9	6	15
Licenciement	0	1	1
Retraite	9	20	29
Total	23	38	61

29 des départs sont pour motif de retraite, dont 69% sont des femmes.

38 femmes ont quitté la collectivité en 2019 (contre 23 hommes), représentant 62% des départs.



4 - Avancements et promotions



Avancement d'échelon

Avancement automatique selon l'ancienneté

77% des femmes et 23% des hommes fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon pour l'année 2019.

Avancement de grade

Nomination d'un fonctionnaire dans un grade supérieur compte tenu de ses fonctions. L'avancement de grade peut se faire suite à examen professionnel, à concours ou par promotion.

73 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade contre 12 hommes.

Promotion interne

La promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée. Elle permet de passer d'une catégorie à une autre catégorie en changeant de cadre d'emplois. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel. Elle est une mesure dérogatoire au concours qui permet de passer à un cadre d'emploi supérieur sous conditions statutaires.

9 femmes ont bénéficié d'une promotion interne au choix pour 6 hommes.

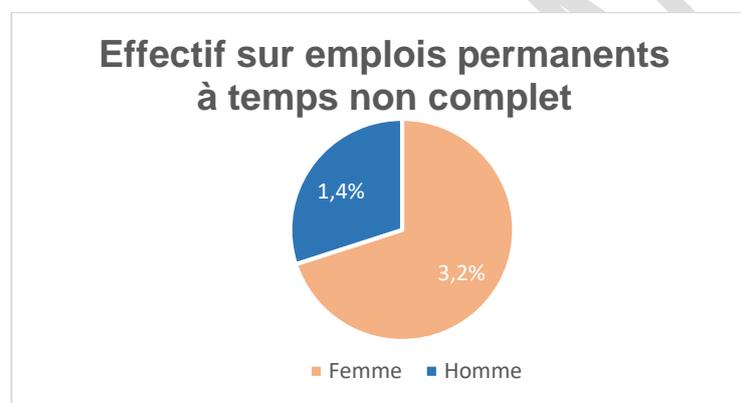


5 - Le temps de travail

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.

Près de 5% des agents de la collectivité sur emplois permanents (50 agents) exercent leur activité à temps non complet.



Temps partiels

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.

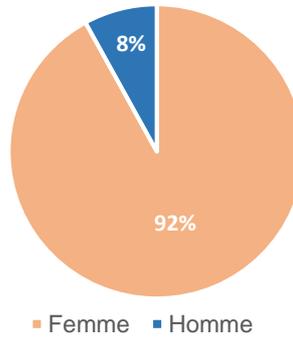
Les principaux motifs à une demande de travail à temps partiel sont :

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

92% des temps partiels des agents fonctionnaires concernent des femmes



Fonctionnaires à temps partiel



Pour les 58 titulaires femmes à temps partiel

6	catégorie A
7	catégorie B
45	catégorie C



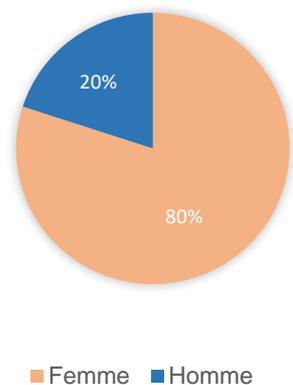
33 ont été accordés sur autorisation

25 ont été accordés de droit

Temps partiel thérapeutique

25 agents sont à temps partiel thérapeutique à la suite d'une maladie ou un accident de travail/service. 80% des agents qui obtiennent un temps partiel thérapeutique sont des femmes.

Fonctionnaires à temps partiel thérapeutique





Absences pour raison médicale

739 agents ont connu une absence, pour raison médicale dont 593 femmes ce qui représente 80% des absences pour raison médicales.

Répartition des arrêts maladie pour les femmes par typologie

Pour maladie ordinaire	488
Pour accidents du travail imputables au service	45
Pour accidents du travail imputables au trajet	9
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	21
Pour maladie de longue durée	14
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	16

Absences ou positions statutaires liées à la famille

Positions statutaires	Tous statuts confondus	
	Hommes	Femmes
Congé paternité	7	0
Congé maternité	0	21
Congés parental	0	4
Disponibilité pour suivre conjoint	0	5

En 2019, sur les événements liés à la famille, 21 femmes ont été en position de congé maternité pour seulement 7 hommes en congé paternité. 100% des agents en congé parental sont des femmes.

Le Compte Epargne Temps (CET)

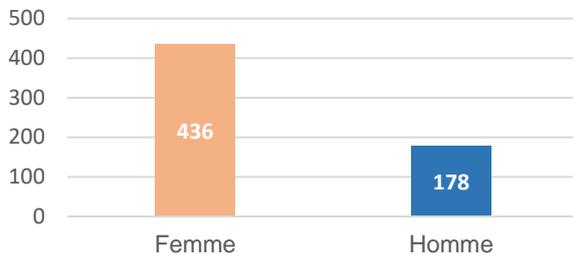
Nombre d'agents sur emplois permanents disposant d'un CET dans la collectivité et nombre de jours sur leur CET

	Hommes	Femmes	Global
Nombre d'agents avec CET	182	562	744
Nombre de jours	3004	6670	9674

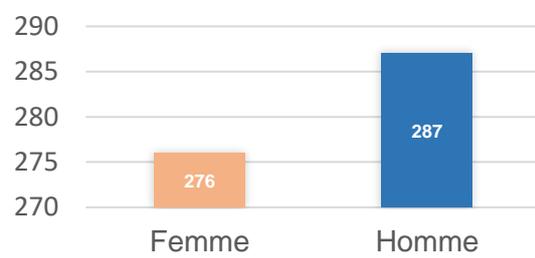
Les femmes sont plus nombreuses à avoir ouvert et alimenté un CET (71% de l'effectif féminin contre 61% de l'effectif masculin) mais elles disposent d'une épargne moyenne moins importante : 11,86 jours contre 16,50 jours pour les hommes.



Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2019



Nombre de jours indemnisés en 2019



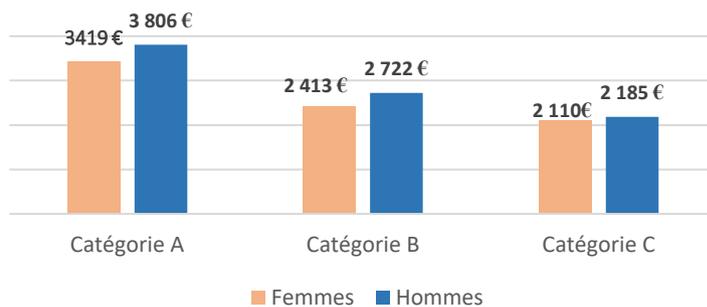
Les femmes utilisent leurs jours CET sous forme de congés, alors que les hommes privilégient l'indemnisation.

6 - Rémunération

Salaire brut médian*

Le salaire brut médian pour les fonctionnaires sur la collectivité est de 2200€.

Rémunération médiane des fonctionnaires par catégorie



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

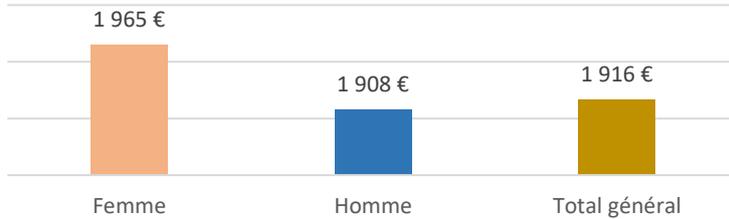
La différence de salaire brut est variable selon les catégories avec un écart global de 8.84% en faveur des hommes.

Le travail à temps non complet ainsi qu'à temps partiel, sur des postes majoritairement occupés par des femmes explique pour partie cet écart.

Le salaire brut médian pour les contractuels sur postes permanents de la collectivité est de 1916€.



Rémunération mensuelle brute médiane des contractuels (sur postes permanents)



A l'inverse des agents fonctionnaires, les contractuels femmes, (63% de l'effectif contractuel), sont mieux rémunérées (+ 57€).

***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

40 aménagements de postes sur prescriptions médicales ont été réalisés courant 2019. Les aménagements de postes concernent à **92% des femmes** (35 sur 40).

La typologie de ces aménagements

Il s'agit principalement :

- d'aménagement avec dotation de matériel adapté à des problèmes de santé dans le cadre du maintien dans l'emploi,
- d'appareillage auditif.

Affectation des agents

Les agents concernés relèvent principalement de la direction de l'action éducative et de la famille (39%) qui est la direction qui a le plus d'agents (635 contractuels et titulaires).

Détail des aménagements de postes par affectation

Pôle	Direction	Hommes	Femmes	Total
Cabinet du maire	Cabinet du maire	0	0	0
Direction générale des services	Direction générale des services	0	0	0
Pôle territoire et vie locale	Sports	1	0	1
	Culture	3	3	6
Pôle administration générale	Logistique	1	0	1
	Administration générale	0	5	5
Pôle citoyenneté proximité	Proximité	0	1	1
	Citoyenneté	0	0	0
Pôle âges de la vie	Direction administrative et financière	0	6	6
	Action éducative et famille	0	17	17
	Action solidaire et sociale	0	3	3
Total		5	35	40



Enveloppe dédiée à la prévention

La commune a décidé de mobiliser une enveloppe de 50K€ dans le cadre de la politique de prévention de la lutte contre l'absentéisme et de prévention du handicap. En 2019, les acquisitions ont été priorisées sur les métiers à forte pénibilité et plus de 75% de ces équipements ont concerné des agents féminins :

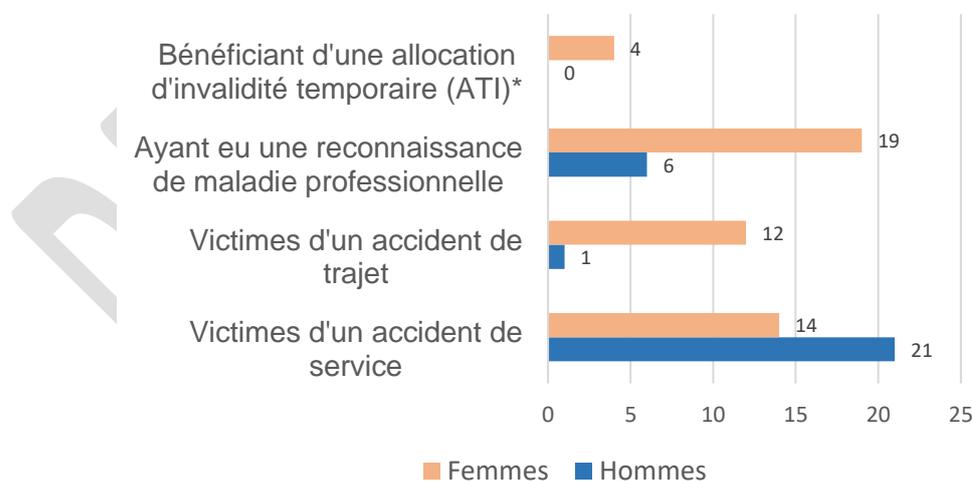
- 39 sièges de bureau ergonomiques (service des sports, médiathèque, patrimoine bâti/CTM)
- 4 bureaux à hauteur variable (divers services)
- 21 sièges ergonomiques « petite enfance » (dans les écoles, service action éducative)
- 21 pupitres escamotables « petite enfance » (dans les écoles, service action éducative)

Accidents du travail

Il y a eu en 2019, 66 accidents du travail (57 imputables au service – 9 imputables au trajet).

Les accidents survenus pour les hommes sont plus particulièrement des accidents de service (21 pour 1 accident de trajet).

La représentativité des femmes en termes de maladies professionnelles est en lien avec la répartition Hommes/Femmes des effectifs (73% de femmes dans les effectifs).



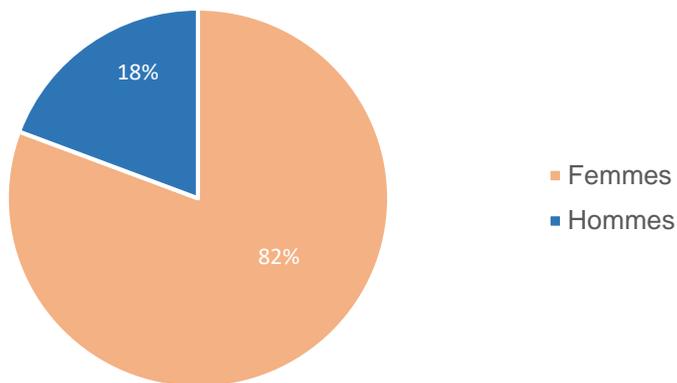
	Hommes	Femmes
Victimes d'un accident de service	60%	40%
Victimes d'un accident de trajet	8%	92%
Ayant eu une reconnaissance de maladie professionnelle	24%	76%
Bénéficiaire d'une allocation d'invalidité temporaire (ATI)*	0%	100%

*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

79 agents disposent d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), 14 sont des hommes et 65 des femmes.



BROUILLON



8 - Formation

Dans le cadre du Plan de lutte contre les discriminations, un plan de formation a aussi été mis en place sur « les violences faites aux femmes ».

Chaque année une formation dispensée par le CIDFF (Centre d'information sur le droit des femmes et de la famille) est ouverte au personnel municipal.

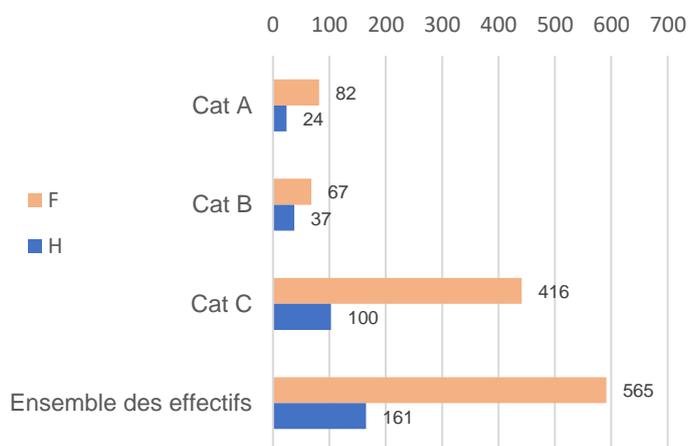
En novembre 2019 à l'occasion de la journée internationale des violences faites aux femmes, le CIDFF33 a organisé un ciné- débat contre les violences faites aux femmes à l'auditorium de la médiathèque Michel Sainte- Marie. Autour du court – métrage primé de Xavier Legrand « Avant que de tout perdre » des professionnelles du soutien aux victimes de violences intrafamiliales ont répondu aux questions soulevées par l'œuvre projetée.

726 agents sur emplois permanents ont suivi au moins une formation dans l'année.

Les femmes représentent 78% des agents formés contre 22% pour leurs homologues masculins.

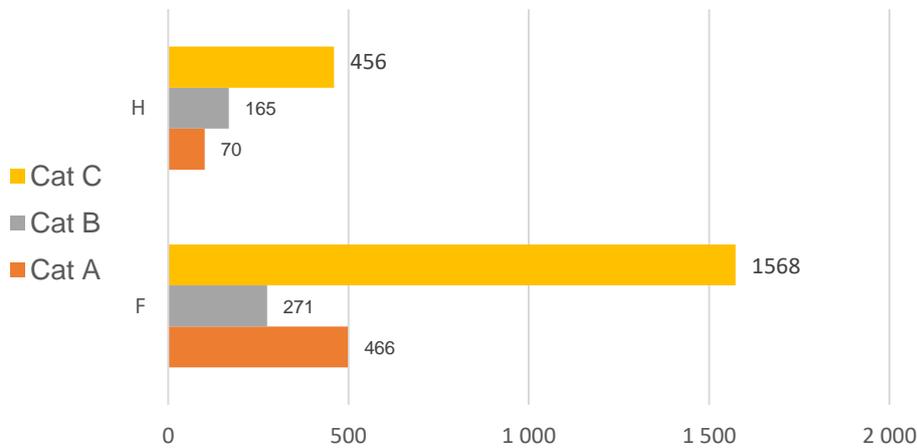
Les départs en formation concernent essentiellement les agents de catégorie C (57% pour les femmes et 14% pour les hommes)

Nombre d'agents bénéficiaires d'une formation dans l'année





Nombre de jours de formation par sexe et par catégorie



Le nombre moyen de jours de formation par agent féminin sur l'effectif global des femmes sur emplois permanents dans la collectivité est de 2.9 jours contre 2.3 pour les hommes.

La durée moyenne de formation pour les agents féminins ayant effectué au moins une formation est de 4,08 jours contre 4,29 jours pour les hommes.

On constate que la répartition des jours de formation est inégale selon les catégories (sur la base du nombre d'agents ayant effectué au moins une formation au cours de l'année) :

- pour la catégorie A, la durée moyenne de formation est de 5,5 jours/an contre 3 jours pour les hommes
- en catégorie B, l'écart est moindre : les femmes partent en moyenne 4 jours et les hommes 4,5 jours.
- en catégorie C, les femmes partent en moyenne 4 jours en formation contre 4,5 jours pour les hommes

Valorisation des acquis de l'expérience et bilans professionnels : des outils mobilisés par tous

	Hommes	Femmes	Total
Accompagnement VAE	0	1	1
Bilan professionnel / de compétences	4	6	10
Congé de formation	1	1	2
soit	39%	61%	

13 agents ont bénéficié de ces dispositifs, les femmes sont représentées à hauteur de 61% pour 39% d'hommes.



BROUILLON

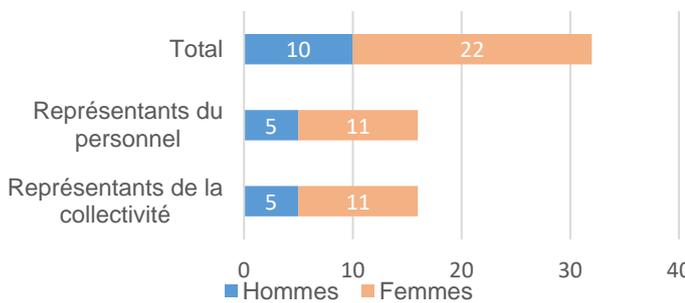


9 - Instances paritaires

Ci-dessous la composition des différentes instances.
Une proportion plus importante de femmes compose ces instances.

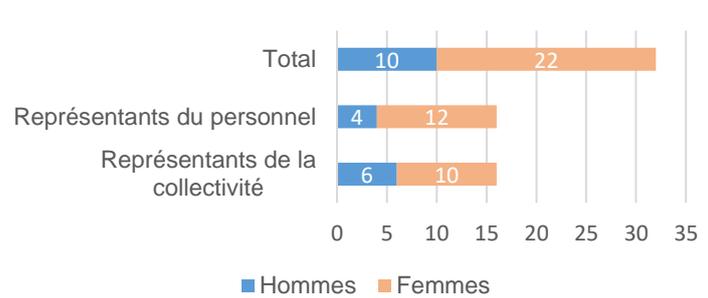
Comité Technique - CT

Composition du CT
(Titulaires et suppléants)



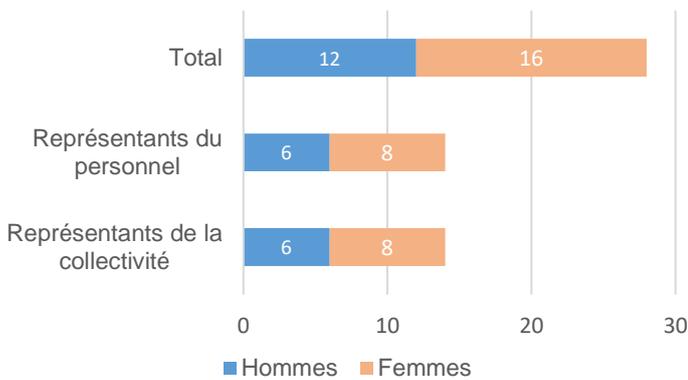
Comité Hygiène, Sécurité, Conditions de travail - CHSCT

Composition du CHSCT
(Titulaires et suppléants)

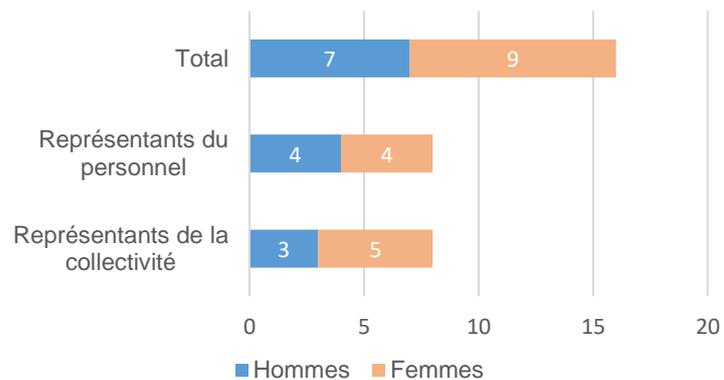


Commission Administrative Paritaire (titulaires) - CAP

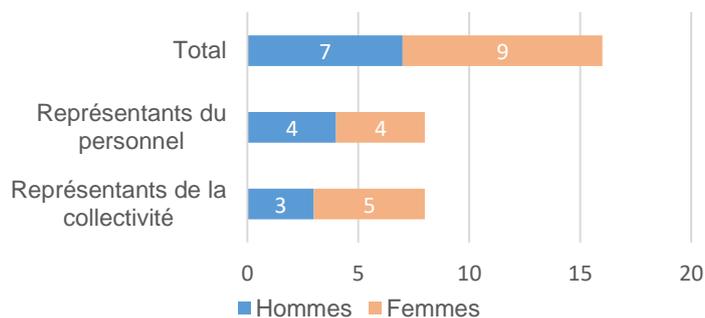
Composition de la CAP - Catégorie C
(Titulaires et suppléants)



Composition de la CAP - Catégorie B
(Titulaires et suppléants)



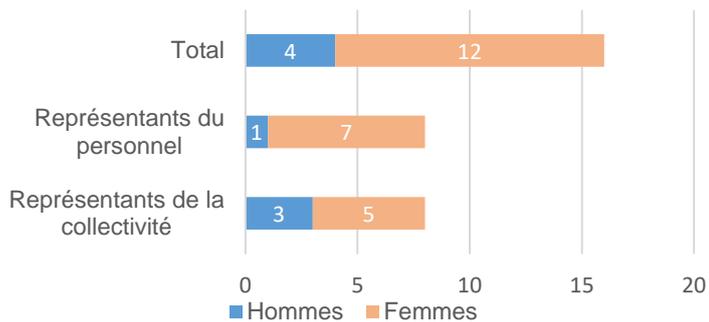
Composition de la CAP - Catégorie A
(Titulaires et suppléants)



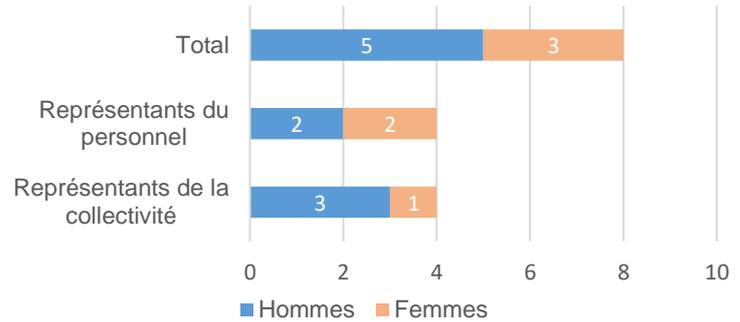


Commission Consultative Paritaire (contractuels) - CCP

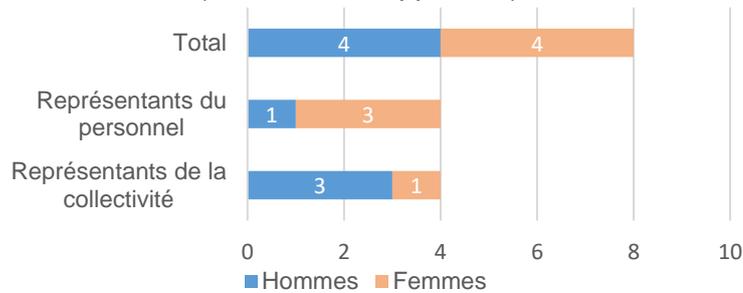
Composition de la CCP - Catégorie C
(Titulaires et suppléants)



Composition de la CCP - Catégorie B
(Titulaires et suppléants)



Composition de la CCP - Catégorie A
(Titulaires et suppléants)





La Ville et le CCAS de Mérignac conservent un taux de féminisation de leurs équipes supérieur à la moyenne nationale : 73% pour Mérignac contre 61% au niveau national.

Le pôle Ages de la vie est la structure qui compte le plus d'agents. Les métiers qui y sont représentés autour de l'éducation et de l'enfance sont à forte représentativité féminine. 86% des agents du pôle sont de sexe féminin (à l'instar de 2018).

Les principaux recrutements de l'année ont concerné le périmètre de ce Pôle, les 86 recrutements de fonctionnaires opérés sur la période, 57 ont été réalisés pour le Pôle âges de la vie dont 39 femmes. Plus largement, concernant le recrutement, 63% de femmes ont été recrutées en 2019 contre 37% hommes.

En outre, on observe de façon croissante la féminisation de filières dites masculines, comme celle de la police municipale. Cette évolution déjà observée en 2018 (+5% de femmes entre 2017 et 2018) se poursuit en 2019 : 45% d'agents de cette filière sont des femmes.

L'accès aux postes d'encadrement évolue : 75% des agents de catégorie A sont des femmes alors qu'elles étaient 67% en 2018. Cette répartition concerne également les postes de direction avec un taux de féminisation de 60%, bien supérieur aux moyennes nationales (34%).

Le recours aux dispositifs tels que les bilans de compétences et les accompagnements à la valorisation des acquis de l'expérience bénéficie autant aux hommes qu'aux femmes.

L'accès à la formation : le nombre de jours de formation suivis par les femmes et par les hommes est équilibré (4 jours de formation en moyenne pour les agents ayant effectué au moins une formation au cours de l'année).

Concernant la santé au travail, sur 40 aménagements 35 concernent des agents féminins (soit 87%) sachant que les principaux agents concernés par les aménagements de postes relèvent de la direction de l'action éducative et de la famille (17 aménagements).

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 essentiels en termes de services rendus 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.
- Continuer l'effort initié en matière de formation du personnel et des élus aux enjeux de l'égalité et sensibiliser les cadres particulièrement lors des entretiens professionnels.
- Travailler en réseau « Egalité/Diversité » sur le sujet de la parité avec la Métropole.
- S'engager sur une communication sans stéréotype pour valoriser les emplois féminins (accorder les noms de métier, titre, grade, fonction, fiche de poste).
- Informer les agents sur leurs droits.



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 2020¹ et fourni par l'Observatoire de la Direction du Développement de Mérignac précise que la commune compte désormais une population municipale de 70 105 habitants et se place au 73^{ème} rang national.

Entre 2012 et 2017, la Ville a connu une variation moyenne annuelle de population de +1% (+1,3% entre 2011 et 2016). Elle est de +1,1% pour Bordeaux Métropole entre 2012 et 2017. Cette population est constituée de 37 666 femmes (35 747 en 2012) et de 32 439 hommes (30 913 en 2012). La population féminine reste supérieure à la population masculine. De plus, l'évolution de population entre 2012 et 2017 est plus favorable aux femmes (+5,4% contre +4,9% pour les hommes).

A Mérignac, les femmes ont une espérance de vie plus longue que celle des hommes. Ainsi chez les 65 ans et plus, les femmes sont 7 552 contre 4 672 hommes. Si l'espérance de vie à la naissance en France en 2019 est de 85,6 ans pour les femmes, elle est de 79,7 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 plus. L'espérance de vie en bonne santé demeure de 64,9 ans pour les femmes et de 62,6 ans pour les hommes (source *chiffres-clés édition 2019* du Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

Activité et chômage

A Mérignac, le taux de chômage des femmes (13,3%) est supérieur à celui des hommes (11,9%).

Il a légèrement augmenté pour les femmes (il était de 13% en 2016) alors qu'il est en diminution pour les hommes (12,4% en 2016).

Le taux de chômage des femmes reste inférieur à ceux de Bordeaux Métropole (14,7%), de la Gironde (14,3%) et au niveau national (14,6%).

Parmi la population des 15-24 ans, le taux de chômage est de 27,9% pour les garçons et de 26,3% pour des filles.

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



Par ailleurs, pour Mérignac, le taux activité² des femmes est de 74,6% (contre 73,7% pour Bordeaux Métropole et 71,9% pour la Gironde) et il est de 90,5% pour les femmes entre 25 et 54 ans.

De même, le taux d'emploi³ des femmes de 64,6% demeure supérieur aux taux observés au niveau de la métropole bordelaise (63,6%), mais également à celui du niveau départemental (61,6%) ou national (60,9%).

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 de professions.

La ville compte dans la catégorie « *cadres supérieurs et professions intellectuelles* » plus d'emplois occupés par des hommes que par des femmes : 8927 pour les hommes contre 4 274 pour les femmes, le nombre d'emplois pour les femmes dans cette catégorie est en augmentation (3 923 en 2016).

Dans la catégorie « *employés* », la tendance s'inverse avec une population masculine de 4 510 contre 9 458 pour les femmes.

Parmi les salariés, le taux de féminisation est assez important dans le *commerce, les transports et les services divers* (46,7%). Mais les salariés hommes demeurent plus nombreux.

La part des femmes salariées est néanmoins majoritaire dans *l'administration publique, enseignement, la santé et l'action sociale*. Le taux de féminisation est de 53,6% pour Mérignac. Il témoigne malgré tout d'un certain équilibre dans la répartition des emplois dans ces secteurs d'activités car le taux de féminisation est beaucoup plus important pour Bordeaux Métropole (66,8%), le département ou la France (68,8%).

A Mérignac, 12,3% des emplois sont des emplois à temps partiel. Mais seulement 6% des emplois occupés par des hommes sont des temps partiels contre 20,6% pour les femmes. La part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel est de 21,7% pour les femmes (soit 3 160 femmes) alors qu'elle est seulement de 7,2% pour les hommes (soit 993 hommes) (*concerne le nombre de salariés à temps partiel d'où une légère différence avec chiffres ci-dessus*)

² 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.

³ 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)



Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2017 pour Mérignac :

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	15 929	100	16 131	100
Salariés	13 859	87	14 683	91
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	11 808	74,1	12 487	77,4
Contrats à durée déterminée	1 028	6,5	1 489	9,2
Intérim	476	3	170	1,1
Emplois aidés	64	0,4	104	0,6
Apprentissage - Stage	483	3	434	2,7
Non-Salariés	2 070	13	1 448	9
Indépendants	1 142	7,2	1 034	6,4
Employeurs	929	5,8	400	2,5
Aides familiaux	0	0	14	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 12,8€ pour les femmes (13.1€ en France) et de 15,2€ pour les hommes (15,3€ en France).
- La tranche d'âge des plus de 50 ans, l'écart se creuse entre sexe avec pour les femmes une moyenne de 14,7 euros et pour les hommes 20,1 euros.

L'écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes augmente avec l'âge. Ainsi il est de 27% pour les plus de 50 ans à Mérignac et de 25,3% 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 -17.7% à Mérignac. Ainsi une femme cadre touche en moyenne 19.9€/h alors qu'un homme touche 24,2€/h.

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

	Écart (en %)
Ensemble	-18,8
Cadres*	-17,7
Professions intermédiaires	-12,6
Employés	-6,3
Ouvriers	-14,2

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

Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) – données 2016



Niveau de formation

A Mérignac, 14,1% des 15 ans ou plus non scolarisés sont sans diplôme.

Cette part est plus importante pour les femmes. Ainsi 15,6% des femmes de 15 ans et plus n'ont pas de diplôme contre 12,4% 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 (18,7% pour les hommes et seulement de 12,2% pour les femmes).

Précarité

-Le taux de pauvreté selon les sexes est de 14,4% pour les femmes et 13,6% pour les hommes

-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 universelle CMU

©Insee Sources : Caisse Nationale d'Assurance Maladie au 1^{er} janv. 2018 – diffusion déc. 2019

En 2018, à Mérignac on comptabilise 3 449 personnes couvertes par la couverture maladie universelle complémentaire (CMU) dont plus de 55% des bénéficiaires sont des femmes (soit 1 900 femmes).

Ces femmes bénéficiaires de la CMU représentent 6.7% des femmes Mérignacaises.

Dans les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville :

Yser Pont de Madame :

314 bénéficiaires de la couverture maladie universelle dont :

- 179 femmes sont bénéficiaires de la couverture maladie universelle soit 22.5% de femmes du quartier
- 135 hommes sont bénéficiaires de la couverture maladie universelle soit 20.3% des hommes du quartier

Beaudésert :

168 bénéficiaires de la couverture maladie universelle dont

- 99 femmes bénéficiaires de la couverture maladie universelle soit 19.1% de femmes du quartier
- 69 hommes sont bénéficiaires de la couverture maladie universelle soit 15.1% des hommes du quartier

Répartition du RSA et de la prime d'activité entre les femmes et les hommes

Source nationale : CNAF/MSA - 2016 - « chiffres clés 2019 vers l'égalité réelle entre femmes et hommes »

Source : Département de la Gironde 2017

- En 2018, 3472 personnes bénéficient du RSA à Mérignac. 54% des allocataires du RSA sont des femmes au niveau national (source chiffres clés 2019 Secrétariat d'Etat Chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes)

Familles monoparentales

La ville de Mérignac compte 3 446 familles monoparentales dont 2 916 familles composées de femmes seules avec enfant(s) (soit 83,4%) contre 581 familles avec hommes seuls avec enfant(s) (soit 16,6%). Au niveau national : 82.1% des parents isolés sont des femmes.

Parmi la population des familles monoparentales, 276 jeunes ont moins de 25 ans (22 hommes et 254 femmes), et représentent 3,8% des 18-24 ans.



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 grâce notamment aux associations de défense des droits et de la justice de Mérignac.

A ce titre, un réseau « du droit et de la justice » a été développé sur la ville afin de mener une action partagée sur ces thématiques. En juin 2019, le Conseil Départemental d'Accès au Droit (CDAD) a labellisé « un Point d'Accès au Droit » regroupant les permanenciers du droit à Mérignac, à la Maison Des Associations et dans des Maisons des Habitants.

Ces permanences sont assurées par le délégué du défenseur des droits, les conciliateurs de justice, un écrivain public, Info droits, l'association des consommateurs et usagers (CLCV), 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, un juriste en droit social, et une notaire.

Le « délégué du défenseur des droits » qui reçoit à la Maison Des Associations de Mérignac majoritairement des femmes (60% de femmes contre 40% d'hommes). Le nombre de dossiers concernant les discriminations liées au genre et le harcèlement est en augmentation.

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. Il préconise que les employeurs publics prennent davantage en compte leurs responsabilités dans la prévention des agissements de harcèlement sexuel ou sexiste et la protection des agentes et agents victimes de ces comportements.

Point d'Accès au Droit

Au sein du « Point d'Accès au Droit 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 juridique. L'association tient désormais des permanences les 1er et 3e mardis du mois à la Maison des Associations.

Le CIDFF propose aussi, en collaboration avec la Ville, des ateliers de sensibilisation sur la question des violences faites aux femmes sachant qu'en France une femme décède tous les trois jours victime d'un conjoint ce qui représente 14,5% des homicides.



Point d'Accès au Droit de Mérignac (PAD)

55, Avenue Marechal-de-Lattre-de-Tassigny
05 57 00 15 10



Mérignac



Durant le confinement lié à l'épidémie de COVID 19, le point d'Accès au Droit a continué à fonctionner avec des consultations à distance.

La lutte contre les violences faites aux femmes a été renforcée à Mérignac par d'une part

-une campagne d'information sur les relais d'urgence via les

pharmacies de Mérignac

-et d'autre part l'organisation 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'Ella.

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

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 2019/2020 un enjeu de cohésion sociale et d'émancipation.

- **La Maison des Habitants de Beaudésert : un lieu de rencontres 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.)

Des lectures de livres jeunesse sur le sujet ont été initiées ainsi que la mise à disposition d'ouvrages. Une bande dessinée sur l'égalité a été créée en collaboration avec l'association « Croc en jambe » et un juriste.

« **Des étoiles et des femmes** » constitue un projet innovant sur le quartier de Beaudésert et Pont de Madame qui donne aujourd'hui l'opportunité à des femmes qui aiment la cuisine de pouvoir se former à un métier dans la restauration. Le centre de formation INFA accompagne les femmes dans ce projet.



- **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 filles/garçons a aussi été déclinée grâce à la collaboration active de la MJC centre-ville et du tissu associatif local.

Il faut aussi noter sur le quartier le dynamisme de plusieurs femmes qui avec le soutien du Contrat de Ville et des « compagnons bâtisseurs » procèdent à des travaux de réhabilitation souvent pour des familles monoparentales. Des ateliers bricolage sont aussi animés par une femme de l'association.

La MJC centre- ville a accueilli des ateliers d'improvisation avec la compagnie Carton - Pâte et des temps forts sur la thématique de l'égalité femme / homme. Ces ateliers ont donné lieu à un spectacle suivi d'un débat animé par Sandrine Urvoy, juriste de l'association Alifs, spécialiste des questions d'égalité

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

Enfin le 9 mars 2020, sur ces deux quartiers Beaudésert et Yser Pont de Madame une action collective nommée « PORTRAITS DE QUARTIERS - Boostez votre recherche d'emploi ! Ça se passe dans votre quartier » a été mise en place par l'ADSI Technowest et la Direction de la Cohésion Sociale de la Ville.

Le bilan enregistre la présence de 9 femmes et 2 hommes avec un taux de présence de 87% sur le collectif, et une co-animation des ateliers riche avec les partenaires notamment Pôle Emploi.

Malheureusement, les rencontres collectives ont dû être interrompues le 16 mars en raison de la crise sanitaire. Afin de maintenir la dynamique et d'accompagner le groupe dans cette période, l'ADSI Technowest a ensuite maintenu le suivi de cette action par un lien téléphonique hebdomadaire avec les participants pendant la période de confinement.



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

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

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 » inaugurée en 2019 a été baptisée Simone Veil. Tout un symbole, mais aussi une réalité car dès le premier âge les directrices de crèches sont vigilantes à l'égalité entre fille 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.





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 dans les cours d'école. Après une première rencontre de la communauté éducative de Mérignac sur ce sujet, cette étude a débuté en décembre 2019.

Il est opportun de répondre aux questions soulevées : comment se passent les relations entre les filles et les garçons dans les cours d'écoles ? Que disent les enfants de la répartition des espaces entre filles et garçons ? Que disent les adultes encadrants ? Quels sont les enjeux des cours d'écoles en termes d'égalité femmes-hommes dans la société à venir ? Que proposent les enfants lorsqu'on les interroge ? Quelles améliorations possibles ?

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, la ville de Mérignac a initié avec Mme 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.

Ce projet dénommé « *Accompagnement de la restructuration d'une cour de récréation en établissement élémentaire sous l'angle de l'égalité et la mixité filles/garçons* » permet de travailler sur les effets induits de l'aménagement sous l'angle du genre permet d'imaginer des espaces alternatifs. Prescrire un usage (jouer au foot, faire du skate, jouer aux boules), c'est prescrire un public et proscrire tous les autres usages et publics. Pour partager un espace, il faut se trouver ensemble dans un même lieu (et en même temps) afin d'engager une discussion sur l'usage. La mixité est donc le premier élément d'un espace public à partager. »

La méthode déployée pour cette étude est double et consiste en :

- l'observation des mobilités des filles et des garçons et des usages sexués/mixtes des espaces,
- la sensibilisation et prise de conscience des problématiques liées à l'égalité et à la mixité dans l'espace scolaire auprès de la communauté éducative, des jeunes et des parents. La mission se décompose en 5 étapes :

1. Mise en route de la démarche et diagnostic : réunion de sensibilisation, rencontres communauté éducative, face à face pédagogiques avec les classes/ groupes d'élèves, observation de la vie d'établissement (cour de récréation, réfectoire, mise en rang, etc.).
2. Analyse et préconisations en vue de la mise en place d'expérimentations (d'usages, d'équipements, de projets etc.).
3. Restitution équipe étape 2 et mise en place des expérimentations
4. Retour sur les expérimentations équipe éducative et face à face pédagogiques avec les classes/groupes d'élèves et observation.
5. Analyse et préconisations pour l'aménagement de la cour (structure, équipement et usages) et restitution communauté éducative élargie.



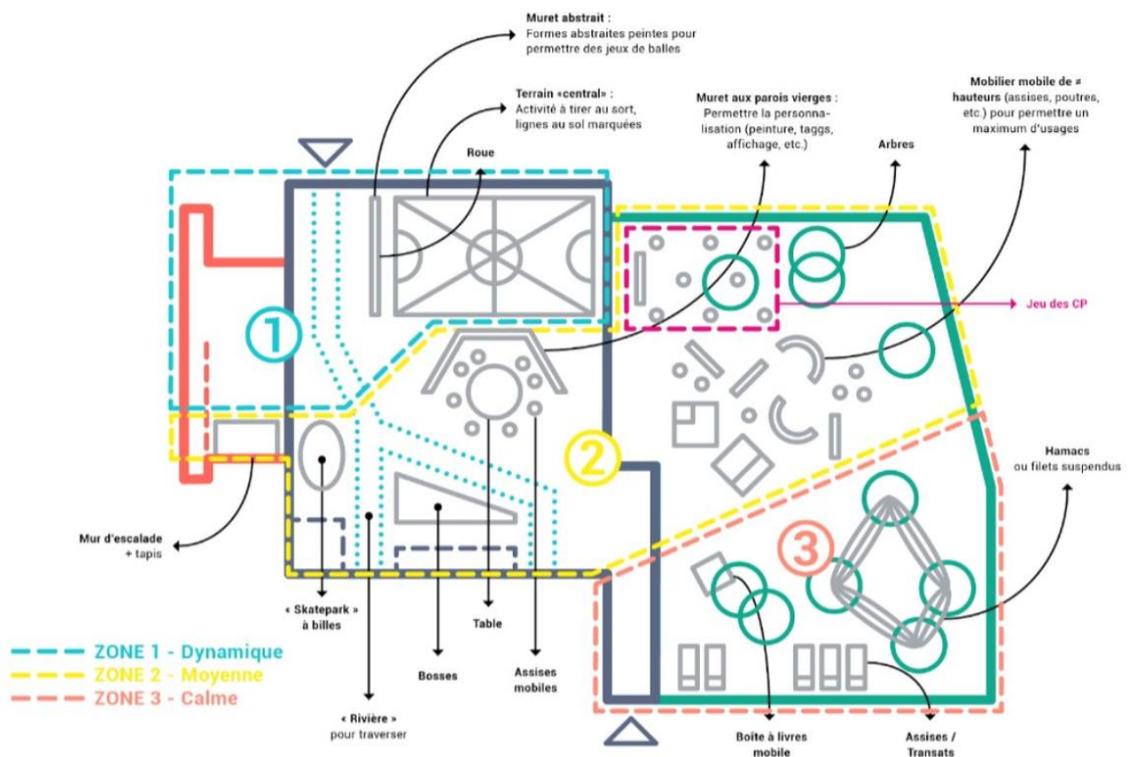
Ce projet s'adresse aux enseignants, animateurs, coordinateurs, agents de restauration et d'entretien, enfants, parents d'élèves aussi une équipe-projet ville est mobilisée regroupant les responsables, chefs de centre et coordinateurs des service éducation, enfance-jeunesse. Dès le 23 janvier des classes et les TAP ont été mobilisés et une première restitution a été apportée le 13 février 2020.

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.

L'A
R
Ob
E

LES EXPÉRIMENTATIONS :

Proposition d'aménagement A :





L'association ALIFS en partenariat avec les missions de la politique de la ville et de la lutte contre toute forme de discrimination a lancé un nouveau projet d'animation nommé « L'égalité en Jeu ».

Depuis la cour d'école jusqu'à l'orientation professionnelle... comment s'assurer de donner les mêmes chances aux filles et aux garçons ? De quelle manière pouvons-nous agir ?

L'association ALIFS, les associations d'animation et plusieurs établissements scolaires poursuivent les échanges autour de l'égalité garçons-filles, avec un ensemble d'actions citoyennes et artistiques.

Pour les élèves - Collège Jules Ferry des Ateliers théâtre et bandes dessinées autour de l'orientation professionnelle « à égalité » pour les filles et les garçons ont été programmés dès le mois de mars 2020.



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



Et côté jeunesse :

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

Le programme "Cet autre que moi" sur la sensibilisation au respect de l'autre dans les collèges de Mérignac a développé des débats autour de courts- métrages sur le harcèlement, le sentiment amoureux et le consentement, la violence et les réseaux sociaux. En 2019, 480 collégiens ont bénéficié de cette formation coordonnée par le BIJ et dispensée avec deux médiateurs sociaux de la Ville en collaboration avec des animateurs des structures d'animation

➤ 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% à 46% de 2017 à 2019.

Les jeunes filles de « l'Espace Jeunes » ont participé en 2019/2020 aux projets suivants :

- Mise en place d'après-midis "filles" avec conseils bien - être
- Atelier boxe thaïlandaise et atelier bien être, massage, réflexologie, ostéopathie
- Atelier danse les mercredis et stages de danse à l'extérieur de la ville
- Organisation d'un projet solidaire « Mbour Solidarité Jeunesse » pour un groupe d'entre elles (départ repoussé à juillet 2021)
- Voyage découverte en Espagne : à Canfranc, séjour Canyoning en Sierra de Guara et découverte à Lloret Del Mar et à Saint Sébastien. Au Portugal : Portimao et dans la Région Nouvelle Aquitaine Séjour à Montalivet et à Poitiers au Futuroscope.
- Organisation soirée restaurant, cinéma, concert « Aya Nakamura »
- Participation en tant que bénévoles lors du « Forum des associations »
- Participation en tant que bénévoles a des événements de danse, à la "soirée des Initiatives jeunesse
- Découverte SPA et de la Banque alimentaire
- Participation aux diverses activités mixtes pendant les vacances (Karting, Bowling, Escape Game etc



Citoyenneté : une « Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté dédiée à l'égalité Femme/Homme.

La Quinzaine de l'Égalité de la Diversité et de la Citoyenneté s'est déroulée du 14 au 30 novembre 2019 sur Mérignac, les mérignacais et mérignacaises se sont particulièrement mobilisés sur le thème de l'égalité femme/homme. Le public a répondu présent aux rendez-vous programmés sous la bannière « d'égal à égale à Mérignac ».

Art et égalité ont su faire bon ménage pour promouvoir la sensibilisation à la lutte contre toute forme de discrimination et au droit des femmes.

Ainsi la quinzaine 2019 s'est ouverte à Mérignac sur le vernissage de l'exposition « on n'a jamais vu ça ! » avec une conférence introductive de la sociologue Johanna Dagorn.

L'association mérignacaise « Le Musée imaginé » a proposé un atelier créatif aux enfants mérignacais à la médiathèque Michel Sainte-Marie.

Une conférence pour adultes nommée « où sont les femmes ? » sur la place des femmes artistes dans l'histoire de l'art a ensuite été animée par Yann Perraud conférencier en histoire de l'art le 16 novembre.

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre.

Le cinéma Mérignac ciné et l'association « les orchidées rouges » ont animé une soirée débat sur la place des femmes dans les différentes sociétés du monde et sur les stéréotypes sexistes autour du film « Female pleasure » de Barbara Miller.

La compagnie de danse Isabelle Cheveau a produit un spectacle « Lab'elle » en collaboration avec les enfants mérignacais des centres de loisirs et centres d'animation sur le thème de la lutte contre toute forme de harcèlement et inégalité.

Enfin des actions de sensibilisation et d'échange ont été menées avec la maison rose, association d'aide et d'accueil dédiée aux femmes concernées par un cancer.

La soirée de clôture de la quinzaine de l'égalité organisée à Mérignac le 3 décembre 2019 a récompensé de nombreux acteurs et actrices de la lutte pour l'égalité femme /homme sur la métropole Bordelaises.





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 !

Renseignements et inscriptions sur merignac.com
Direction des sports : 05 56 12 87 35

Mérignac

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.

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 très riche programme 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 entraînement commenté de nos sportives de haut niveau du Mérignac handball.

Le 8 mars 2020 a aussi été marqué par une journée du foot féminin mené 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 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 2019 /2020 de nombreuses actions exemplaires en matière d'égalité femmes/hommes :

Une journée sur l'égalité femme/homme 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.

- Actions « pieds d'immeubles » promouvant le rugby féminin à Mérignac durant l'été 2019 dans les quartiers de Beaudésert et d'Yser Pont de Madame. Ces ateliers (motricité, match...) ont été reconduits sur l'été 2020
- Ateliers et tournois mixtes filles/garçons sur la tournée des plages en 2019
- Activités sportives de « rugby mixte » dans toutes les écoles de Mérignac en cycle scolaire (septembre à octobre) et lors des temps et périscolaires (TAP) de septembre 2019 à mars 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



TRANSFORMATION

Un documentaire de Midou El Helw



- 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 » à la rentrée de septembre 2019 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.

Le SAM

Sur ses 7200 adhérents le club compte un effectif à parité. Les instances dirigeantes reproduisent ce modèle.

Deux sections sportives sont entièrement féminines : la GVF (gym volontaire féminine) et hockey sur gazon.



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 cette année conduit les mérignacais et mérignacaises à une réflexion par le biais de la photographie sur notre identité et notamment notre genre.

La Vieille Eglise de Mérignac a entre autres exposé le regard percutant du photoreporter William Daniels sur la fragilité de la nature humaine face aux conflits internationaux. Quelques portraits de femmes ont témoigné de la place de celle-ci) au cœur de l'instabilité géopolitique.



Kirghizistan, 2007. Envoyée dans sa jeunesse par Moscou pour travailler dans l'administration de cette petite république soviétique d'Asie centrale, cette femme a pris la citoyenneté kirghize après l'effondrement de l'URSS.
© William Daniels

La médiathèque Michel Sainte Marie a accueilli et valorisé le travail d'auteurice valorisant la condition féminine :

- La conférence de Véronique Olmi, auteure, de « Bakhita » dans le prolongement du travail « regard de femmes sur l'esclavage »
- Des rencontres privilégiées avec par exemple l'auteure Elisabeth Brami pour ses ouvrages « La déclaration des droits des papas », « La déclaration des droits des mamans »



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

L'économie, l'emploi, l'insertion

La lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans le domaine de l'emploi est un vecteur 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 luttent contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité et la diversité.

Signataire 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, l'ADSI Technowest informe toutes les entreprises mérignacaises rencontrées 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 2019/2020, l'ADSI Technowest et la Ville de Mérignac ont également :

- **Continué à développer des actions spécifiques visant à promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle auprès des entreprises du territoire**

Une matinale le 4 juin 2019 a été organisée avec l'objectif de faire émerger des pistes d'actions et de partenariats concrets à l'échelle locale entre les différentes entreprises participantes, et faciliter le déploiement d'une politique chez chacun et chacune notamment sur l'égalité femmes/hommes.



Matinée RSE 04062019



- **Expérimenté une nouvelle approche de recrutement plus inclusive**

En 2019 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.

Plusieurs opérations de recrutement ont ainsi été menées en 2019 et début 2020 : MAS, Bouygues Télécom, Castorama, Intérim, la Vie à Domicile, Médiapost.

- **Expérimenté l'organisation des recrutements au cœur d'un Quartier Politique de la Ville**



Jobdating La Vie à Domicile

En 2019, la Ville de Mérignac a proposé à l'association Mérignacaise « La Vie à Domicile » de faire le jobdating du 07/11/2019 co-organisé avec l'ADSI Technowest au cœur du Quartier Beaudésert

Un 2^{ème} jobdating a eu lieu avec l'entreprise MEDIAPOST le 06/02/2020.

En 2019/2020, un travail de mobilisation des partenaires a été conduit afin que l'ensemble des offres d'emploi diffusées puissent bénéficier à tous les publics notamment les réfugiées, les sortantes de prison, les bénéficiaires des minima sociaux, les demandeuses d'emploi, les personnes handicapées.



La dynamique en faveur de la lutte contre les discriminations et de l'égalité

Les femmes étant majoritaires dans les accompagnements PLIE (69 % en 2019), les partenariats établis avec les associations telles que le CIDFF, Promofemmes, les Fées Papillons permettent de mieux prendre en compte leur spécificité notamment dans l'accès aux droits, l'accès au bien-être, l'accès à la préqualification, et l'ouverture à la mixité des choix professionnels.

Par ailleurs, afin de favoriser l'égalité des chances, des actions et de nouveaux partenariats sont développés chaque année.

- ✓ Au niveau des partenariats, en 2019, l'accent a notamment été mis sur les partenaires œuvrant auprès des réfugiées. L'ADSI/PLIE est devenue membre du « collectif Respire » initié par la DIRECCTE.
- ✓ Quant aux actions, nous pouvons souligner, en 2019, l'action « Mesdames investissez votre territoire » d'une période de 2 mois développée par l'ADSI/PLIE avec le CIDFF en faveur des femmes migrantes allocataires du RSA.

Et l'organisation de sessions de jeux « enquêtez c'est gagné – le jeu des échos de la diversité » : jeu créé par l'ADSI Technowest ayant comme objectifs de sensibiliser aux notions de stéréotypes/ préjugés, et de renforcer la connaissance des participantes sur la législation, les critères de discrimination, la diversité, l'égalité professionnelle.

L'accueil des mérignacaises en recherche d'emploi

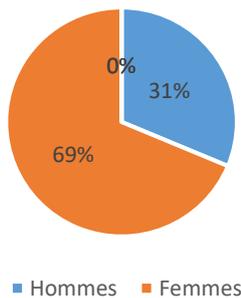
L'ADSI Technowest reçoit les mérignacaises en recherche d'emploi dans le cadre de « premiers accueil » afin de les informer sur le marché de l'emploi, les conseiller dans leurs démarches de recherche d'emploi, leur présenter les dispositifs d'accompagnement existant sur le territoire etc. L'objectif est d'apporter une réponse concrète aux questions des mérignacaises dans leurs parcours de recherche d'emploi, et de pouvoir ensuite orienter chaque personne vers l'offre de service du territoire adaptée à sa situation.

Sur l'année 2019, 175 mérignacaises ont demandé à être reçues sur ce dispositif. 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 « premiers accueil »



La promotion de la diversité et de l'égalité incluse dans la semaine « Objectif Emploi » 2019

Répartition hommes/femmes
dans les Premiers Accueils
Mérignac



La promotion de la diversité et de l'égalité a été incluse en octobre 2019 dans la programmation de la semaine « Objectif Emploi »

Un temps fort « Préjugix Party, venez participer à l'aventure ! » animé par OS l'Association en présence de représentantes d'entreprises, de partenaires, et de personnes en recherche d'emploi. L'objectif était de proposer une intervention impactante et ludique sur les préjugés afin d'agir sur les discriminations au travail qui engendrent des conséquences psychologiques sociales et économiques majeures.



Préjugix Party - Objectif Emploi 2019



Diffusion d'un médicament anti-préjugés

L'association OS a imaginé, créé et distribué le premier médicament anti-préjugés baptisé « Préjugix 200mg ». Fort du succès rencontré par cette 1^{ère} boîte de médicament anti-préjugés, O.S. l'association s'est lancée dans la création d'une nouvelle boîte : le « Préjugix 400mg » à l'échelle de la région.

Afin de déployer ce projet au niveau régional, OS l'association a recherché des partenaires relais dans chaque département de la Nouvelle-Aquitaine. C'est ainsi que l'ADSI TECHNOWEST, est devenue le partenaire relais d'OS l'association sur la Gironde pour la co-construction du « Préjugix 400mg ».

Des événements et ateliers en 2019 ont été organisés pour co-construire les nouvelles notices, mettre en boîte les préjugés, puis organiser la sortie officielle du Préjugix 400mg le samedi 14 décembre 2019.



Sortie Officielle du Préjugix 400mg le 14 12 19

La Ville de Mérignac s'est associée à ce projet
Et pour la sortie officielle du Préjugix 400mg le samedi 14/12/2019 :

- **6 pharmacies de Mérignac** ont distribué des boîtes de Préjugix 400mg ce jour-là à leurs clients,

- **et, un stand fut installé sur le marché de Mérignac et dans le hall de la médiathèque de Mérignac** afin de sensibiliser le grand public aux préjugés. Ce stand

organisé par l'ADSI Technowest en partenariat avec l'Attachée Egalité de la Direction de la Cohésion Sociale de la Ville de Mérignac fut co-animé avec des partenaires du projet (AG2R, CREPS, Handiparentalité, bénévoles)

Au total, 1500 boîtes de « Préjugix 400 mg » ont été diffusées en Gironde le 14/12/2019 pour sensibiliser le grand public aux préjugés et particulièrement à l'égalité filles/garçons et femmes/hommes, dont près de 800 boîtes à Mérignac.

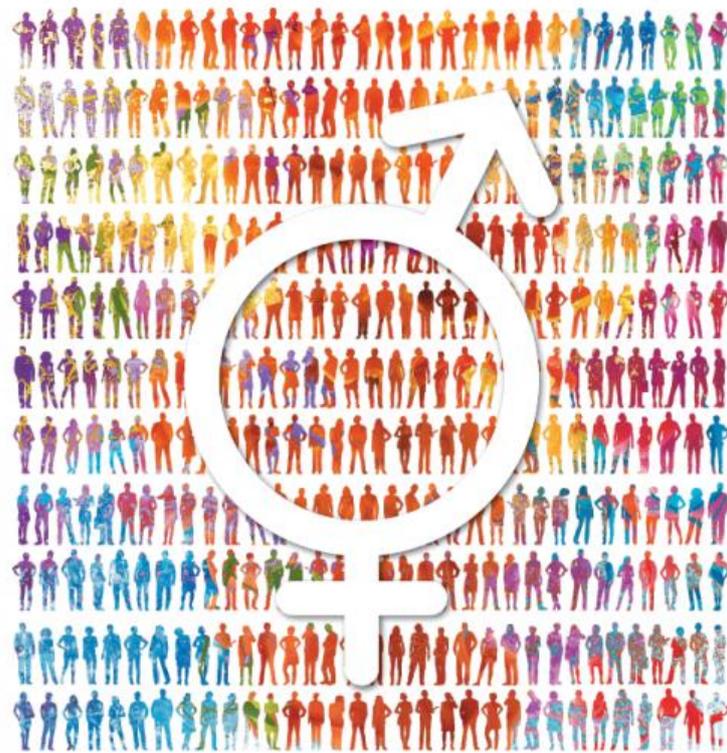


Développer les initiatives et politiques locales pour l'égalité Femmes/Hommes

L'analyse 2020 des principales données de la ville positionne Mérignac dans une dynamique positive au sujet de l'égalité entre mérignacaises et mérignacais. Le travail développé mérite d'être prolongé sur ce sujet sensible.

L'élaboration du Plan de Lutte contre les Discriminations induit de poursuivre les axes suivants:

- Travailler en transversalité sur tous les axes des politiques municipales afin que Mérignac soit une ville innovante et inclusive
- Promouvoir l'accès des femmes au droit. Lutter pour l'égalité, contre le sexisme et toute forme de discrimination ou de violence faite aux femmes
- Développer le Point d'accès au droit » labellisé en 2019 à Mérignac en collaboration avec le CDAD en accordant une place privilégiée aux droits des femmes et à la lutte contre les violences sexistes. Travailler sur des lieux dédiés aux femmes les plus vulnérables.
- 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 en 2021 la participation de la Ville à des animations territoriales d'envergure métropolitaines, départementales et régionales dans le respect des contraintes sanitaires.



Mérignac le 17/09/20