

VILLE DE  
SAINT MÉDARD  
EN JALLES



## Extrait du registre des délibérations du conseil municipal de la commune de Saint-Médard-en-Jalles

### RAPPORT DE SITUATION 2019 SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES. PORTÉ A CONNAISSANCE

#### Séance du 11 décembre 2019

L'an deux mille dix neuf, le onze décembre à dix-neuf heures.

Le conseil municipal de la commune de Saint-Médard-en-Jalles, dûment convoqué par Monsieur le Maire, s'est rassemblé au lieu ordinaire de ses séances **sous la présidence de Monsieur Jacques Mangon, maire.**

#### Présents :

M Mangon, M Augé, Mme Layrisse, M Braun, Mme Dumas, M Acquaviva, Mme Le Moller, Mme Thibaudeau, Mme Hanusse, Mme Picard, Mme Alhaitz, Mme Nardini, M Barat, M Alban, M Bouteyre, Mme Barrière, M Auffret, M Roucher, Mme Demare, M Camacho, M Garnier, Mme Durand, M Cases, M Morisset, M Cristofoli, Mme Rigaud

#### Absent(s) ayant donné(s) leur pouvoir :

M Dubos à Mme Le Moller  
M Claudin à Mme Layrisse  
M Pages à M Auffret  
Mme Baron à M Acquaviva  
M Delpech à M Roucher  
Mme Rivière à Mme Dumas  
M Guichoux à M Cases  
M Ouillade à Mme Durand

#### Absent(s) :

M Demanes

Secrétaire de séance : Mme Emmanuelle Alhaitz.

La séance est ouverte,

Délibération du : 11 décembre 2019  
Rendue exécutoire le : 16 décembre 2019  
Publiée le : 16 décembre 2019

Signé : Le maire Jacques Mangon

# Délibération du conseil municipal

Séance du 11 décembre 2019

## RAPPORT DE SITUATION 2019 SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES. PORTÉ A CONNAISSANCE

M Jean Louis Roucher, Conseiller municipal délégué aux Ressources humaines présente le rapport suivant.

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante, préalablement à la présentation du budget, un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation....* ».

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015 : le rapport fait état de la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle. A cet effet, il reprend notamment les données prévues à l'article 51 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, relatives aux ressources humaines de la collectivité présentées en Comité Technique.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter « *un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et (il) décrit les orientations pluriannuelles.* »

Il présente également les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport annexé se compose donc de trois parties complémentaires :

1. Une première partie consacrée aux principaux indicateurs du territoire en matière d'égalité femmes-hommes ;
2. Une seconde partie recensant les actions et politiques publiques de la collectivité en vue de la promotion de l'égalité femmes-hommes ;
3. Une troisième partie précisant les principaux indicateurs en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la Ville de Saint-Médard-en-Jalles.

**Le Conseil Municipal,  
après en avoir délibéré,**

**Prend acte** de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2020.

Pour information du conseil municipal.

Fait et délibéré à Saint-Médard-en-Jalles  
le 11 décembre 2019  
pour expédition conforme  
Le maire,



Jacques Mangon



# VILLE DE SAINT-MÉDARD-EN-JALLES

## RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

ANNÉE 2019



## SOMMAIRE

	Page
<b>Partie 1 : principaux indicateurs du territoire égalité femmes / hommes</b>	<b>3</b>
Population par sexe et âge	3
Composition des familles	3
Formation	4
Activités et emplois de la population de 15 à 64 ans par sexe et âges	5
Salaires	8
Chômage	10
<b>Partie 2 – recensement des actions et politiques publiques en vue de la promotion de l'égalité femmes-hommes</b>	<b>11</b>
<b>Partie 3 - principaux indicateurs égalité femmes / hommes au sein de la Ville</b>	<b>17</b>
Effectifs et emplois	17
Pyramide des âges	19
Répartition par catégorie hiérarchique	20
Répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction	21
Temps de travail	22
Recrutements et gestion des effectifs	22
Salaires bruts mensuels (ramenés en ETP)	23
Avancement de grade	23
Formation	24

## Partie 1 : principaux indicateurs du territoire égalité femmes / hommes

Les principaux indicateurs INSEE retenus pour objectiver la situation du territoire sont les suivants :

### 1. Population par sexe et âge en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
<b>Ensemble</b>	<b>14 976</b>	<b>100,0</b>	<b>15 980</b>	<b>100,0</b>
0 à 14 ans	2 871	19,2	2 834	17,7
15 à 29 ans	2 433	16,2	2 206	13,8
30 à 44 ans	2 844	19,0	3 109	19,5
45 à 59 ans	3 411	22,8	3 583	22,4
60 à 74 ans	2 350	15,7	2 698	16,9
75 à 89 ans	1 001	6,7	1 364	8,5
90 ans ou plus	67	0,4	186	1,2

A Saint-Médard-en-Jalles, la population féminine est légèrement plus importante (51,62 % en 2016) que la population masculine. L'écart est un peu plus marqué en Gironde et en Aquitaine (51,9 % de femmes en Gironde, 51,8 % en Aquitaine). Il est de 52,5 % dans la Métropole.

### 2. Composition des familles

- Les familles monoparentales

#### Composition des familles

	2016	%	2011	%
<b>Ensemble</b>	<b>9 512</b>	<b>100,0</b>	<b>8 622</b>	<b>100,0</b>
<b>Couples avec enfant(s)</b>	<b>4 044</b>	<b>42,5</b>	<b>3 953</b>	<b>45,8</b>
<b>Familles monoparentales</b>	<b>1 433</b>	<b>15,1</b>	<b>994</b>	<b>11,5</b>
Hommes seuls avec enfant(s)	293	3,1	233	2,7
Femmes seules avec enfant(s)	1 140	12,0	761	8,8
<b>Couples sans enfant</b>	<b>4 034</b>	<b>42,4</b>	<b>3 675</b>	<b>42,6</b>

La part des femmes mono-parents baisse progressivement depuis 2011, tout en restant inférieure à celle de Gironde ou d'Aquitaine.

La monoparentalité constitue un facteur de vulnérabilité sociale et économique.

Les femmes mono-parents y sont très majoritaires (79,5 % des mono-parents), mais moins que sur la métropole bordelaise , (83,4 %) en Gironde (81,3 %) ou en Aquitaine (80,7 %).

- Les personnes seules

### Les personnes vivant seules selon le sexe et l'âge

SAINT-MEDARD-EN-JALLES	
Part des hommes vivant seuls parmi l'ensemble des hommes de la classe d'âge en %	
- moins de 25 ans (2016)	1,2
- 25-49 ans (2016)	11,9
- 50-74 ans (2016)	12,1
- 75 ans et plus (2016)	18,5
Part des femmes vivant seules parmi l'ensemble des femmes de la classe d'âge en %	
- moins de 25 ans (2016)	1,3
- 25-49 ans (2016)	6,4
- 50-74 ans (2016)	18,8
- 75 ans et plus (2016)	45,6

Les femmes vivent plus souvent seules que les hommes (sauf pour la classe d'âge 25-49 ans), surtout à partir de 50 ans (18,5 % des femmes vivant seules) et de manière plus prononcée à partir de 75 ans (45,6 % des femmes vivant seules en 2016, 44,5 % en 2014).

### 3. Formation

#### Les niveaux de formation selon le sexe

	SAINT-MEDARD-EN-JALLES	BORDEAUX METROPOLE	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
Part des 15 ans et plus non scolarisés de haut niveau de formation (bac+2 et plus) en %				
- Hommes (2016)	39,4	40,2	31,5	25,0
- Femmes (2016)	36,3	40,2	32,8	27,0
Part des 15 ans et plus non scolarisés de bas niveau de formation en %				
- Hommes (2016)	14,7	20,0	22,7	25,4
- Femmes (2016)	19,9	23,6	27,2	32,2

#### Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Population non scolarisée de 15 ans ou plus</b>	<b>22 811</b>	<b>10 834</b>	<b>11 977</b>
Part des titulaires en %			
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	17,4	14,7	19,9
d'un CAP ou d'un BEP	26,2	27,3	25,1
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	18,6	18,6	18,7
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	37,8	39,4	36,3

A Saint-Médard-en-Jalles, les femmes sont un peu moins diplômées que les hommes, notamment pour les diplômes de l'enseignement supérieur. Elles sont un peu plus souvent sans diplôme que les hommes. Pour autant, en comparaison avec la Gironde et la Nouvelle Aquitaine, les hommes comme les femmes ont plus souvent un niveau de formation supérieur (à l'exception de Bordeaux Métropole) et moins souvent un bas niveau de formation.

#### 4. Activités et emplois de la population de 15 à 64 ans par sexe et âges

##### Les taux d'activité des hommes et des femmes

	SAINT-MEDARD-EN-JALLES	BORDEAUX METROPOLE	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
Taux d'activité des hommes de 15-64 ans en % (2016)	79,5	74,9	76,5	76,1
Taux d'activité des femmes de 15-64 ans en % (2016)	74,4	70,0	71,6	71,6
Taux d'activité des hommes de 25-54 ans en % (2016)	97,0	93,0	94,1	93,9
Taux d'activité des femmes de 25-54 ans en % (2016)	90,7	88,6	89,1	89,1

##### Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2016

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>19 379</b>	<b>14 904</b>	<b>76,9</b>	<b>13 426</b>	<b>69,3</b>
15 à 24 ans	3 286	1 262	38,4	951	28,9
25 à 54 ans	12 135	11 378	93,8	10 405	85,7
55 à 64 ans	3 958	2 264	57,2	2 070	52,3
<b>Hommes</b>	<b>9 517</b>	<b>7 564</b>	<b>79,5</b>	<b>6 874</b>	<b>72,2</b>
15 à 24 ans	1 774	736	41,5	546	30,8
25 à 54 ans	5 834	5 662	97,0	5 241	89,8
55 à 64 ans	1 909	1 166	61,1	1 087	57,0
<b>Femmes</b>	<b>9 862</b>	<b>7 341</b>	<b>74,4</b>	<b>6 552</b>	<b>66,4</b>
15 à 24 ans	1 512	526	34,8	405	26,8
25 à 54 ans	6 301	5 717	90,7	5 164	82,0
55 à 64 ans	2 049	1 098	53,6	983	48,0

La part des femmes actives est moins importante que la part des hommes actifs (74,4 % contre 79,5 %). Pour autant, la part de femmes actives, et dans une moindre mesure celle des hommes actifs, est supérieure à Saint-Médard-en-Jalles par rapport à la Gironde et la Nouvelle Aquitaine.

## Répartition par catégorie socio-professionnelle

### L'activité selon la PCS et selon le sexe

	SAINT-MEDARD- EN-JALLES	BORDEAUX METROPOLE	GIRONDE	Nouvelle- Aquitaine
Part des hommes actifs occupés de 15 ans et plus cadres ou de professions intellectuelles supérieures en % (2016)	31,2	28,1	21,5	15,5
Part des femmes actives occupées de 15 ans et plus cadres ou de professions intellectuelles supérieures en % (2016)	15,9	20,5	15,5	11,7

La proportion de femmes occupant un poste de cadre (15,9 %) est deux fois moins élevée que celle des hommes (31,2 %), alors que le nombre de diplômés du supérieur est sensiblement équivalent (36,3% de femmes et 39,4 % d'hommes). Cette proportion est plus importante en moyenne sur Bordeaux Métropole (20,5 %) où l'écart par rapport aux hommes (28,1%) est moins marqué.

### Emplois selon le statut professionnel

	2016	%	2011	%
<b>Ensemble</b>	<b>10 272</b>	<b>100,0</b>	<b>9 577</b>	<b>100,0</b>
<b>Salariés</b>	<b>9 177</b>	<b>89,3</b>	<b>8 580</b>	<b>89,6</b>
<i>dont femmes</i>	4 133	40,2	3 881	40,5
<i>dont temps partiel</i>	1 531	14,9	1 528	16,0
<b>Non-salariés</b>	<b>1 094</b>	<b>10,7</b>	<b>997</b>	<b>10,4</b>
<i>dont femmes</i>	466	4,5	339	3,5
<i>dont temps partiel</i>	180	1,8	91	1,0

### Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016

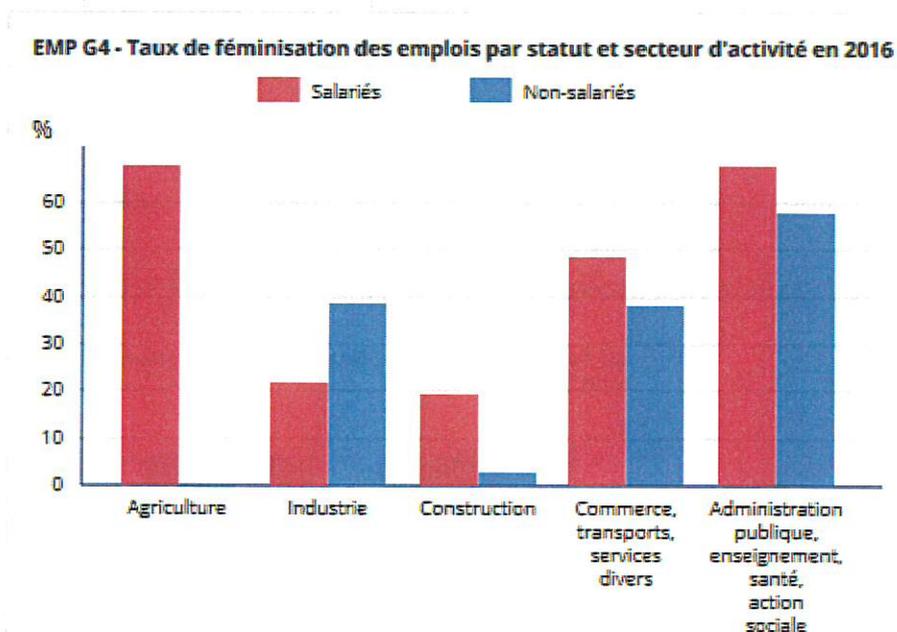
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
<b>Ensemble</b>	<b>6 146</b>	<b>5,8</b>	<b>6 077</b>	<b>24,5</b>
15 à 24 ans	526	26,8	394	42,8
25 à 54 ans	4 645	3,7	4 767	22,2
55 à 64 ans	975	4,2	916	29,1

## Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
<b>Ensemble</b>	<b>6 924</b>	<b>100</b>	<b>6 606</b>	<b>100</b>
<b>Salariés</b>	<b>6 181</b>	<b>89,3</b>	<b>6 122</b>	<b>92,7</b>
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	5 553	80,2	5 402	81,8
Contrats à durée déterminée	321	4,6	443	6,7
Intérim	140	2,0	80	1,2
Emplois aidés	26	0,4	90	1,4
Apprentissage - Stage	141	2,0	107	1,6
<b>Non-Salariés</b>	<b>743</b>	<b>10,7</b>	<b>484</b>	<b>7,3</b>
Indépendants	384	5,5	328	5,0
Employeurs	355	5,1	152	2,3
Aides familiaux	4	0,1	3	0,0

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à bénéficier d'emplois stables. Les femmes sont plus souvent à temps partiel et sont plus souvent en contrat précaire.

## Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2016



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

## Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2016

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
<b>Ensemble</b>	<b>12 114</b>	<b>13 128</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Agriculteurs exploitants	33	14	0,0	0,2	0,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	560	257	0,7	5,3	1,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 210	1 125	1,3	22,3	6,0
Professions intermédiaires	1 955	2 376	7,2	27,8	7,4
Employés	989	3 182	13,4	25,9	6,0
Ouvriers	1 818	394	13,6	12,0	3,1
Retraités	3 217	3 684	0,0	0,2	70,0
Autres personnes sans activité professionnelle	1 332	2 095	63,7	6,3	5,8

➤ RP2016 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2019

Les femmes sont plus nombreuses dans des professions intermédiaires et parmi les employés. Les hommes sont plus représentés parmi les artisans, ouvriers et cadres.

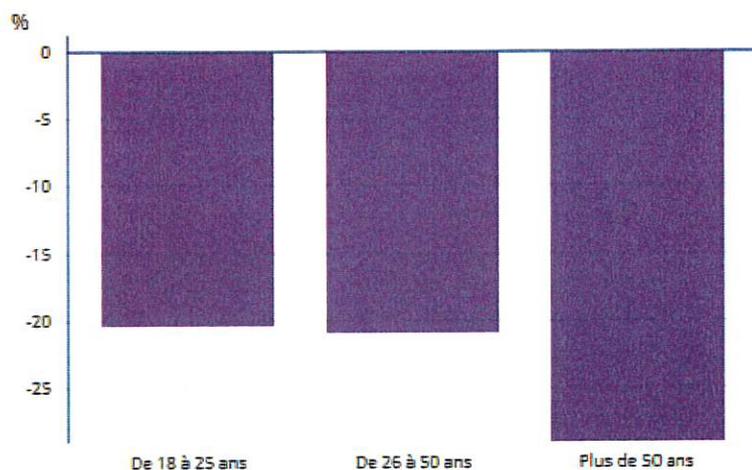
### 5. Salaires

#### Salaires net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2015

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	10,4	9,1	11,4
De 26 à 50 ans	15,4	13,4	17,0
Plus de 50 ans	18,8	15,1	21,3

#### Écart de salaire net horaire moyen total selon l'âge, entre les femmes et les hommes en 2015

SAL G4 - Écart de salaire net horaire moyen total selon l'âge, entre les femmes et les hommes en 2015



Les femmes sont globalement moins payées que les hommes. L'écart de salaires est d'autant plus marqué que les personnes avancent en âge (de 2,3 € à 6,2 €).

## Les écarts de salaires selon la catégorie socio-professionnelle

### Les écarts de salaire selon le sexe

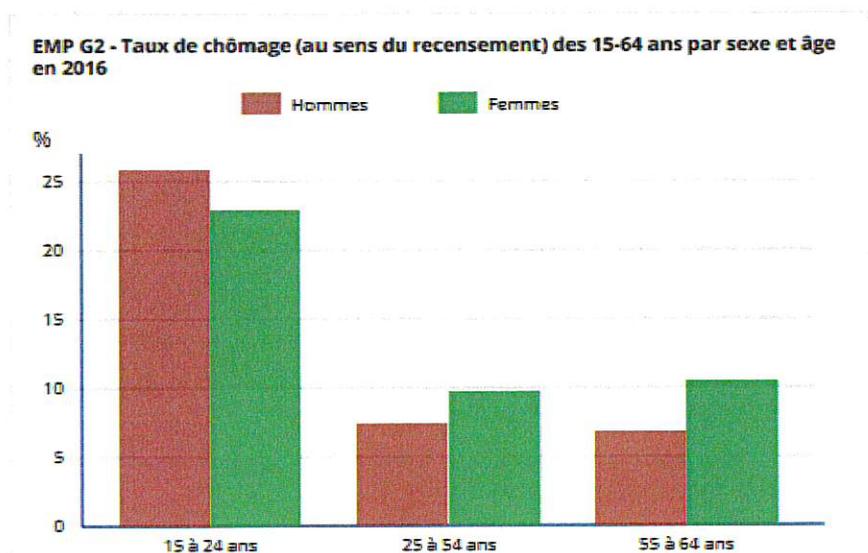
	SAINT-MEDARD-EN-JALLES	BORDEAUX METROPOLE	GIRONDE	Nouvelle-Aquitaine
Salaire net horaire moyen des hommes en € (2015)	18	16	15	14
Salaire net horaire moyen des hommes en € - détail selon la CSP				
- cadres (2015)	26	26	26	25
- professions intermédiaires (2015)	17	15	15	15
- employés (2015)	12	11	11	11
- ouvriers (2015)	12	11	11	11
Salaire net horaire moyen des femmes en € (2015)	13	13	12	12
Salaire net horaire moyen des femmes en € - détail selon la CSP				
- cadres (2015)	22	21	21	20
- professions intermédiaires (2015)	14	13	13	13
- employés (2015)	11	11	10	10
- ouvriers (2015)	10	9	10	10

Les écarts de salaires, globalement de 5€, sont légèrement moins marqués parmi les cadres (4€). Ces derniers diminuent d'année en année. Ils étaient de 6€ en 2013 et de 5€ en 2014. Ils restent stables parmi les employés (1€).

	Écart (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>-23,9</b>
Cadres*	-16,9
Professions intermédiaires	-17,6
Employés	-6,7
Ouvriers	-17,4

## 6. Chômage

### - Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016



	2016	2011
<b>Nombre de chômeurs</b>	<b>1 478</b>	<b>1 091</b>
Taux de chômage en %	9,9	8,0
Taux de chômage des hommes en %	9,1	7,4
Taux de chômage des femmes en %	10,7	8,6
Part des femmes parmi les chômeurs en %	53,4	52,9

A Saint-Médard-en-Jalles, les femmes à la recherche d'un emploi sont plus nombreuses que les hommes.

Les taux de chômage des femmes (10,7 %) et des hommes (9,1 %) sont néanmoins inférieurs à ceux observés sur l'ensemble de la Gironde (respectivement 14,5 % et 12,9 %).

## **Partie 2 - recensement des actions et politiques publiques en vue de la promotion de l'égalité femmes-hommes**

Les collectivités territoriales ont une responsabilité et un rôle majeur à exercer pour favoriser une société égalitaire. Elles sont au cœur des questions d'égalité femmes-hommes de par leur statut d'employeuses publiques et leur potentiel d'action au niveau local. Les collectivités peuvent notamment agir pour l'accès aux droits, à la culture, au sport, aux loisirs, la lutte contre les violences à l'égard des femmes et en communiquant de manière non sexiste.

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, fruit d'une réflexion et d'un consensus européens, a été rédigée en 2005-2006 dans le cadre d'un projet initié par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) et soutenu par la Commission Européenne.

Sans être signataire de la charte, la Ville de Saint-Médard-en-Jalles a exprimé son engagement vis-à-vis du principe de l'égalité des femmes et des hommes et développe un certain nombre d'initiatives ou projets en lien avec l'égalité femmes/hommes.

### **LES POLITIQUES CONTRACTUELLES**

La Ville met en place des actions de sensibilisation des publics et des actions de formation. Au travers du Contrat Enfance-jeunesse et du Projet Educatif de Territoire, les professionnels municipaux ainsi que les partenaires (Education nationale, centres sociaux et espaces de vie sociale) sont amenés à analyser les situations potentiellement inégalitaires, s'interroger sur leurs pratiques et agir sur les stéréotypes et les situations de discrimination.

La Convention Territoriale Globale, signée avec la Caisse d'allocations familiale et renouvelée en 2017, porte également ces objectifs et intègre un fil conducteur autour du bien-être de la population, avec deux axes consacrés à l'égalité femmes/hommes et aux familles monoparentales.

### **L'ENFANCE ET LA PARENTALITE**

Des places réservées ont été créées pour la garde d'enfants dont les parents, notamment les mono-parents, principalement des femmes, sont en recherche d'emploi ou intègrent un nouvel emploi, afin que les obligations familiales ne constituent pas un frein à l'insertion professionnelle. La direction Petite Enfance est en lien permanent avec les services de la Protection Maternelle Infantile afin d'accueillir en priorité les jeunes enfants dans des situations d'urgence, dans le cas de séparations notamment.

### **L'ESPACE PARENTALITE DU POLE MUNICIPAL SIMONE VEIL**

Afin de sensibiliser les parents, les enfants et les adolescents à cette question, l'Espace Parentalité propose périodiquement des temps de rencontre sur les questions de stéréotypes et de discrimination. L'égalité nécessite un apprentissage dès le plus jeune âge. Sensibiliser les parents à cette question est essentiel.

En partenariat avec l'Association ConfluenceS, l'équipe de l'Espace parentalité a proposé une soirée de sensibilisation à partir du Théâtre – Forum « T'es qui toi ? » pour aborder la question du genre et les stéréotypes de l'enfance à l'âge adulte. Ce moment festif s'est déroulé à la MAJ, à Magudas. L'équipe de la parentalité a animé les échanges entre les familles. Une soixantaine de personnes y ont participé : parents, enfants, adolescents et grands-parents.

Afin d'initier les plus petits sur le thème de l'égalité et des différences, l'Espace parentalité a proposé une rencontre ludique « Marre du Rose ! Moi j'aime le noir ! » entre parents-enfants autour de la lecture et du dessin-collage au Pôle municipal Simone Veil (16 personnes, 9 familles).

## Une formation sur l'éducation non sexiste

Compte tenu de l'impact des stéréotypes sur le parcours de vie des enfants, la Ville a souhaité proposer un programme de formation à l'intention d'un groupe de professionnels du territoire, qui a débuté en 2018 et s'est poursuivie en 2019. Ce programme encourage la réflexion, la prise de conscience, la pensée critique sur les stéréotypes sexués. Il concerne une trentaine de professionnels (petite enfance, éducation, sport, jeunesse, médiathèques...) et a pour objectifs :

- d'apprendre à objectiver et observer les inégalités dans les différentes structures.
- de faire prendre conscience des aptitudes développées par les différents jeux, jouets et activités qui sont offerts aux jeunes et montrer qu'ils sont bénéfiques à toutes et tous, filles ou garçons
- de mettre en place un plan d'égalité au sein des structures
- de présenter des modèles de femmes et d'hommes qui sortent des rôles stéréotypés.

Des professionnels de différents secteurs de la Ville de Saint-Médard-en-Jalles ont participé à ces temps de formation qui se sont déroulés sur toute l'année ( Associatif, Éducation nationale, Petite enfance et parentalité, Jeunesse, Sport... ).

Chaque structure a développé un projet au sein de son établissement afin d'observer les inégalités et de mettre en place des actions pour apprivoiser. Une affiche est en cours d'élaboration et elle sera affichée dans les établissements d'accueil du jeune enfant et les services Petite enfance et parentalité.

### LES CENTRES DE LOISIRS ASSOCIÉS A L'ECOLE (CLAE)

Un travail a été réalisé pour développer la mixité au sein des équipes et pour augmenter le nombre d'animateurs masculins dans les structures maternelles. Cette plus grande mixité, très appréciée, s'avère particulièrement bénéfique à la construction de l'identité des enfants, la présence d'hommes pouvant encourager à concevoir une éducation plus égalitaire et moins stéréotypée.

Des temps de réflexion sur les représentations du genre, qui seront enrichis grâce à la formation engagée en 2019, permettent de promouvoir la mise en place d'activités mixtes.

Les Claé maternels ont engagé une réflexion autour de l'aménagement des espaces de jeux symboliques pour les enfants âgés de 3 à 6 ans. L'objectif est de travailler dès la petite enfance la représentation des jeux de « filles » et jeux de « garçons ».

Les Claé élémentaires se sont attachés à travailler les espaces de jeux extérieurs. Quelle place est laissée aux jeux mixtes au profit des jeux très genrés (ex : football).

### LA JEUNESSE

L'équipe mixte d'animation de l'Espace jeunes veille particulièrement à la prise en compte des attentes des filles comme des garçons. Elle propose des activités qui favorisent la mixité des genres et ne s'appuient pas sur des stéréotypes sexistes (exemple atelier cuisine mixtes, atelier hip hop...). Des temps spécifiques autour de discussions, si nécessaire en non-mixité, sont aussi proposés. L'aménagement des locaux permet également à chacun et chacune de se sentir à l'aise. En matière de recrutement, l'objectif est de veiller à la mixité des équipes qui interviennent auprès du public des jeunes.

A cela s'ajoute l'organisation de temps de libre expression dans le cadre des pauses méridiennes des établissements du secondaire. L'équipe invite les jeunes, dans un cadre d'écoute et de respect mutuel, à s'exprimer autour de sujets d'actualité ou de problématiques rencontrées au sein de l'établissement, notamment les relations entre filles et garçons.

Enfin, pour faciliter l'égalité d'accès aux services de l'Espace jeunes, les animateurs sortent de la structure et vont dans les lieux de vie des jeunes (collèges, lycée, rue...) pour faire connais-

sance et les informer. Cette prise de contact permet aux filles comme aux garçons de venir de manière plus sereine au sein de la structure du fait de l'identification des personnes encadrantes.

## LA MEDIATION SOCIALE

L'équipe des médiateurs sociaux, constituée d'un binôme mixte, travaille aussi sur l'égalité d'accès à l'espace public. Pour cela, elle organise des temps d'animation ou des médiations posées au sein de l'espace public, au cours desquels tous les publics sont invités à se réunir et à s'exprimer.

Cette présence sur le terrain permet de créer du lien et des relations de confiance avec les habitants, particulièrement avec des femmes.

Quelques situations de violence intra-familiale ont pu être exprimées, permettant aux médiateurs de proposer une orientation adaptée.

## LA VIE ASSOCIATIVE

La Direction des actions culturelles, de la vie associative et de la jeunesse accompagne plusieurs associations portées par des dirigeantes dans la mise en œuvre de leurs projets (les déserteuses, CAP D'le FER, les étoiles roses). Par ailleurs, la ville a soutenu l'initiative Octobre Rose ainsi que la création du spectacle « Paumées » de la Compagnie c'est pas commun.

Suite à cette création, la Ville apporte son soutien à la diffusion du spectacle « Superprincesse » écrit par la Compagnie à coucher dehors, un spectacle engagé dans la lutte contre les préjugés, et les stéréotypes de genres.

**"Les Inventives"**, Innover au féminin : 3 jours d'ateliers gratuits pour accompagner l'entrepreneuriat innovant.

Ayant constaté une faible activité dans le monde entrepreneurial féminin innovant, Transtech et Les Premières, deux associations spécialisées dans l'accompagnement des innovateurs, se sont alliées pour valoriser les porteuses de projet au travers des « Inventives ».

Suite à un appel à projet, trois jours d'ateliers ont été organisés du lundi 18 au mercredi 20 novembre à l'espace Copernic de Saint-Médard-en-Jalles. Les personnes retenues ont pu être accompagnées sur la faisabilité de leur idée, les étapes-clés de la création d'une entreprise et de la mise en œuvre d'un projet entrepreneurial : aspects juridiques, financiers et techniques, étude de marché, etc. Chaque session des « Inventives » accueille jusqu'à 10 participantes.

## LA CULTURE

L'EPCC Carré-Colonnes, scène conventionnée, porte une attention particulière à la question de l'égalité femmes-hommes,

- tant du point de vue des ressources humaines, en veillant notamment au recrutement de femmes techniciennes intermittentes,
- que du point de vue de sa programmation artistique, au travers des thématiques abordées, des rencontres et conférences proposées en partenariat avec l'Université de Bordeaux, ainsi qu'en faisant appel à 40 % de metteuses en scène/chorégraphes femmes sur les plateaux.

Ceci est également vrai dans la programmation des festivals organisés par la Ville : **Big Bang**, festival de l'air et de l'espace, avec une attention particulière à la programmation d'intervenantes féminines, dans un domaine, scientifique et technique plus traditionnellement masculin. Lors de l'édition 2019, Dans le cadre du forum des métiers, l'association « Elles bougent » a interrogé la place des femmes dans l'ingénierie et dans les métiers de techniciennes dans la filière aéronautique et spatiale. Des femmes d'exception ont témoigné de leur parcours, de leur combat, de leur place dans la recherche spatiale (Claudie Haigneré, Béatrice Vialle, Aline Deca-

di...). De nombreuses projections de films ou de documentaires mettent à l'honneur des héroïnes, qui ont conquis le public et donnent envie d'espace.

Des passeuses de savoirs scientifiques ont nourri les débats et bouleversé des croyances en un monde où persistent encore des stéréotypes sociaux (journaliste, ingénieure, youtubeuse, chercheuse...). Enfin des œuvres de 3 artistes de la création contemporaine ont contribué à démontrer la place majeure des femmes dans le domaine mêlé et réservé des Arts et Sciences (Anilore Banon, Fanette Mellier, Marianne Pascal).

Enfin, l'organisation de nombreux ateliers accessibles, voire ludiques, à destination des scolaires contribue en outre à promouvoir l'accès de ces filières à toutes et à tous.

Dans le cadre du festival Jalles House Rock, un ciné-débat a été proposé en juillet 2018 sur le thème de la place des femmes dans le rock, en présence d'artistes féminines qui ont témoigné de leur vécu dans le monde du rock.

### **Dans les médiathèques**

Début 2019, le fonds documentaire sur la thématique des droits des femmes a été enrichi et mis en avant durant tout le mois de mars.

Le 7 novembre : à l'occasion de la journée professionnelle "Littérature(s) d'Afrique noire francophone aujourd'hui", s'est tenue une table ronde sur les auteures femmes noires francophones, intitulée "Rencontre avec des femmes puissantes des lettres de l'Afrique contemporaine". Cette table ronde, animée par Sami Tchak, a réuni Monique Ilboudo (Burkina Faso), Fatoumata Niaré Keita (Mali) et Ysiaka Anam (Bordeaux) ; 30 professionnel-les y ont participé.

## **LE SPORT**

Sur le constat d'une plus faible participation des filles/femmes aux activités sportives (20% à 30 % de la fréquentation des vacances sportives), l'équipe du service des Sports s'attache à proposer nouvelles disciplines sportives asexuées pour favoriser la pratique égalitaire entre hommes et femmes ainsi que des activités mixtes (résultats jusqu'à 40% de participation féminine). De même, la pratique des sports équestres étant très majoritairement féminine, le centre équestre géré par l'Ucpa cherche à capter des garçons en proposant de nouvelles activités avec plus de mixité.

Si, à l'école primaire, la participation des filles et des garçons est sensiblement la même dans les écoles multi-sports, la rupture se produit au moment de l'adolescence. Le recrutement des animateurs sportifs se fait dans cet esprit, afin de mobiliser plus largement un public féminin.

Sur la fête du sport, au mois de juin, un panel d'activités sportives égalitaire vis-à-vis des différents genres est proposé.

La Ville soutient la création et développement de sections féminines associatives dans les disciplines sportives plutôt connotées masculines. Après un accueil ponctuel en 2017, la ville a signé un partenariat pour la saison sportive 2018-2019 avec le Football Club des Girondins de Bordeaux pour accueillir la majorité des matchs des féminines à domicile. Le partenariat s'étend avec le Football Club Saint-Médard-en-Jalles qui vient de créer une section féminine de football avec le soutien du club professionnel. La volonté de la ville est de s'inscrire dans la durée au travers de travaux sur le stade mis à disposition.

## **LES DISPOSITIFS FAVORISANT LA PRATIQUE DES ACTIVITES CULTURELLES ET SPORTIVES**

### **Accès+ culture-sports :**

En 2018-2019, ce dispositif qui s'adresse aux familles aux revenus modestes, par la prise en charge d'une partie des frais d'adhésion aux associations sportives et culturelles, a bénéficié à 597 enfants et jeunes différents de 6 à 18 ans, 285 filles et 312 garçons.

### Carte Jeune métropolitaine 0-25 ans :

L'objectif de cette carte est de permettre aux moins de 26 ans de vivre de nouvelles expériences, de découvrir de nouvelles pratiques tout en favorisant leur mobilité sur le territoire. La Carte Jeune offre des avantages et réductions chez plus de 90 partenaires : cinéma, musée, théâtre, salle de sport, rugby, football, concert, permis, apprentissage d'une langue, etc. Depuis sa mise en place en avril 2019, 907 cartes jeunes ont été délivrées à des jeunes de la commune, soit 501 filles et 406 garçons.

### LA VIE LOCALE

Chaque année, la Ville honore des Saint-Médardais qui se distinguent par leur engagement sur la commune dans les domaines économique, associatif, culturel, caritatif, sportif. En 2019, 4 femmes sur 6 habitants ont été distinguées.

### LA COMMUNICATION

La Ville veille à élaborer une communication interne et externe égalitaire (élimination des expressions sexistes, accord des noms de métiers et grades...) et à proscrire tous textes ou visuels potentiellement porteurs de stéréotypes, en diversifiant les représentations des femmes et des hommes. Par exemple, les supports à destination des familles et des jeunes s'adressent aux filles comme aux garçons, évitent les clichés et montrent filles et garçons dans tous types d'activités. En matière de communication interne, une attention est portée sur la parité femmes/hommes des portraits d'agents dans l'édition trimestrielle du journal interne .

### DANS LES CENTRES SOCIAUX ET ESPACES DE VIE SOCIALE

Les questions d'égalité femmes-hommes sont un des axes du projet éducatif du centre social et culturel l'ASCO (quartiers ouest). En 2019, ce thème a été traité dans la construction des séjours organisés pendant les vacances de printemps et en juillet, en proposant des animations de réflexion sur les clichés hommes-femmes, sans oublier les activités de loisirs, avec au printemps, à Arcachon, un travail de déconstruction des clichés filles-garçons sur plusieurs soirées (qui a donné lieu à une exposition présentée en juin aux familles ).

En juillet, à Paris, le groupe de jeunes, accompagné d'animateur et animatrice, a observé la place des hommes et des femmes dans la rue, dans des quartiers différents (et a réalisé des cartes sensibles). Celles-ci ont été envoyées au Conseil Départemental qui a financé l'action.

En septembre, une action famille a été menée avec la venue du spectacle de la Compagnie à Coucher Dehors **Superprincesse**, spectacle suivi d'un débat et d'un goûter partagé autour des stéréotypes hommes-femmes.

L'ASCO envisage également des interventions au collège d'Hastignan, pendant le temps scolaire, avec toutes les classes d'un niveau (4e 3<sup>e</sup>). Cette action sera autofinancée par la vente d'un calendrier sur les stéréotypes. La volonté de l'équipe est de faire tourner son exposition dans différents sites de la ville, notamment au lycée Sud Médoc avec l'aide de ses stagiaires lycéens.

L'association ConfluenceS, qui regroupe depuis 2019 le centre social de Magudas ainsi que les espaces de vie sociale de Feydit (Est et de la Ruche Centre) a proposé tout au long de l'année des temps d'échange et de rencontres thématiques :

Vendredi 29 mars au matin : groupe de paroles sur la vie des femmes dans le monde et dans le temps.

Vendredi 29 mars au soir : théâtre forum sur la question du genre

Participation avec des adhérents à l'Atelier conte sur l'égalité le 24 mai au Pôle Municipal Simone Veil organisé par l'Espace parentalité – Atelier créatif à la MAJ avec réalisation d'une exposition sur les stéréotypes homme-femme.

Le samedi 14 septembre spectacle « super princess » à l'ASCO dans la continuité des projets cités ci-dessus (ConfluenceS a coopéré en terme de mobilisation).

Le samedi 12 octobre 2019 à la salle Georges Brassens : Journée sur le Handicap visible et invisible menée dans le cadre de « Parents en Jalles » par l'ASCO et MAJ ConfluenceS : lutter contre les inégalités, les discriminations et les exclusions.

### Partie 3 : principaux indicateurs égalité femmes / hommes au sein de la Ville de Saint-Médard-en-Jalles

Les indicateurs présentés sont issus des données au 30 septembre 2019 et concernent les effectifs occupant un emploi permanent.

#### 1. Effectifs et emplois

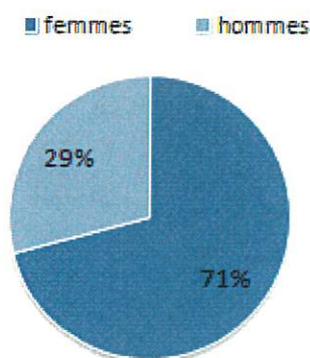
Tout en maîtrisant l'évolution de l'effectif global, la Ville a poursuivi en 2019 sa politique de réduction de l'emploi précaire avec :

- la pré-titularisation de 16 agents contractuels (8 femmes et 8 hommes), ce qui porte le **nombre total de pré-titularisations à 98** (73 femmes et 25 hommes) **entre 2015 et 2019**. Les emplois permanents sont actuellement occupés à 90 % par des agents fonctionnaires ;
- la transformation progressive depuis fin 2017 en CDD de droit public des contrats CUI et Emplois Avenir de manière à conserver le même volume horaire global de travail dans les services, suite à la fin du dispositif des contrats aidés : 8 femmes et 14 hommes ont bénéficié d'un CDD sur emploi permanent ;
- l'étude systématique du remplacement des agents en cas de départ, la priorité étant donnée aux redéploiements internes.  
Pour mémoire, la **Commission Pluri-disciplinaire pour le Maintien dans l'Emploi (CPME)**, créée début 2015 et composée de représentants de l'administration, de représentants des organisations syndicales et du médecin du travail, étudie les situations des agents en difficulté professionnelle pour raison de santé et **a ainsi permis le repositionnement de 38 agents (Ville et CCAS) entre 2015 et 2019**.

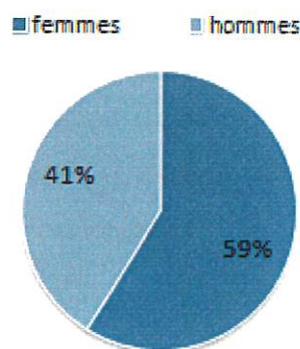
Ainsi, compte tenu de ces mesures et des mouvements de personnel entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 30 septembre 2019, **le nombre d'agents fonctionnaires titulaires et stagiaires est passé de 443 à 464 : 329 femmes et 135 hommes**.

**Le nombre d'agents contractuels sur emploi permanent est de 51: 30 femmes et 21 hommes.**

**Fonctionnaires au 30/09/2019**



**Contractuels au 30/09/2019**



Le taux de féminisation des fonctionnaires reste le même qu'en 2018. On constate une diminution de la part des femmes contractuelles qui passe de 67 % en 2018 à 59 % en 2019.

Le taux global de féminisation de 70 % (en baisse de 1% par rapport à 2017 et 2018) reste plus élevé que la moyenne nationale de 60 % dans les communes. Il est en lien avec la nature des métiers et des services proposés par la collectivité, notamment dans les domaines de l'Éducation et de la Petite Enfance.

Femmes	Fonct.	Contr.	Total	Hommes	Fonct.	Contr.	Total
filière administrative	24%	17%	23%	filière administrative	10%	14%	10%
filière technique	42%	30%	41%	filière technique	66%	19%	60%
filière animation	15%	13%	15%	filière animation	10%	33%	13%
filière culturelle	5%	10%	6%	filière culturelle	7%	19%	9%
filière sanitaire & sociale	12%	27%	14%	filière sanitaire & sociale	0%	5%	1%
filière sportive	1%	3%	1%	filière sportive	4%	10%	4%
filière police municipale	1%	0%	1%	filière police municipale	4%	0%	3%

### Répartition globale femmes - hommes par filière au 30/09/2019

Grille de lecture :

23% des femmes de la collectivité occupent un emploi de la filière administrative (24% des femmes fonctionnaires et 17% des femmes contractuelles)

10% des hommes de la collectivité occupent un emploi de la filière administrative (10% des hommes fonctionnaires et 14% des hommes contractuels)

49 % des fonctionnaires (138 femmes et 89 hommes) occupent un métier de la filière technique (à noter que les agents d'entretien des écoles, les aides de puériculture et la majorité des agents occupant une fonction d'ATSEM relèvent de cette filière).

### Répartition femmes – hommes dans chaque filière au 30/09/2019

Tous statuts sur emploi permanent	Femmes	Hommes
filière administrative	84%	16%
filière technique	61%	39%
filière animation	73%	27%
filière culturelle	60%	40%
filière sanitaire & sociale	98%	2%
filière sportive	30%	70%
filière police municipale	29%	71%
<b>TOTAL</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>

La répartition femmes / hommes dans chaque filière évolue peu : on continue à retrouver certains stéréotypes, notamment au niveau de la filière « sanitaire et sociale » quasiment exclusivement féminine (de manière générale, dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent plus de 90 % de cette filière).

On retrouve également le fort taux national de féminisation (84 %) dans la filière « administrative » ainsi que dans la filière « animation ». Ce dernier taux est cependant passé de 76 % en 2018 à 73 % en 2019, grâce à des recrutements majoritairement masculins.

A l'inverse, les hommes sont davantage représentés dans la filière sportive. Ils sont également plus nombreux que les femmes dans la filière police municipale, avec cependant des chiffres à

relativiser vu le faible effectif (5 hommes et 2 femmes).

C'est dans la filière culturelle que l'on approche le plus de la parité.

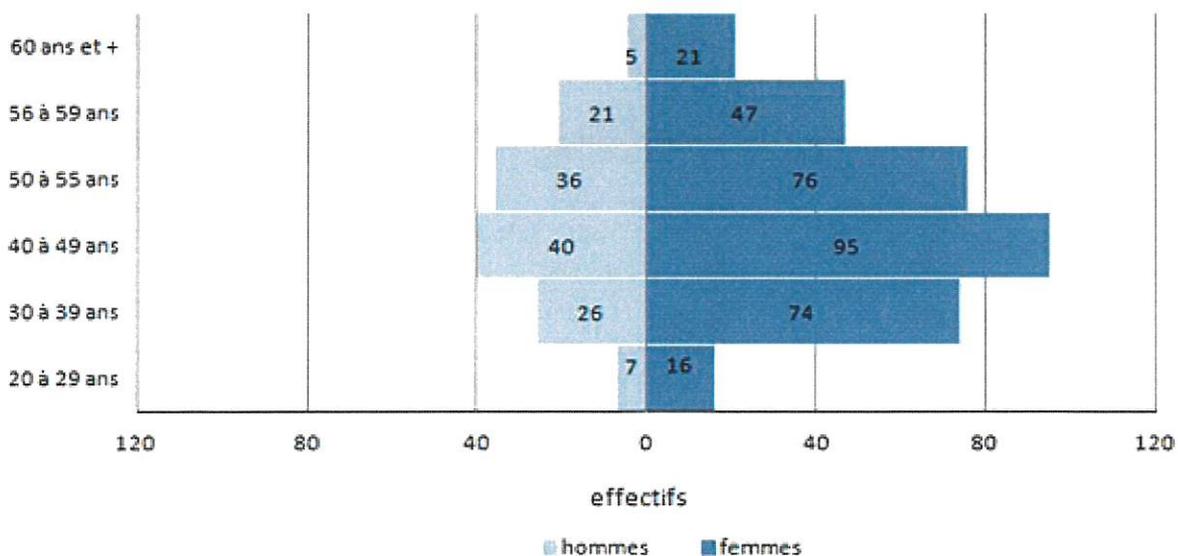
Fonctionnaires	Femmes	Hommes	Contractuels sur emploi permanent	Femmes	Hommes
filière administrative	86%	14%	filière administrative	63%	38%
filière technique	61%	39%	filière technique	69%	31%
filière animation	79%	21%	filière animation	36%	64%
filière culturelle	64%	36%	filière culturelle	43%	57%
filière sanitaire & sociale	100%	0%	filière sanitaire & sociale	89%	11%
filière sportive	29%	71%	filière sportive	33%	67%
filière police municipale	29%	71%	filière police municipale	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>

Détail par statut

## 2. Pyramide des âges

L'âge moyen global des agents sur emploi permanent est de 46,07 ans (47,06 ans pour les fonctionnaires et 37,03 ans pour les contractuels).

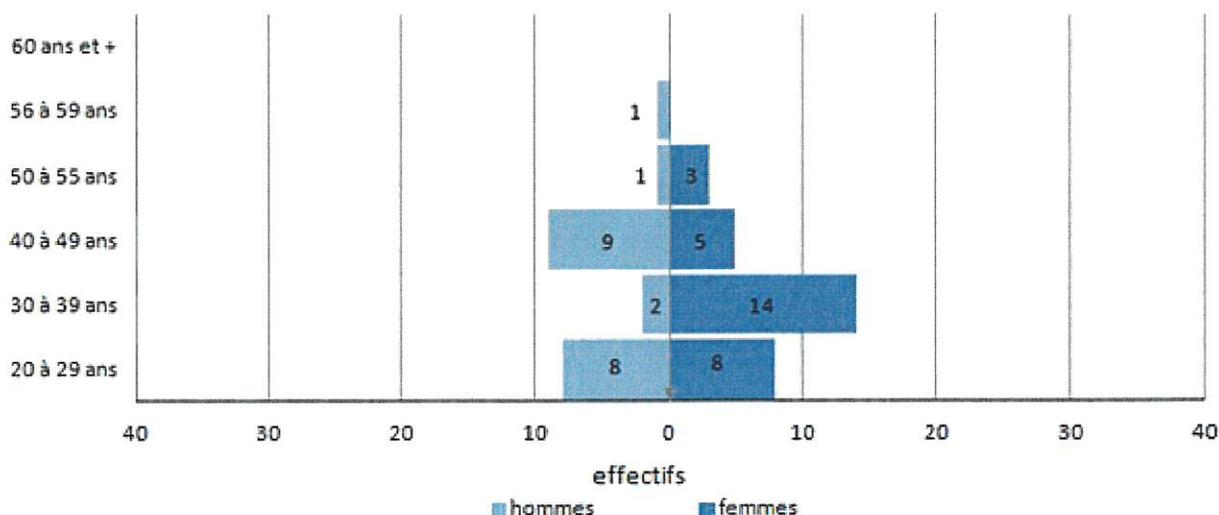
### Fonctionnaires - pyramide des âges au 30/09/2019



Les agents fonctionnaires se situent majoritairement dans la tranche d'âge 40 à 49 ans : 29 % des femmes (31 % en 2018) et 30 % des hommes (37 % en 2018).

L'âge moyen est de 46,96 ans pour les femmes (46,90 en 2018) et de 47,17 ans pour les hommes (46,95 en 2018).

## Contractuels - pyramide des âges au 30/09/2019



L'âge des agents contractuels est compris entre :

- ✓ 30 et 39 ans pour 47 % des femmes avec un âge moyen de 36,54 ans (33,66 en 2018) ;
- ✓ 40 et 49 ans pour 43 % des hommes avec un âge moyen de 37,73 ans (37,47 en 2018).

### 3. Répartition par catégorie hiérarchique au 30/09/2019

9 % de l'effectif sur emploi permanent relève de la catégorie A : 10% des femmes et 7 % des hommes  
 13% de l'effectif sur emploi permanent relève de la catégorie B : 9% des femmes et 20% des hommes  
 78% de l'effectif sur emploi permanent relève de la catégorie C : 81% des femmes et 73% des hommes

#### Détail par statut

Femmes	fonct.	contr.	total
cat. A	8%	27%	10%
cat. B	8%	23%	9%
cat. C	84%	50%	81%

Hommes	fonct.	contr.	total
cat. A	6%	14%	7%
cat. B	16%	48%	20%
cat. C	79%	38%	73%

Grille de lecture : 8% des femmes et 6 % des hommes fonctionnaires sont en catégorie A  
 27% des femmes et 14% des hommes contractuels sont en catégorie A ...

## Détail par catégorie

La catégorie A compte 46 agents dont 35 femmes (76%) et 11 hommes (24%)

La catégorie B compte 65 agents dont 34 femmes (52%) et 31 hommes (48%)

La catégorie C compte 404 agents dont 290 femmes (72%) et 114 hommes (28%)

Fonctionnaires		
catégorie	femmes	hommes
A	77%	23%
B	56%	44%
C	72%	28%

Contractuels		
catégorie	femmes	hommes
A	73%	27%
B	41%	59%
C	65%	35%

Le taux de représentation des femmes fonctionnaires en catégorie A est passé de 72 % en 2018 à 77 % en 2019, et celui des femmes fonctionnaires en catégorie B de 61 % en 2018 à 56 % en 2019.

Ces variations sont dues à la réforme statutaire du cadre d'emplois des Éducateur(rices)s de jeunes enfants : ces emplois, occupés à 100 % par des femmes, sont passés de catégorie B en catégorie A au 1<sup>er</sup> février 2019.

Les femmes sont sur représentées en catégorie C, et ceci de façon bien supérieure à la moyenne nationale de 60 %, en lien, comme précédemment évoqué, avec la nature des métiers des domaines de la petite Enfance et de l'Éducation.

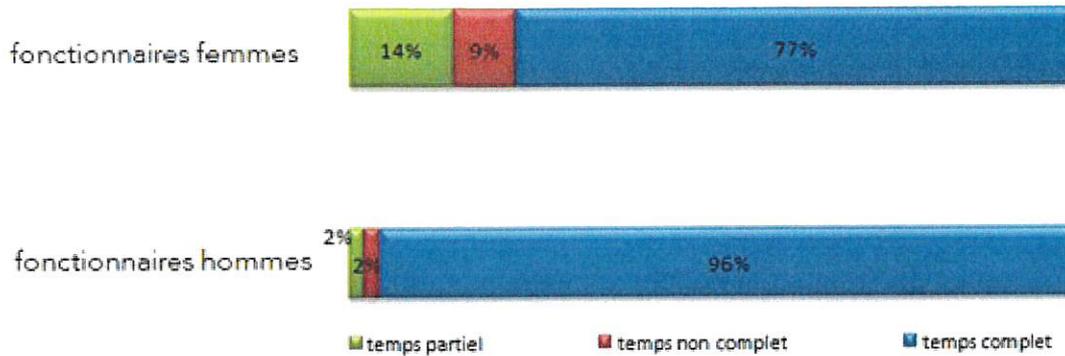
(source DGAFP 2015).

## 4. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction

AU 30/09/2019	Femmes	Hommes	total
Direction générale	2	2	4
Directions et Chefs de service	9	9	18
Total	11	11	22

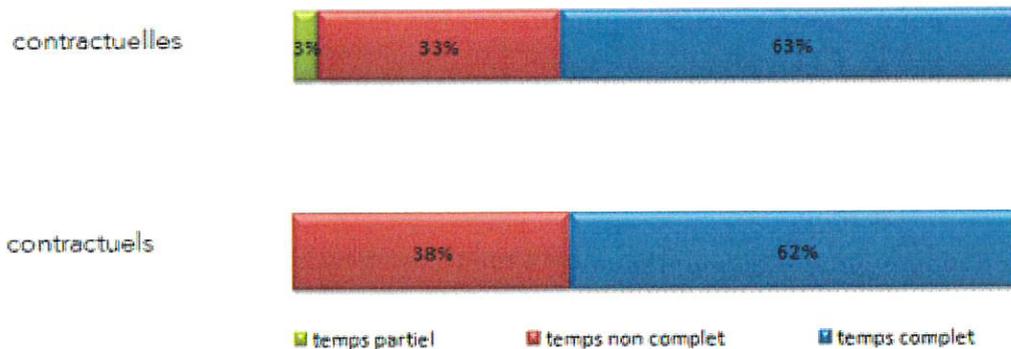
La répartition femmes / hommes sur les emplois de direction est parfaitement équilibrée

## 5. Temps de travail au 30/09/2019



Sur 329 femmes, 47 sont à temps partiel (dont 41 en catégorie C), et 29 à temps non complet (dont 22 en catégorie C). Sur 135 hommes, 3 sont à temps partiel et 3 à temps non complet.

12 des 47 femmes à temps partiel le sont de droit (en lien avec leur situation familiale).  
35 bénéficient d'un temps partiel autorisé compatible avec le fonctionnement de leur service.



Sur 30 femmes, 1 est à temps partiel et 10 sont à temps non complet. Sur 21 hommes, 8 sont à temps non complet.

## 6. Recrutements et gestion des effectifs

<b>GESTION DES EFFECTIFS SUR POSTES PERMANENTS AU 30/09/2019</b>	Femmes	Hommes	Total
Recrutements par voie de mutation	3	2	5
Recrutements par voie de détachement / intégration directe	2	0	2
Recrutement de contractuels sur poste vacant	6	4	10
Pré-titularisations	8	8	16

## 7. Salaires bruts moyens mensuels (ramenés en ETP)

### ➤ Fonctionnaires

Septembre 2019 :

Fonctionnaires femmes	Nb agents rémunérés	Traitement de base brut	NBI (36 % des agents)	RI
Cat A	27	2 726 €	97 €	622 €
Cat B	27	2 061 €	66 €	361 €
Cat C	275	1 691 €	52 €	259 €

Fonctionnaires hommes	Nb agents rémunérés	Traitement de base brut	NBI (43 % des agents)	RI
Cat A	8	2 898 €	117 €	964 €
Cat B	21	2 062 €	66 €	416 €
Cat C	106	1 775 €	61 €	285 €

Décembre 2018 :

Fonctionnaires femmes	Nb agents rémunérés	Traitement de base brut	NBI (35 % des agents)	RI
Cat A	21	2 828 €	100 €	686 €
Cat B	35	2 026 €	66 €	368 €
Cat C	272	1 675 €	53 €	256 €

Fonctionnaires hommes	Nb agents rémunérés	Traitement de base brut	NBI (45 % des agents)	RI
Cat A	8	2 834 €	117 €	964 €
Cat B	22	2 141 €	66 €	408 €
Cat C	103	1 760 €	62 €	278 €

Pour mémoire, en 2018, l'intégration au régime indemnitaire des primes dites annuelle et exceptionnelle a généré une augmentation mécanique de la moyenne du RI, ceci à budget constant pour la collectivité.

La baisse des éléments de rémunération des femmes en catégorie A est une conséquence de la réforme statutaire du cadre d'emplois des Educateur(rice)s de jeunes enfants lesquels, comme indiqué précédemment, sont passés de catégorie B en catégorie A, et ce à rémunération quasi-identique.

La baisse des éléments de rémunération des hommes en catégorie B est liée au départ de 3 agents en fin de carrière et à l'arrivée de 2 agents en début de carrière.

Si le statut garantit un niveau de rémunération de base identique entre agents occupant un emploi de même niveau, sur un grade identique quel que soit leur genre, il n'en demeure pas moins que les rémunérations mensuelles brutes, notamment les montants de régime indemnitaire, peuvent varier en fonction de la filière et des fonctions exercées.

## 8. Avancement de grade

<b>AVANCEMENTS DE GRADE / PROMOTION INTERNE 2019</b>	Femmes	Hommes	Total
Effectifs au 30/09/2019	329	135	464
Nombre d'avancements de grade	38	11	49
Nombre de promotions internes		1	1
%	12%	9%	11%

12 % des femmes fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2019 contre 9% des hommes.

## 9. Formation

<b>Répartition des journées de formation au 30/09/2019</b>	
Femmes	633,5
Hommes	278,5
Total	912

Au 30/09/2019, le nombre moyen de jours de formation des femmes est de 1,9 et celui des hommes de 1,8.

-----

En conclusion, aucun indicateur ne semble nécessiter d'actions correctives majeures au sein de la collectivité :

- Les niveaux de rémunération sont en lien avec les grades, anciennetés, et fonctions occupées. Le régime indemnitaire est attribué sur la base d'une cotation de poste identique quel que soit le genre de l'agent qui l'occupe.

- La parité est respectée au niveau des emplois de direction de service.

- La sur-représentation des femmes est liée aux services proposés (petite Enfance, Éducation ...), mais la collectivité s'efforce de développer, autant que faire se peut, la mixité au sein des équipes.



- HELIOS : comptabilité publique
- ACTES : contrôle de légalité

## BORDEREAU D'ACQUITTEMENT DE TRANSACTION

**Collectivité : VILLE SAINT MEDARD EN JALLES (33)**

**Utilisateur : Desrosier Céline**

### Paramètre de la transaction :

Type de transaction:	Transmission d'actes
Nature de l'acte:	Délibérations
Numéro de l'acte:	DG19_130
Date de la décision:	2019-12-11 00:00:00+01
Objet:	RAPPORT DE SITUATION 2019 SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES. PORTÉ A CONNAISSANCE
Documents papiers complémentaires:	NON
Classification matières/sous-matières:	9.1 - Autres domaines de compétences des communes
Identifiant unique:	033-213304496-20191211-DG19_130-DE
URL d'archivage:	Non définie
Notification:	Non notifiée

### Fichier contenus dans l'archive :

Fichier	Type de fichier	Taille du fichier
<i>nom de métier:</i>		
033-213304496-20191211-DG19_130-DE-1-1_0.xml	text/xml	893
<i>nom de original:</i>		
DG19_130.pdf	application/pdf	6407490
<i>nom de métier:</i>		
99_DE-033-213304496-20191211-DG19_130-DE-1-1_1.pdf	application/pdf	6407490

### Cycle de vie de la transaction :

Etat	Date	Message
Posté	16 décembre 2019 à 09h12min31s	Dépôt initial
En attente de transmission	16 décembre 2019 à 09h12min39s	Accepté par le TdT : validation OK
Transmis	16 décembre 2019 à 09h12min43s	Transmis au MI
Acquittement reçu	16 décembre 2019 à 09h12min59s	Reçu par le MI le 2019-12-16