



Extrait du Registre Des Délibérations

L'an deux mille vingt

Le 25 Novembre 2020 à 18 heures

Le Conseil Communautaire de Grand Cubzaguais Communauté de Communes dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire au siège de Grand Cubzaguais Communauté sous la présidence de Madame Valérie GUINAUDIE, Présidente de séance.

Date de convocation le 17 Novembre 2020.

DELEGUES EN EXERCICE : 37

NOMBRE DE PRESENTS : 29

NOMBRE DE VOTANTS : 34

Objet : Rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes

Présents : 29

AYMAT Pascale (Saint André de Cubzac), Gérard GIRESE suppléant de BLANC Jean Franck (Teuillac), BORRELLY Marie Claire (Saint André de Cubzac), BOUCHET Marie Christine (Prignac et Marcamps), BOURSEAU Christiane (Virzac), BRIDOUX-MICHEL Nadia (Cubzac les Ponts), BRUN Jean Paul (Saint Antoine-Val de Virvée), CAILLAUD Mathieu (Saint André de Cubzac), COUPAUD Catherine (Pugnac), COURSEAUX Michael (Saint André de Cubzac) DARHAN Laurence (Bourg), FUSEAU Michael (Pugnac), GALLIER Patrice (Saint Gervais), GUINAUDIE Sylvain (Aubie/Espessas-Val de Virvée), GUINAUDIE Valérie (Mombrier), HERNANDEZ Sandrine (Saint André de Cubzac), JEANNET Serge (Gauriaguet), JOLLIVET Célia (Peujard), JOLY Pierre (Bourg), LAVAUD Véronique (Saint André de Cubzac), LOUBAT Sylvie (Salignac-Val de Virvée), MONSEIGNE Célia (Saint André de Cubzac), PEROU Laurence (Saint André de Cubzac), PINSTON Stéphane (Saint André de Cubzac), POUX Vincent (Saint André de Cubzac), RAMBERT Jacqueline (Saint Gervais), SUBERVILLE Jean Pierre (Saint Laurent d'Arce), TABONE Alain (Cubzac les Ponts), TELLIER Nicolas (Saint André de Cubzac).

Absents excusés ayant donné pouvoir : 5

BAGNAUD Gérard (Cubzac les Ponts) à Alain TABONE, MABILLE Christian (Peujard) à JOLLIVET Célia, MARTIAL Christophe (Val de Virvée) à BRUN Jean-Paul, POUCHARD Éric (LANSAC) à FUSEAU Michaël, TARIS Roger (Tauriac) pouvoir à Valérie GUINAUDIE,



Absents excusés : 3

BELMONTE Georges (Saint André de Cubzac), FAMEL Olivier (Saint André de Cubzac), GRAVINO Bruno (Saint Trojan),

Absents : 0

Secrétaires de séance : **Serge JEANNET**

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 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 un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Pour les communes et EPCI : 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... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant 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.

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 décrit les orientations pluriannuelles. »

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



Préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2021, Mme La Présidente soumet au conseil communautaire le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire décide :

- De délibérer afin de prendre acte de la transmission de ce rapport aux membres du conseil communautaire.

Pour : 34
Contre : 0
Abstention : 0

Enregistrée en sous-préfecture
Le :

Pour extrait certifié conforme

Publiée le :

Fait à Saint André de Cubzac
Le 26 Novembre 2020

La Présidente



Valérie GUINAUD

Envoyé en préfecture le 27/11/2020

Reçu en préfecture le 27/11/2020

Affiché le

SLOW

ID : 033-243301223-20201127-2020_162-DE





RAPPORT EGALITE HOMMES FEMMES

En application de la loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et les EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant 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.

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 décrit les orientations pluriannuelles. »

Enfin, il présente aussi les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

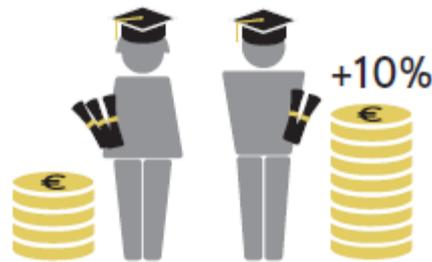
Quelques chiffres au niveau national

• Dans la Fonction Publique Territoriale



Dans la Fonction Publique Territoriale, **PLUS DE 6 agent-e-s sur 10 SONT DES FEMMES.**

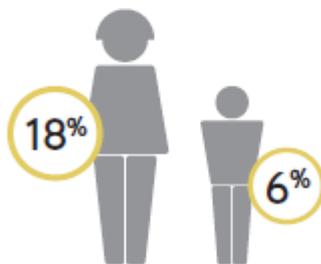
Source : DGAFP, Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2017.



L'ÉCART DE SALAIRE NET MENSUEL EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) EST DE **10% ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**, et pourtant 30% des femmes et 22% des hommes de la Fonction Publique Territoriale ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

Source : DGAFP, Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2017.

TEMPS PARTIEL



18% DES FRANCILIENNES SALARIÉES DE 25 À 54 ANS sont en temps partiel contre **6 % des Franciliens salariés.**

Source : INSEE, 19 Indicateurs régionaux sur les Inégalités entre les femmes et les hommes, 2019.

CONSÉQUENCES SUR LES RETRAITES



Les pensions de retraite **DES FEMMES SONT 42% INFÉRIEURES** à celles des hommes. Dans la **Fonction Publique Territoriale**, les pensions de retraite des femmes sont **14% INFÉRIEURES** à celles des hommes.

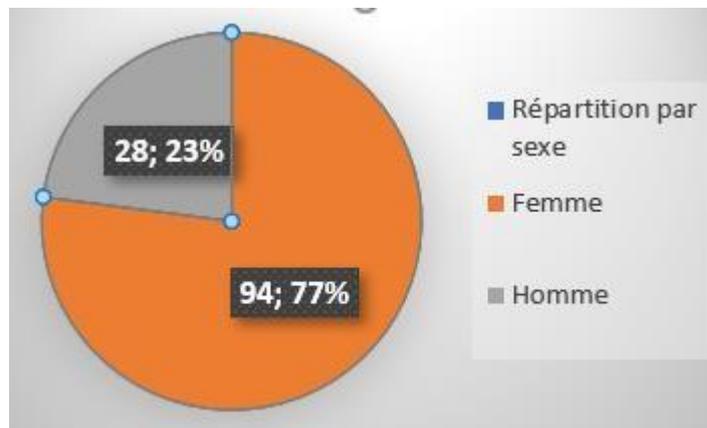
Sources : DREES, Les retraites et les retraités, 2018.
DGAFP, Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 2017.

I L'égalité des hommes et des femmes au sein de GRAND CUBZAGUAIS, Communauté de Communes :

❖ Situations

➤ Les effectifs :

Au 31 décembre 2019, Grand Cubzaguais employait 94 femmes et 28 hommes sur emploi permanent.



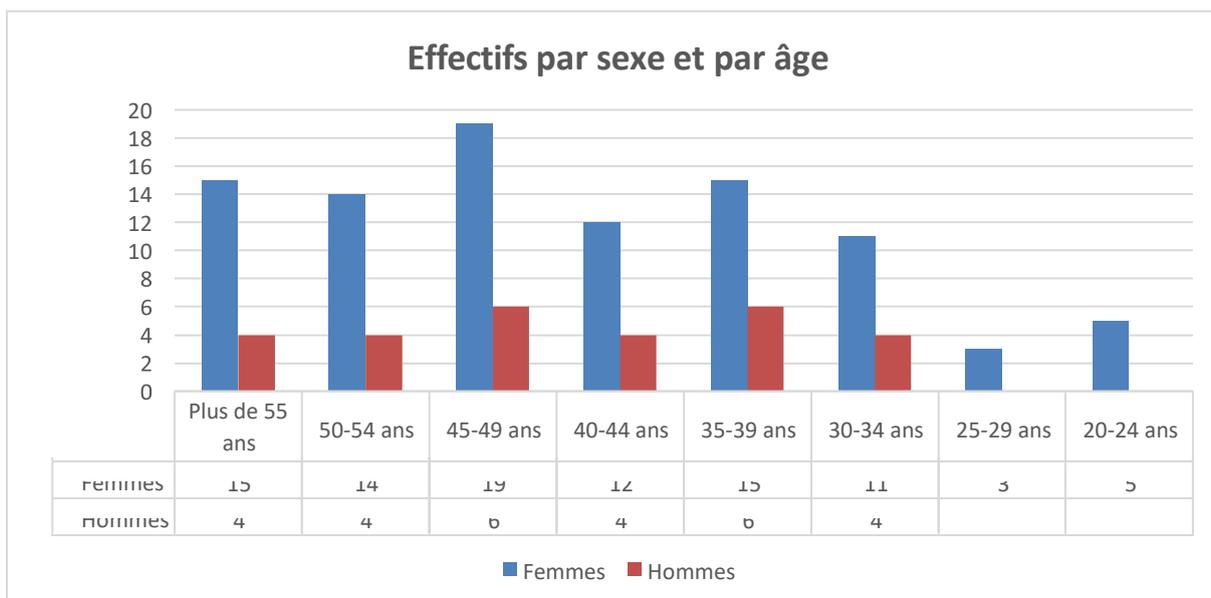
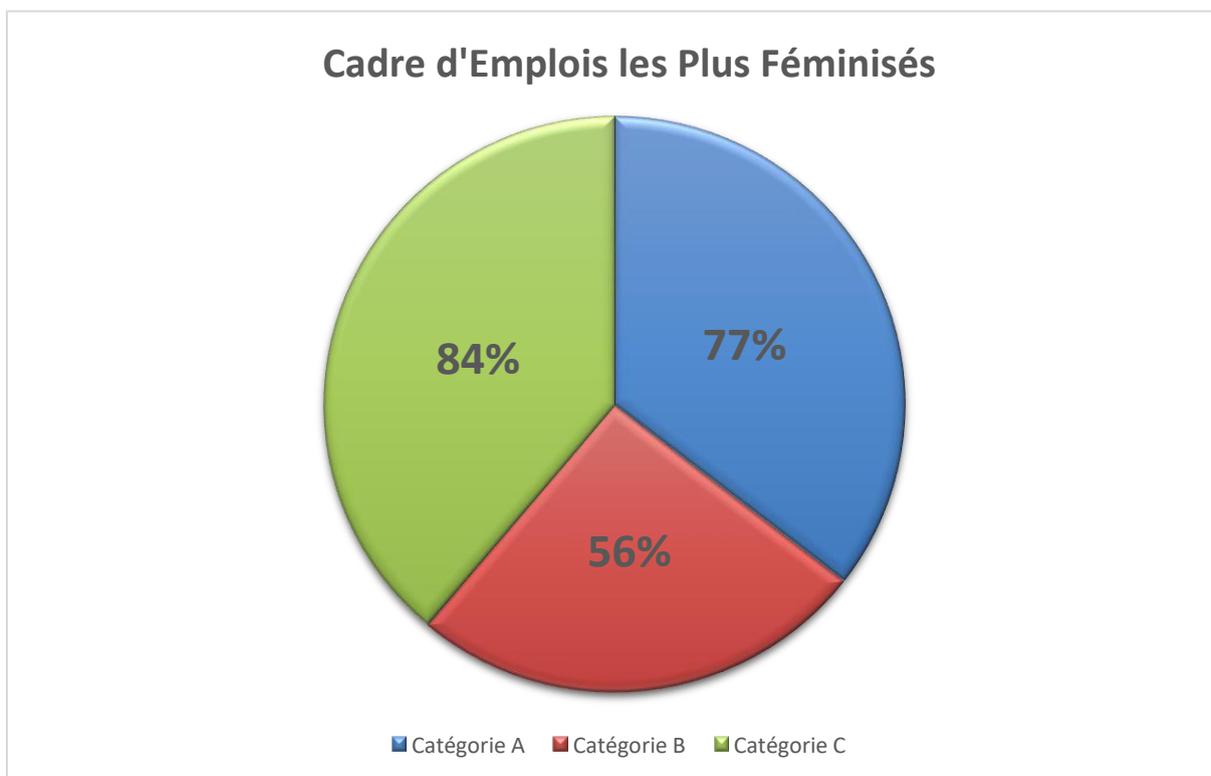
- ✓ 84 agents soit 80 % des fonctionnaires sont des femmes et 21 agents soit 20% des fonctionnaires sont des hommes
- ✓ 5 femmes et 6 hommes sont contractuels sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Titulaires	86 ,36%	75%
Non-titulaires	10,64%	25%
Ensemble	77%	23%

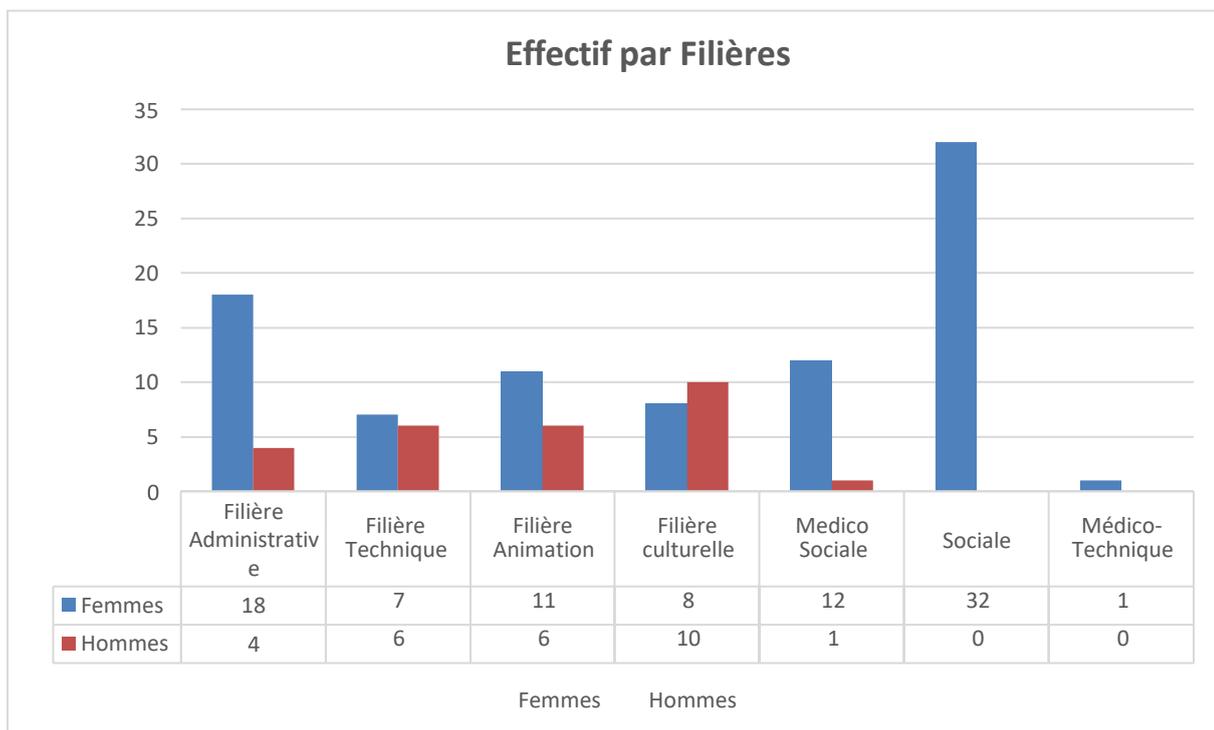
Grand Cubzaguais emploie 3 agents sur emploi fonctionnels dont 1 femme.

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

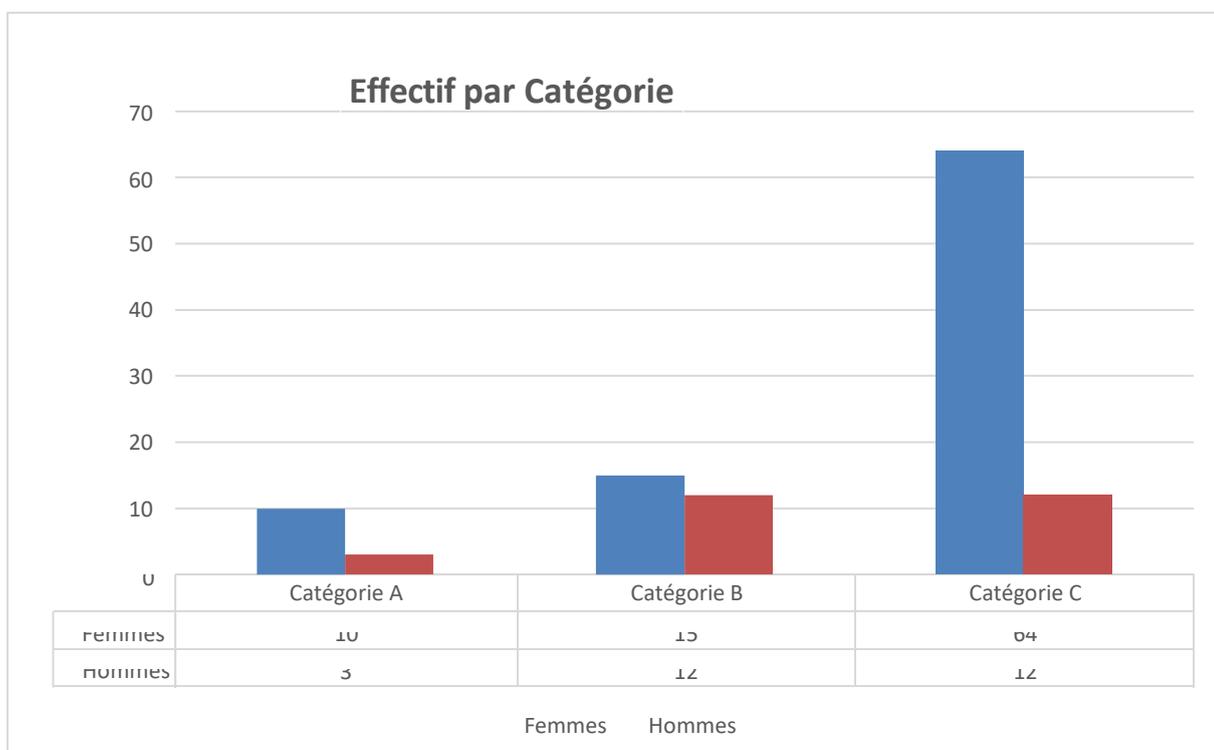
- 76,37 femmes titulaires et stagiaire
- 18,75 hommes titulaires et stagiaire
- 3,48 femmes contractuelles permanentes
- 1,48 hommes contractuels permanents



Dans la FPT, la moyenne d'âge est de 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes.



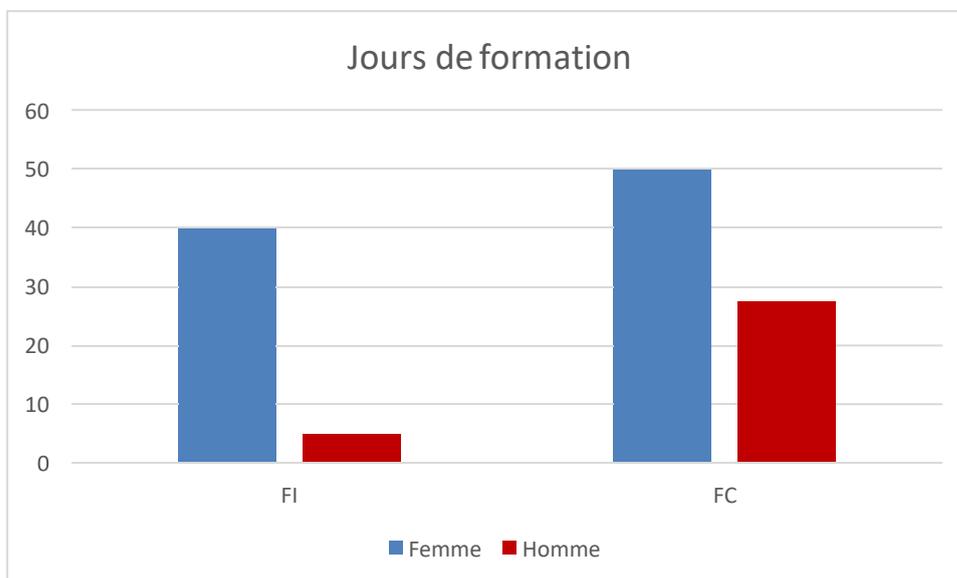
La filière la plus féminisée est la filière sociale. Seule la filière culturelle compte plus d'hommes que de femmes.



Les femmes représentent 76,92% des effectifs en catégorie A (62% au plan national), 55,55% en catégorie B (63% au plan national) et 82.05% en catégorie C (61% au plan national).

Grand Cubzaguais se caractérise donc par une représentation importante des femmes. Il en est de même dans des postes d'encadrement hors direction 14 responsables femmes contre 4 responsables hommes. Et il est à noter une parité en direction (1 DGA Femme pour 1 DGA Homme).

➤ **La formation :**



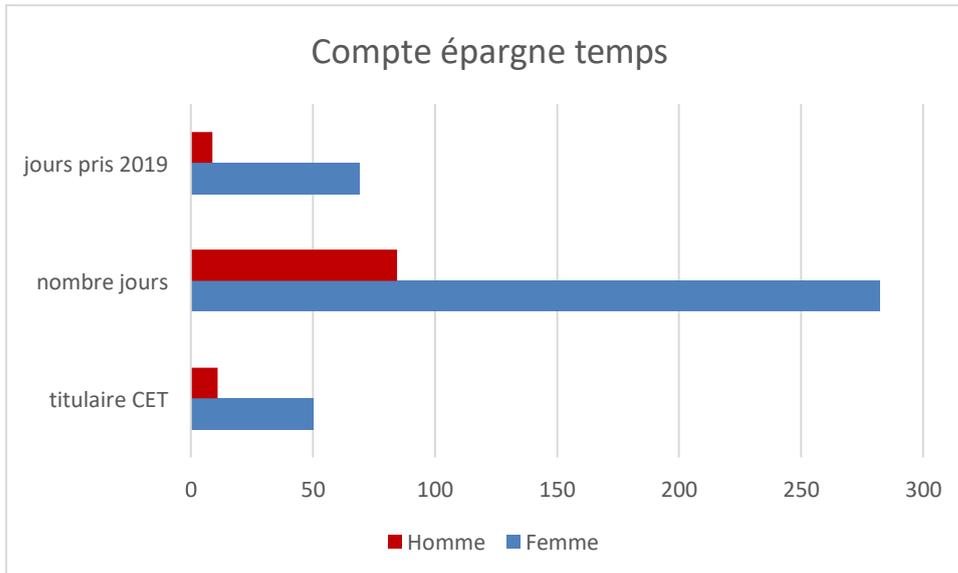
124 jours de formations ont été suivies par les agents en 2019. L'accès à la formation a été principalement féminin (73,8%)

La formation continue représente 62,5% des formations suivies.

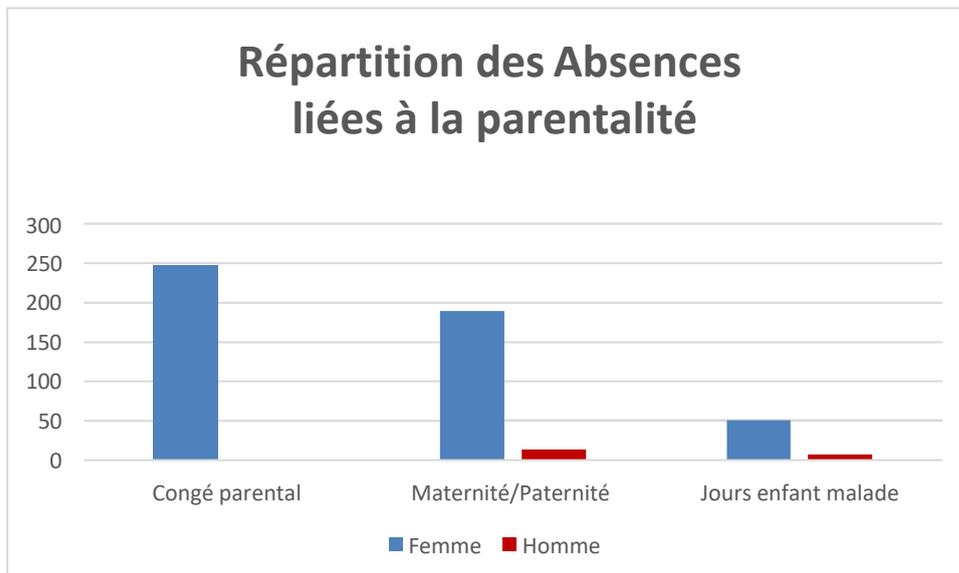
➤ **L'aménagement du temps de travail :**

6 femmes sont à temps partiel, 3 à 80% et 3 à 90%. Sur ces 6 temps partiel, 2 sont des temps partiel sur autorisation. Ainsi 100% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes, contre 82% toutes fonctions publiques confondues au niveau national.

➤ **Les absences**



En 2019, 61 agents avait un CET ouvert (82% de femmes, 18% d'hommes) représentant un solde de 366 jours (77% au bénéfice d'agents féminin et 23% agents masculin) avec un nombre de jours pris se portant à 78 (88,5 par des femmes et 11,5% par des hommes).

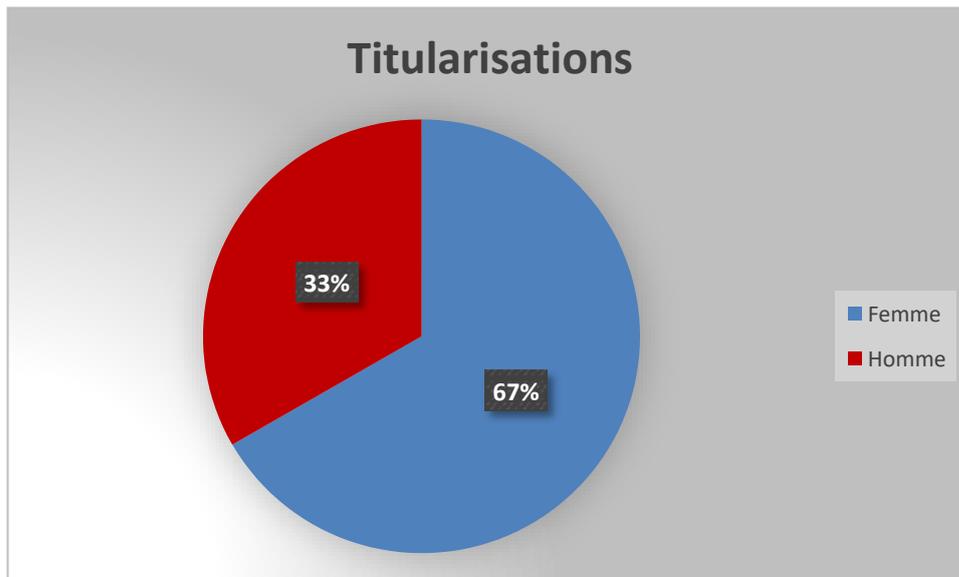


En 2019 les absences liées à la parentalité sont essentiellement féminines.
 -51,5 jours enfants malade pris par les agents féminins contre 7 jours pris par - des agents masculins
 -189 jours maternité contre 14 jours paternité pour les titulaires.

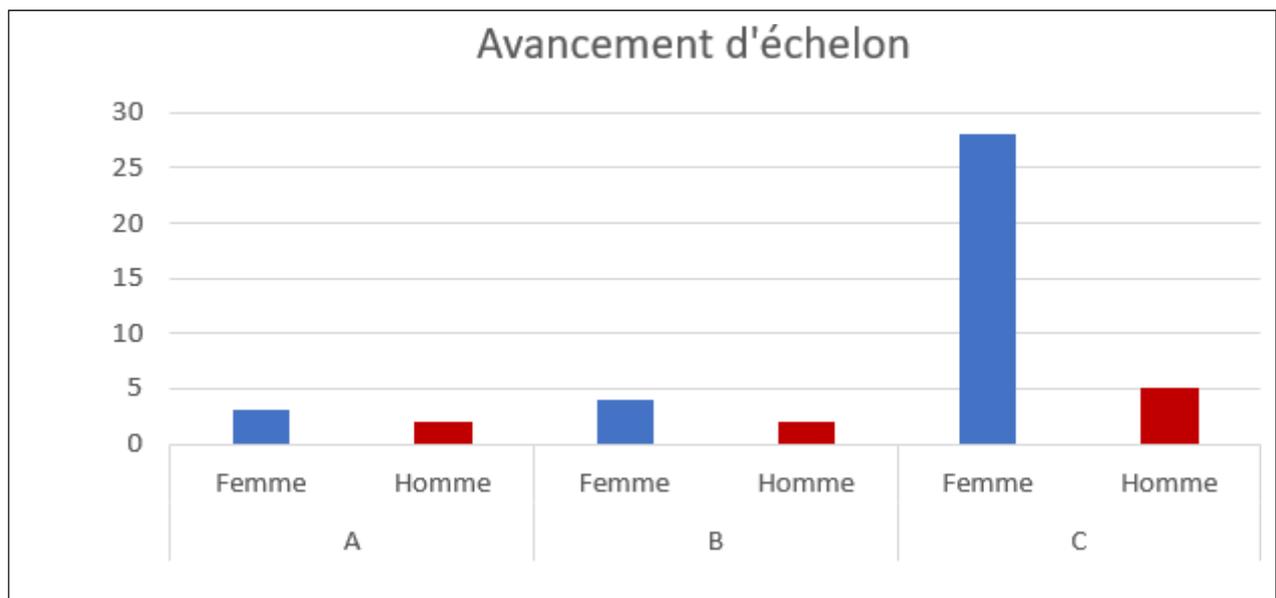
-247 jours de congé parental, 100% féminin.

S'agissant des jours d'accident de travail, 71 ont été enregistrés en 2019, 100% de ces jours concernent des femmes.

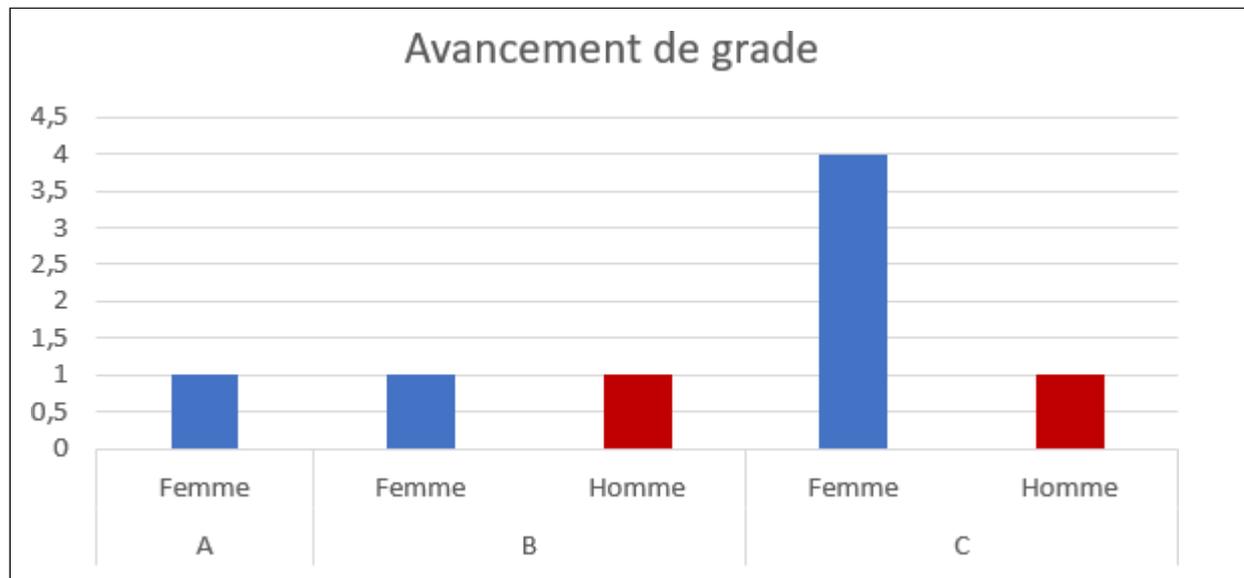
➤ **Le déroulement de carrière**



En 2019, Grand Cubzaguais a titularisé 3 agents dont 2 femmes et n'a pas procédé à aucune stagiairisation.



En 2019 44 agents ont eu un avancement d'échelon , 11,36% en catégorie A, 13,64% en catégorie B et 75% en catégorie C. Les femmes représentent soit 79,5% des avancements d'échelon (pour rappel elles représentent 77% des effectifs).

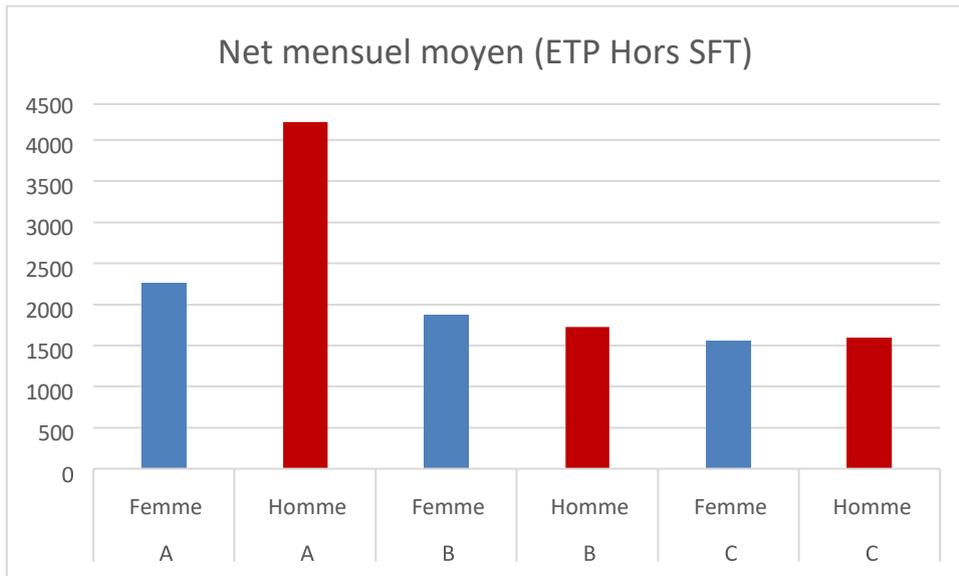


En 2019, Grand Cubzaguais 8 agents ont bénéficiés d'un avancement de grade. 75% des agents concernés sont des femmes.

Promotion interne :

1 agent féminin a été promu à un cadre d'emploi supérieur (catégorie B)

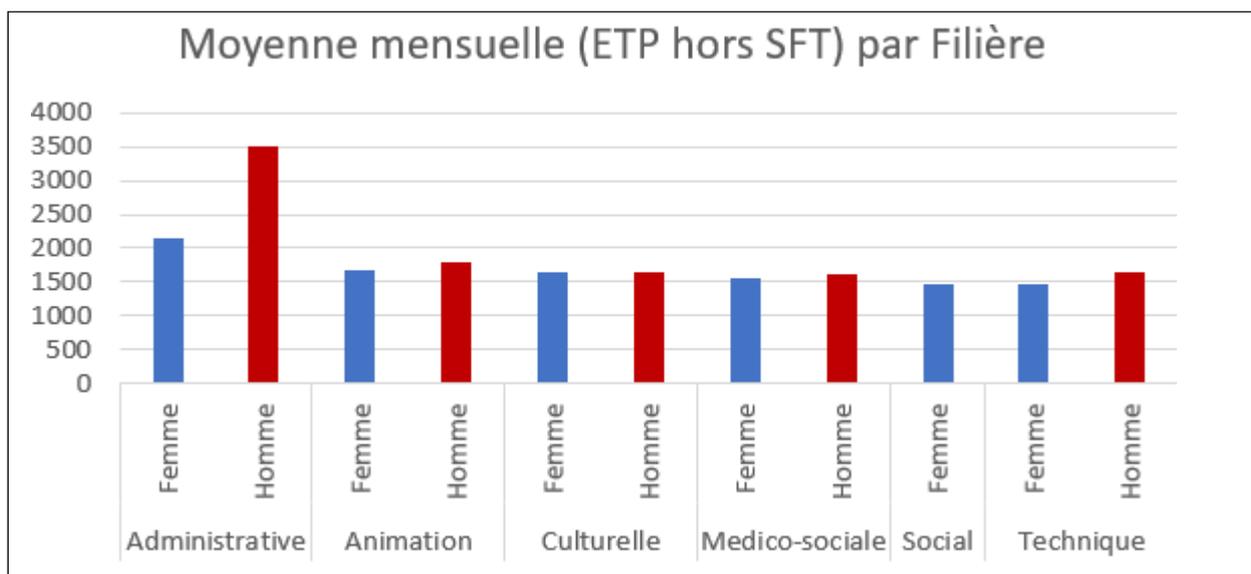
- **La rémunération moyenne par sexe, filière et catégorie.**



Pour l'année 2019. Le salaire mensuel net moyen (rapporté en ETP, hors SFT) est à 1774,46€. Le salaire mensuel net moyen des femmes est de 1710,65€ contre 1973,54€ pour les hommes.

Au niveau national en 2017, dans la Fonction Publique Territoriale, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) est de 1 867 euros pour les femmes et 2 053 euros pour les hommes.

Au Grand Cubzaguais, c'est en catégorie A que l'écart entre le salaire moyen des hommes et des femmes est le plus important.



Dans l'ensemble des filières, le salaire net moyen des hommes est supérieur à celui des femmes sauf dans la filière culturelle, la filière sociale ne comptant pas d'hommes parmi ses effectifs.

❖ **Actions menées**

Mise en place de nouveaux outils RH, tels que :

◆ Le Télétravail

Un des leviers d'action pour développer la qualité de vie au travail est la mise en place du télétravail qui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et de proposer aux agents des meilleures conditions de travail.

Grand Cubzaguais a souhaité faire bénéficier ses agents de cette amélioration et a voté sa mise en place en décembre 2017.

Un élargissement du dispositif est prévu en 2021.

◆ La charte ARTT

Réalisée dans le but d'améliorer le fonctionnement des services et d'adopter un régime égalitaire, la charte ARTT a été approuvée par le Conseil Communautaire en décembre 2017 et s'est appliquée dès janvier 2018.

Une révision du dispositif est prévu en 2021

◆ Le Compte Epargne temps

Ouvert à la demande des agents, le Compte Epargne Temps permet de conserver les jours de congés ou de RTT non pris sur plusieurs années.

Le 20 décembre 2017, le Conseil Communautaire en a adopté des modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, de fermeture pour une application à compter du 1^{er} janvier 2018.

◆ Modification de l'organigramme de la G3C

Par délibération en date du 12 février 2020, le Conseil Communautaire a approuvé le nouvel organigramme de la Collectivité faisant suite au travail mené par KPMG faisant apparaître une réévaluation nécessaire des effectifs dans certains services pour améliorer l'adéquation des ressources avec les missions confiées.

◆ Réalisation du DUERP et de l'analyse des RPS de la G3C

Par marché public, le cabinet KPMG a réalisé l'audit des RPS de la collectivité et QSE Consult à réaliser le DUERP.

❖ Orientations de 2021 :

- Renforcer le dialogue social en lien avec une tenue plus fréquente des Comités Techniques et CHSCT
- Faire progresser les agents tout au long de leurs parcours professionnel en continuant de garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et en facilitant l'égal accès des femmes et des hommes aux formations (par l'établissement des Lignes Directrices de Gestion avant le 31/12/2020)
- Continuer à assurer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée en élargissant le champ du télétravail et des RTT et en réexaminant le temps de travail des crèches.
- Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agents sur leurs lieux de travail en garantissant un environnement de travail de qualité (par la mise en place dispositif pour recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes)
- Mettre en place un référent déontologue et identifiant un lanceur d'alerte et une procédure interne de recueil des alertes éthiques
- Continuer la politique de prévention des risques psychosociaux
- Mettre à jour le Document Unique
- Améliorer l'accès à la formation des agents
- Mettre en place une procédure de recrutement avec parité des jurys de recrutement notamment.

II L'égalité des hommes et des femmes au niveau du territoire

❖ Situations

➤ Au niveau de la gouvernance :

Au 31/12/2019 sur les 16 communes, 4 sont représentées par une femme, Grand Cubzaguais comptait en titulaires 37 conseillers dont 13 femmes (soit 35.13%) et sur les 9 suppléants 6 étaient des femmes (66,67%).

Le bureau était formé de 18 membres dont 5 femmes.

Quant aux Vice-Présidents, parmi ses 10 membres 2 étaient des femmes.

En 2020, une femme est élue Présidente du Grand Cubzaguais.

Composé de 16 communes. Dont 4 sont représentées par une femme (soit 25%, 19,8 % niveau national), Grand Cubzaguais compte 46 conseillers (titulaires et suppléants) dont 20 femmes.

Le bureau est formé de 21 membres dont 7 femmes

Parmi les 7 Vice-Présidents, 1 est une femme.

Le bureau comporte en outre, 3 conseillères déléguées (peut-être une 4ieme)

En 2020, 8 commissions ont été créés :

	HOMME	FEMME
COMMISSION N°1 : Cohérence et solidarités territoriales	11	9
COMMISSION N°2 : Développement économique, l'Emploi et la Formation	14	6
COMMISSION N°3 : Tourisme et animation du territoire	9	13
COMMISSION N°4 : Nouvelles Solidarités, Petite enfance, Enfance, Jeunesse, Vie associative et Action Sociale	8	16
COMMISSION N°5 : Développement du Numérique, de l'Economie du numérique et de l'innovation	9	5
COMMISSION N°6 : Transition Ecologique et les Mobilités	15	14
COMMISSION N°7 : Finances, Administration générale et Mutualisations	15	5
COMMISSION N°8 : Patrimoine Communautaire	10	2

➤ **Au niveau local :**

Femmes / hommes dans l'ensemble de la population

Quel équilibre entre les sexes ?

Périodes	16 communes (2020)	France
2007	1,02	1,07
2012	1,02	1,07

2017	1,03	1,07
Source : Insee, RP		

Population du territoire de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2017

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	13 206	14 307	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	181	133	0,1	1,3	1,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	911	409	1,7	7,1	2,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	942	600	0,3	9,2	2,3
Professions intermédiaires	1 932	2 019	7,2	22,6	4,9
Employés	986	4 343	16,6	28,4	7,3
Ouvriers	3 748	890	18,8	23,9	6,0
Retraités	3 076	3 644	0,0	0,2	68,2
Autres personnes sans activité professionnelle	1 429	2 270	55,2	7,2	7,7

Source : Insee, RP2017 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2020.

Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)		
Quelle est la situation sociale (liée à l'emploi) de ma population ? - Ensemble		
Indicateurs	16 communes (2020)	France
Agriculteurs	1,1	0,8
Art., commer., chefs d'entr.	4,8	3,5
Cadres et prof. int. sup.	5,6	9,4
Employés	19,4	16,2
Autres inactifs	13,4	16,9
Prof. intermédiaires	14,4	14,1
Ouvriers	16,9	12,2
Retraités	24,4	26,9
Source : Insee, RP - 2017		

Salaires net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2017 du territoire

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	13,0	11,9	13,7
Cadres*	21,7	19,3	22,7
Professions intermédiaires	14,5	13,5	15,2
Employés	10,7	10,5	11,2
Ouvriers	11,4	10,2	11,6

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

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2017 sur le Territoire

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	25 475	12 322	13 153
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	21,3	19,1	23,3
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,9	4,4	5,5
CAP, BEP ou équivalent	32,5	37,5	27,7
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,0	17,4	18,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,2	10,7	11,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	6,6	5,3	7,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	5,5	5,6	5,4

Taux de chômage

Quel est le taux de chômage chez les 15-64 ans ?

Indicateurs	16 communes (2020)	France
Ensemble	12,1	13,9
Femmes	14,2	14,6
Hommes	10,1	13,2

Zoom sur...le chômage des jeunes

Quel est le taux de chômage chez les 15-24 ans ?

Indicateurs	16 communes (2020)	France
Ensemble	30,3	28,5
Femmes	33,8	28,9
Hommes	27,2	28,2

Zoom sur...le chômage des seniors

Quel est le taux de chômage chez les 55-64 ans ?

Indicateurs	16 communes (2020)	France
Ensemble	9,5	11,2
Femmes	10,9	11,3
Hommes	8,1	11,1

Les femmes et les hommes sont-ils égaux face au temps partiel ?

Quelle est la part des actifs en emploi mais dont l'activité professionnelle ne correspond pas à un temps plein ?

Indicateurs	16 communes (2020)	France
Ensemble	14,8	16,7
Femmes	23,8	26,3
Hommes	6,5	7,8

Les salariés en emploi précaire

Quelle est la part des salariés vivant sur mon territoire mais dont l'emploi n'est pas stable ?

Période	Ensemble	Femmes	Hommes
2007	13,9	16,8	11,3
2012	13,5	15,2	11,9
2017	13,6	15,8	11,5

Statut et condition d'emploi des Femmes de 15 ans et plus

Indicateurs	CC du Grand Cubzaguais
Salariées	6494
- Titulaires de la fonction publique et CDI	5485
- Contrat à durée déterminée	709
- Intérim	91
- Emplois aidés	97
- Apprentissage - Stage	112
Non salariées	769
- Indépendants	535
- Employeurs	211
- Aides familiaux	23

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2017

Les emplois locaux

Dans quels secteurs d'activité les emplois locaux sont-ils spécialisés ?

Indicateurs	16 communes (2020)	France
Emplois dans l'agriculture (%)	7,7	2,6
Emplois dans la construction (%)	11,4	6,4
Emplois dans l'industrie (%)	8,7	12,1
Emplois dans le tertiaire (%)	72,1	78,9
Source : Insee, RP - 2017		

Taux de création d'entreprises

A quel taux de création d'entreprises cela correspond-il ? Est-ce supérieur ou inférieur à d'autres territoires ?

Indicateurs	16 communes (2020)	France
Ensemble	15,7	13,2
Industrie	10,9	8,8
Construction	17,2	10,3
Commerce, transports, hébergement et restauration	18,5	13,5
Services marchands auprès des entreprises	16,7	15,7
Services marchands auprès des ménages	11,5	12,7

Au 3 novembre 2020, 1 600 établissements étaient actifs sur le territoire de la CC du cubzaguais dont 20% ont pour dirigeant une femme, 72 % un homme (et 8% NR).

En 2019, il y a eu 201 créations d'entreprises dont 22% par des femmes et 71% par des hommes (et 7% NR).

En 2020, il y a eu 165 créations d'entreprises dont 25% par des femmes et 68% par des hommes (et 7% NR).

Besoins potentiels en maintien à domicile

Combien de personnes de 75 ans et plus vivent seules chez elles et sont potentiellement concernées par des mesures de maintien à domicile ?

Catégorie	Personnes		%	
	16 communes (2020)	France	16 communes (2020)	France
Femmes	762	1850571	75,4	77,9
Hommes	248	525815	24,6	22,1
Total	1010	2376386	100	100
<i>Source : Insee, RP - 2017</i>				

Mon territoire accueille-t-il plutôt des petits ménages ou des ménages familiaux avec enfant(s) ?

Indicateurs	16 communes (2020)	France
Part des ménages d'une seule personne (%)	28,6	36,2
Part des ménages dont la famille principale est formée d'un couple sans enfant (%)	27,8	26,1
Part des ménages dont la famille principale est une famille monoparentale (%)	9,4	9,8
Part des ménages dont la famille principale est formée d'un couple avec enfant(s) (%)	32,7	25,7

Au niveau des RAM : sur 320 Assistantes maternelle sur le territoire 2 sont des Hommes.

❖ **Actions menées actuellement via la G3C:**

➤ **PRIJ :**

- Organisation avec le Pôle Solidarité et d'autres partenaires, d'actions de prévention, sur la sexualité, la contraception
- Règlement intérieur des PRIJ : critères favorisant la mixité filles-garçons pour l'attribution des places aux animations
- Chaque année le service répond à un appel à projet du Dpt 33 "Vacances pour tous 33". Ce dispositif facilite l'accès aux jeunes à des activités de loisirs pendant les vacances scolaires, dont l'un des grands objectifs est de favoriser la mixité filles-garçons.

➤ **EAJE :**

Certains critères d'attribution en EAJE permettent d'attribuer des points : aux familles monoparentales, la prise en compte des revenus est adaptée aux parents isolés.

➤ **ALSH :**

Pas de critères particuliers, mais nous sommes attentifs aux dossiers des parents isolés - familles monoparentales (que ce soit une maman solo ou un papa solo)

- Soutien aux associations culturelles et sportives
- Accompagnement au maintien à domicile par transadapt
- Pas de communication stéréotypée et utilisation d'un vocabulaire égalitaire dans la communication.

❖ **Associations œuvrant sur le territoire de la G3C, en lien avec l'égalité femme-homme:**

- Vict Aide : accompagnement, soutien, orientation pour les victimes de violence HF
- Les fées papillons : accompagnement, bien être, estime de soi,..... (Association bordelaise avec une antenne sur Blaye)
- Relais : HF
- Le comité local de santé et le réseau santé social : des axes bien définis relatifs à la santé, accès à la santé pour tous et toutes, ces axes sont

travaillés par des professionnels de la santé, du sociale, des Elu(e)s et autres partenaires de la GH

- La mission locale (jeunes 18.25 ans) travaille aussi sur l'égalité HF
- L'atelier des savoirs: une association qui permet à des personnes d'origine française ou étrangères de mieux connaître la langue française. Beaucoup de femmes s'y inscrivent pour faciliter leur insertion, (travail, sortie, lien social)

❖ **Orientations pluriannuelles 2021 à 2023 :**

D'une manière générale : encourager et soutenir les initiatives locales en faveur de l'égalité, pour y parvenir : intégrer des éléments de diagnostic et d'objectifs concernant le genre aux documents stratégiques.

• **Santé et société :**

- **Renforcer l'accès à l'information sur la santé dont la contraception, l'interruption volontaire de grossesse (IVG) et les soins gynécologiques en s'appuyant sur la communication numérique, et notamment sur des applications.**
- **Améliorer la connaissance des dispositifs locaux et nationaux d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences et particulièrement des femmes à travers une communication dans le magazine, le site web, les panneaux lumineux et les panneaux d'affichages de la collectivité ainsi que dans les lieux de proximité (cabinet médical, pharmacie, Maison de service au public).**
- **Faciliter l'accès à l'information pour les victimes de violences et particulièrement pour les femmes en développant des permanences d'accueil dans des locaux qui proposent une diversité de services comme les Maison de service au public ; réfléchir à la localisation de la permanence à l'intérieur des locaux pour garantir la confidentialité.**
- **Favoriser la participation citoyenne des femmes notamment lors des enquêtes et réunions publiques**

• **Monde entrepreneurial**

- **Initier un réseau de femmes créatrices d'entreprises.**
- **Développer l'entrepreneuriat des femmes en promouvant les réseaux d'entrepreneuses et en concevant des espaces de co-working accessibles à toutes et tous.**
- **Améliorer l'accès des femmes aux dispositifs d'aide à la création d'entreprise en adoptant des critères qui ne les excluent pas (limitation d'âge, contrainte de mobilité) et en ciblant des secteurs qu'elles investissent fortement.**

• **Emploi**

- **Lutter contre le chômage des jeunes : actions conjointes avec Pôle emploi et la mission locale, accueil de stagiaires, de contrats d'apprentissage.**

- **Renforcer et diversifier les services d'accueil de jeunes enfants en les rendant accessibles à tous les ménages, quels que soient leurs revenus, en mobilisant des financements régionaux, européens et de la CAF.**