



RAPPORT SUR LA  
SITUATION  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES  
DE BORDEAUX  
METROPOLE

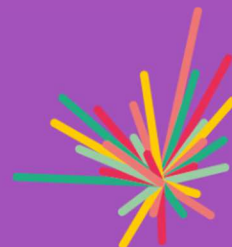
# RAPPORT D'ÉGALITÉ

DIRECTION CONSEIL  
ET ORGANISATION

MISSION ÉGALITÉ,  
LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS ET  
INNOVATION SOCIALE

---

ÉDITION 2022



**BORDEAUX  
MÉTROPOLE**



<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>6</b>
Synthèse des points saillants : les progrès notés, les axes d'amélioration possibles .....	9
<b>AXE 1 - DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ .....</b>	<b>10</b>
<b>ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	<b>10</b>
Un portage politique et administratif réaffirmé .....	10
Une approche budgétaire non priorisée .....	19
Un plan de communication interne annualisé .....	19
Une communication externe soutenue.....	23
Des sessions de sensibilisation et de formation renforcées .....	30
Un dialogue social qui se poursuit.....	33
Des données statistiques affinées .....	34
Réponse à l'appel à projets 2022 du Fonds de l'égalité .....	36
<b>AXE 2 - TENDRE VERS L'EXEMPLARITÉ.....</b>	<b>38</b>
La cartographie des risques de discrimination dans les process ressources humaines .....	38
Le recrutement.....	38
La gestion de carrière .....	43
La conciliation des temps de vie .....	67
<b>PARTIE 3 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LA MISE EN OEUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES .....</b>	<b>72</b>
La commande publique.....	72
Le mécénat et l'attribution de subventions .....	75
L'aménagement des espaces publics .....	75
L'accès aux transports .....	78
Les initiatives locales : le soutien aux associations .....	84
La politique de la ville.....	85
Le jeune public .....	87
Le numérique .....	88
<b>PARTIE 4 - ACCOMPAGNER LES COMMUNES VOLONTAIRES DANS LEURS ACTIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	<b>91</b>

## Rapport Égalité 2022

L'animation du réseau local Mix'Égalité.....	91
Le réseau « Pessac s'engage ».....	92
Un soutien méthodologique et organisationnel aux communes.....	93
Des événements de promotion de l'égalité communs entre la Métropole et les communes.....	93
<b>ANNEXES.....</b>	<b>95</b>



La structure du rapport égalité 2022 reprend la présentation adoptée en 2021 afin de le rendre plus lisible et de le mettre davantage en cohérence avec le Plan d'actions Égalité femmes/hommes 2020/2022 et le cahier des charges de la labellisation Afnor Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Des logos ont été associés à chaque action selon qu'elle relève du :




*Label Égalité professionnelle*



*Plan d'actions Égalité*



Un code couleur permet de préciser si :

-  Une vigilance doit être apportée, car l'action est insuffisamment développée ou n'a pas commencé
-  L'action est lancée, mais des progrès restent à accomplir
-  L'action est terminée ou se déroule de manière régulière, conformément au plan d'actions

# INTRODUCTION

Bordeaux Métropole, consciente que l'égalité femmes-hommes se joue tant au niveau local que national, s'est engagée dans une politique transversale de promotion de l'égalité femmes-hommes depuis de nombreuses années.

Dès 2014, elle a adhéré à la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, promue par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe. Cette charte définit 6 grands principes, que les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) s'engagent à respecter :

- L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental
- Afin d'assurer l'égalité femmes/hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte
- La participation équilibrée femmes/hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique
- L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité femmes/hommes
- L'intégration de la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités est nécessaire pour faire avancer l'égalité femmes/hommes
- Des plans d'action et des programmes disposant de budgets dédiés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité femmes/hommes

Un premier Plan d'actions métropolitain Égalité femmes-hommes a ainsi été élaboré et adopté par le Conseil métropolitain le 30 octobre 2016. Un deuxième plans triennal 2020/2022 a été adopté par le Conseil du 20 décembre 2019. Le troisième Plan d'actions sera proposé aux élu.e.s au 1er semestre 2023.

- **Les quatre axes du plan égalité**

- *Développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes*
- *Tendre vers l'exemplarité de Bordeaux Métropole employeur*
- *Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines*
- *Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité femmes-hommes*

La promotion de l'égalité nécessite un engagement sur le long terme, qui se fonde sur des actions de proximité, des données statistiques, des expérimentations, et leur mise en valeur. Elle s'accompagne également d'une sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre. Le présent rapport participe à cette valorisation du travail accompli et met en valeur les actions en cours ou à venir.

- **Rappel du contexte légal**

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que toutes les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent présenter devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes. Ce rapport est devenu obligatoire depuis 2016. Il doit donner un panorama des avancées égalitaires en interne, sur les politiques publiques, et permettre la remise à jour du Plan d'actions métropolitain Egalité femmes/hommes. Ce rapport a vocation à s'enrichir chaque année.

En juin 2017, la Métropole, la Ville de Bordeaux et son Centre Communal d'Action Sociale se sont engagés dans une démarche commune de double labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et Diversité. En octobre 2017, l'Association Française de Normalisation (AFNOR) a réalisé un premier diagnostic sur ces thématiques, en rencontrant de nombreux agent.e.s. Les préconisations proposées ont donné lieu à la mise en œuvre d'un plan d'action déployé en interne. En mai 2019, les labels ont été accordés pour une durée de 4 ans, avec un audit de suivi à mi-parcours, réalisé du 1<sup>er</sup> au 11 février 2021. La labellisation est un processus important avec un cahier des charges permettant d'inscrire notre organisation dans une démarche d'amélioration continue sur le long terme.

Les conclusions de l'audit de contrôle ont relevé les avancées de l'établissement, concernant notamment : la réalisation d'une cartographie des risques de discrimination dans les processus des ressources humaines, la mise en œuvre d'un plan de communication interne, l'intégration des clauses d'égalité dans les marchés publics, l'accompagnement des communes sur les questions égalitaires et l'animation d'un réseau externe, ayant permis de confirmer les labels de Bordeaux Métropole.

Toutefois, les auditeurs ont mentionné 4 points d'insuffisance sur lesquels la Métropole s'est engagée à prolonger ses actions :

L'engagement  
politique et  
administratif

La formation des  
encadrant.e.s et  
directeur.trice.s

Le manque de  
vision globale des  
saisines des  
agent.e.s sur les  
discriminations

Les disparités  
salariales

En 2023, la Métropole déposera une nouvelle candidature aux Labels  
Égalité professionnelle femmes/hommes et Diversité.





- Attribution d'une subvention par le Fonds de l'égalité permettant d'engager de nouveaux projets
- Engagement démontré des référent.e.s internes égalité
  - Accentuation de la communication externe sur les questions égalitaires
  - Recrutement de plus de femmes dans la filière technique
- Augmentation du nombre des congés paternité posés
  - Proposition d'un questionnaire pour les agent.e.s proches aidant.e.s
- Représentation des élu.e.s dans les organismes extérieurs favorisant les hommes
- Dialogue social à poursuivre afin d'adopter un nouveau protocole d'accord sur l'égalité
  - Peu d'évolution dans les indicateurs internes relatifs aux effectifs, recrutement, déroulement de carrière et disparités salariales
- Manque de femmes candidates pour les postes à hautes responsabilités
- Difficultés pour recruter des femmes dans les métiers techniques
- Diminution des remplacements pour les femmes en congés

## AXE 1 - DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Un portage politique et administratif réaffirmé

#### • *Un engagement confirmé du nouveau Président et du Directeur général des services*



Lors de leur audit de contrôle de février 2021, les auditeurs de l'Afnor ont signalé que la nouvelle équipe dirigeante n'avait pas formalisé son engagement dans la démarche entreprise par l'établissement en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations.

Dès mars 2021, une lettre d'engagement co-signée du Président et du Directeur général des services a été envoyée à tous les directeurs et directrices, réaffirmant le souhait de s'inscrire dans la continuité de la politique égalité menée depuis plusieurs années à Bordeaux Métropole.

En 2022, la Commission ressources humaines et administration générale (RHAG) a été identifiée comme l'instance de suivi des actions relatives à l'égalité et à l'innovation sociale.

#### *Une élue missionnée*



En sa qualité de Présidente de la Commission RHAG, Mme Nathalie Lacuey a été missionnée en mai 2022 sur les questions d'égalité et d'innovation sociale (lettre de mission annexée), aux côtés de M. Jean-Francois Egron, Vice-président en charge de cette délégation.

#### *Une mission égalité dynamisée*



La Mission Égalité et innovation sociale appartient à la Direction Conseil et Organisation (DCO), elle-même rattachée, depuis 2022 au Directeur général des ressources humaines et de l'administration générale (DGRHAG) de Bordeaux Métropole. Elle est animée par une chargée de mission, dont les moyens sont renforcés par le renfort régulier d'un binôme de volontaires recrutés en contrat de service civique (4 femmes en 2020/2021 durant 7 mois agissant conjointement auprès de la Ville de Bordeaux / CCAS, 2 femmes en 2021/2022) et de stagiaires (1 femme durant 5 mois, 2 hommes pour 3 semaines).

Il est à noter que peu d'hommes postulent sur ces missions.



En mai 2022, une doctorante en contrat CIFRE a rejoint l'équipe pour une durée de 3 ans et réalise une thèse de terrain sur la thématique de l'aménagement plus égalitaire de l'espace public.

Deux stagiaires devraient intégrer l'équipe au 1<sup>er</sup> semestre 2023, pour 6 mois.

L'équipe assure la promotion d'une culture de l'égalité femmes/hommes, de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Elle impulse ces questions dans le cadre du Plan d'Action Égalité femmes/hommes et du Plan de lutte contre les discriminations (PLCD). Elle pilote la démarche de labellisation.

Elle travaille ainsi avec les directions métiers et ressources, en proposant une expertise sur ces questions et en les accompagnant dans leurs actions et conduites du changement. La mission collabore également avec les communes engagées sur les questions d'égalité et avec les partenaires extérieurs du secteur (services de l'État, associations).

### Un réseau interne de référent.e.s renforcé



Dans le contexte de la double labellisation Égalité femmes-hommes et Diversité et afin de faire connaître la politique transversale menée par Bordeaux Métropole et d'y impliquer l'ensemble des agent.e.s et des encadrant.e.s, un réseau interne Égalité/Diversité a été constitué fin 2019. Les auditeurs de l'Afnor ont relevé la nécessité de dynamiser ce réseau et d'encourager la disponibilité de ses membres, leur engagement apparaissant comme très disparates d'une direction générale à l'autre.

Aussi, les directeurs généraux et directrices générales ont été invité(e)s à confirmer ou nommer dans leur direction générale un.e référent.e Égalité et Diversité, de préférence en binôme et d'en informer leurs équipes. Les référent.e.s se sont vu.e.s attribuer une fiche de mission, qui devra être intégrée dans leur fiche de poste. En 2022, toutes les directions générales ont au moins un ou une référent.e Égalité (liste en annexe).

#### **Les missions du référent ou de la référente au sein de sa DG sont les suivantes :**

- Assurer un relais d'information auprès des agent.e.s, notamment ceux de terrain
- Faire remonter annuellement les statistiques et les bilans des actions menées
- Participer aux réunions, formations, séminaires, colloques, webinaires proposés sur l'égalité et la diversité
- Sensibiliser les agent.e.s sur l'égalité et les discriminations
- Partager ses expériences et mener des réflexions internes afin de faire émerger de nouvelles pistes d'actions

- Participer à la création d'outils consacrés à tous les agent.e.s, et notamment aux managers
- Participer aux 6 rencontres annuelles du réseau Égalité/Diversité

En 2021, la Métropole comptait 16 référent.e.s. Ce nombre est porté à 20 en 2022. Ces agent.e.s ont été réuni.e.s 5 fois, pour des temps de travail, de sensibilisation et/ou conviviaux. Les référent.e.s sont également invité.e.s à participer au séminaire du réseau externe Mix-Egalité organisé le 15 décembre 2022 (cf p 90/91). Plusieurs d'entre eux ont suivi la formation d'une journée proposée par le CNFPT sur l'égalité de traitement et la non-discrimination en 2022.



Certain.e.s référent.e.s se sont engagé.e.s dans la conduite de sessions de sensibilisation au sein de leur propre direction ou direction générale.

La mission Égalité a ainsi pu les accompagner dans leur montée en compétence, l'animation de ces temps collectifs et/ou l'élaboration d'un support d'intervention.

Tous les outils de communication sont relayés par les référent.e.s égalité dans leur direction générale.

### *Des réseaux nationaux et européen intégrés*

La Métropole participe à plusieurs réseaux nationaux et au réseau européen des collectivités signataires de la Charte européenne pour l'Égalité femmes/hommes dans la vie locale. Elle est bien identifiée sur le plan national sur les questions égalitaires.

Le contexte sanitaire des années 2020/2021 a empêché la tenue des habituels séminaires de ces réseaux. Toutefois, en septembre 2021, la chargée de mission Égalité a participé à une table ronde organisée par l'Université de Clermont-Ferrand. En novembre 2021, elle a été sollicitée par l'Institut Régional du Travail Social pour parler des enjeux de la double labellisation Égalité professionnelle



femmes-hommes et Diversité, préciser les leviers qu'elle permet et les actions concrètes qui peuvent en découler.

En 2022, la Métropole a intégré le réseau national Afnor des collectivités et établissements publics labellisés sur l'Égalité professionnelle.

En 2023, l'Inter Réseau des professionnels du Développement Social Urbain devrait reprendre ses échanges.

Par ailleurs, depuis 2021, la Métropole est associée à la réunion semestrielle du réseau de la Direction Régionale aux Droits des femmes et à l'Égalité (DRDFE), principalement composé des services déconcentrés de l'Etat.

Par ailleurs, la mission Égalité et quelques référent.e.s Égalité suivent le cycle de conférences « Les cafés de l'égalité », organisé tous les mois par la DRDFE, sur diverses thématiques relatives à l'égalité professionnelle.

**Calendrier 2022 Cafés de l'égalité**

Les "Cafés de l'égalité" sont des rencontres mensuelles, en ligne, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, organisées à destination de tous les agents et élus des 3 fonctions publiques en Nouvelle-Aquitaine. Ils s'adressent en particulier aux personnes référentes égalité femmes-hommes de la fonction publique, à l'encadrement et aux personnels RH, mais aussi à toute personne désireuse de mieux appréhender les enjeux d'égalité femmes-hommes. Ces conférences sont animées sur Zoom, de 13h à 14h, par des expertes et experts du cabinet Coop'Égal.

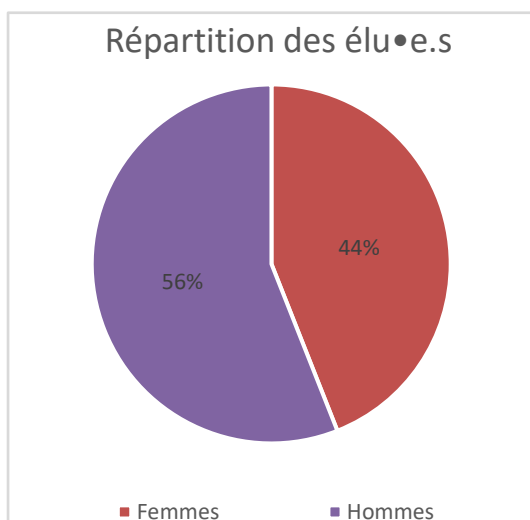
**INSCRIPTION A CE LIEN**

- 7 JUIN**  
3 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : OÙ EN EST-ON EN NOUVELLE-AQUITAINE ?  
Mises de nombreuses orientations législatives, les enjeux professionnels persistants, y compris dans la fonction publique. Du pratique ciblé au regard du vécu, ce Café analyse les différents liens à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et propose des bonnes pratiques pour les mettre en œuvre.  
Animé par Marthe Pacine.
- 9 MAI**  
2 - ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : OÙ EN SONT LES HOMMES ?  
Si la visibilité perçue tendrait à représenter la réalité, l'égalité professionnelle ne s'applique pas à tous les hommes mais qu'on le devine pour paraphraser Simone de Beauvoir. Ce Café interroge la question des "hommes invisibles" de manière à leur "revenir à l'ordre du jour" et des bonnes pratiques pour agir pour l'égalité.  
Animé par Romain Sabathier.
- 14 AVRIL**  
1 - SÉRIOSITÉ AU TRAVAIL : COMMENT RÉAGIR EN TANT QUE TÊMEIN ?  
Il s'agit de réfléchir avec déjà entendu des "logiques" liées au travail, et les trois aspects des hommes d'un point de vue (SUD, 2021) : Au-delà des obligations juridiques des employeurs publics en matière de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes, ce Café vise à identifier les bons et mauvais réflexes pour que chacune puisse agir à son rythme.  
Animé par Margaux Collet.
- 1er JUILLET**  
4 - PARENTALITÉS, PERSONNES AIDANTES ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES  
Les femmes sont encore en première ligne des soins aux enfants et aux personnes dépendantes. Et de plus en plus d'hommes sont en situation de prendre leur juste part. À l'occasion des 15 ans de la réforme du congé de parentalité et d'accueil de tiers, nous examinons et mobilisons les droits liés aux parents et aux personnes aidantes et leurs liens à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Quels sont ces droits ? Quels bons réflexes et ressources pour l'exercer ?  
Animé par Romain Sabathier.
- 19 SEPTEMBRE**  
4 - CHARTES DES TEMPS ENJEUX ET PRATIQUES INSPIRANTES  
C'est le principe d'un bon usage organisé des réunions, mais également courtes, et assurer un droit de discussion pour le féminin "égalité femmes-hommes". C'est parti pour améliorer les conditions de travail pour tous et toutes ? Comment le faire collectivement et concrètement à partir d'une Charte des temps ?  
Animé par Romain Sabathier.
- 11 OCTOBRE**  
5 - TÉLÉTRAVAIL : RISQUES ET OPPORTUNITÉS POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES  
Le télétravail a profondément transformé les conditions de travail et contribue à améliorer le bien-être dans la durée. Est-il aussi de la même manière par les femmes et par les hommes ? Comment faire du télétravail à distance un levier pour l'égalité professionnelle ?  
Animé par Margaux Collet.
- 12 DECEMBRE**  
8 - LA COMMUNICATION ÉGALITAIRE, C'EST PAS SOUCIÈRE !  
Communiquer avec intention de sexe et de genre inclusif est un outil essentiel pour permettre de donner une visibilité et parler aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Ce Café vise à comprendre les enjeux d'une communication juridique adaptée et propose des actions concrètes à travers le langage écrit, l'usage et l'ajustement d'outils.  
Animé par Marthe Pacine.
- 17 NOVEMBRE**  
7 - RÔLE ET BONNES PRATIQUES DE L'EMPLOYEUR PUBLIC EN MATIÈRE DE VIOLENCES CONJUGALES  
La généralisation du télétravail a permis à nombre d'administrations de prendre conscience de la réalité et de l'impact des violences conjugales sur les personnels et professionnelles des femmes. 7 femmes sur 10 subissent des violences conjugales, à la veille du 25 novembre, quel rôle pour l'employeur et notamment analyser une collègue victime de violences conjugales ?  
Animé par Marthe Pacine.

COOP'ÉGAL POUR L'ÉGALITÉ

## Une assemblée métropolitaine quasiment paritaire

Depuis les dernières élections et pour la première fois de son histoire, le Conseil de Bordeaux Métropole est quasiment paritaire en termes de représentation genrée. Il regroupe 104 élu.e.s, dont 56% d'hommes et 44% de femmes.



**Ce taux de représentation des élues est largement supérieur à la moyenne nationale dans les intercommunalités (35% en 2020).**

Au sein de l'exécutif (Bureau), la parité est quasi parfaite pour les vice-Présidents et vice-Présidentes (11 femmes et 9 hommes) et les conseillers et conseillères délégué.e.s (4 femmes et 3 hommes).

Toutefois, depuis l'évolution de la composition du Bureau le 4 mars 2022, intégrant les Maires des 28 communes, le Bureau compte désormais 39 hommes et 15 femmes (soit 38,46%).

La composition de la Conférence des Maires, réunissant tous les maires de l'agglomération, comprenait, dans sa formation initiale (avant 4 mars 2022), seulement 25% de femmes, principalement Maires de petites communes.

Au sein des commissions, la situation est moins équilibrée. Les femmes sont sur-représentées dans les commissions Ressources humaines et affaires générales (52%) et Identité communale (75%). En revanche, elles sont minoritaires dans les commissions Stratégies urbaines (28%), Finances (38%), et Infrastructures (33%). On atteint la mixité (soit 40% de représentation d'un même sexe) dans les

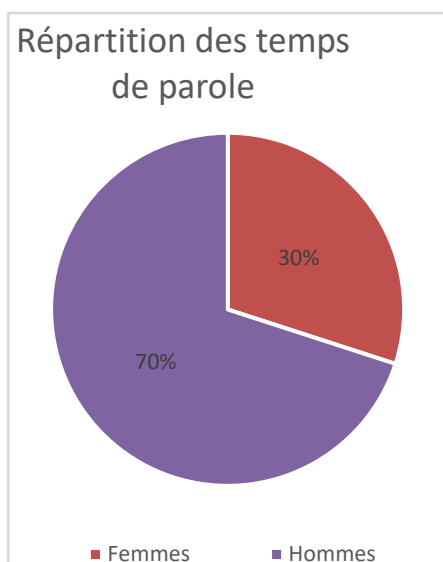
commissions Emploi (45%), Transition écologique (40%) et Mobilités (39%). Les présidents et présidentes de commissions sont des hommes pour 75%.

**Au niveau national, à l'issue du second tour des élections municipales de 2020, 20% de femmes sont devenues maires (contre 16% en 2014).**

### La répartition du temps de parole des élu.e.s

Les temps de parole des élu.e.s ont été observés lors des Conseils métropolitains de janvier, mai et septembre 2021 et janvier 2022. Il en ressort que les femmes prennent en moyenne deux fois moins la parole que les hommes en nombre d'intervention, et occupent environ 30% du temps de parole, contre 70% pour les hommes. Il est précisé que les temps de parole du Président, des Vice-président.e.s en charge des dossiers et des secrétaires de

séances ne sont pas comptabilisés, afin de différencier les temps incompressibles de présentation des dossiers, qui dépendent des délégations, du temps des débats, relevant de la prise de parole libre. Ces résultats sont stables sur les 4 séances observées. L'observation se poursuivra en 2023.



### Représentation de Bordeaux Métropole (BM) au sein d'organismes et instances

#### divers

*(nouvelles données 2022)*

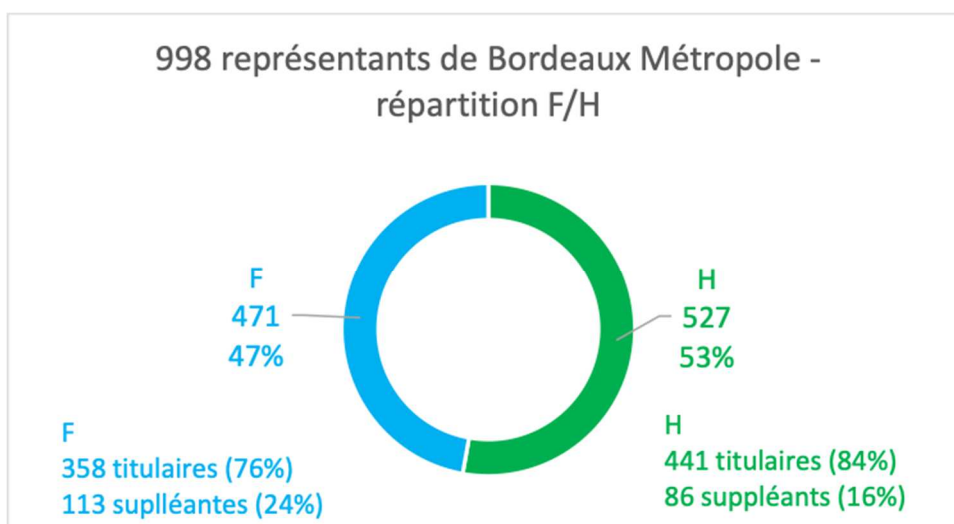
Bordeaux Métropole a désigné, par arrêtés ou délibérations, 998 représentants au sein de 297 organismes ou instances divers : organismes de droit privé et de droit public, groupements de commande, commissions et groupes de travail métropolitains, autres (comité, conseil et établissement public foncier).

Les personnes désignées sont des hommes à 53% (527).

Parmi les 998 représentants, on distingue :

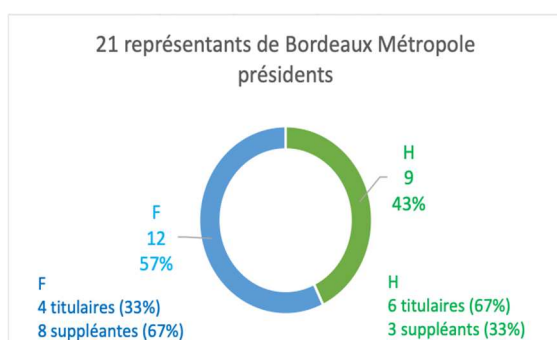
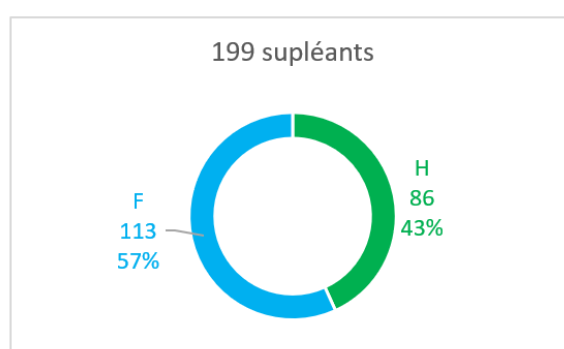
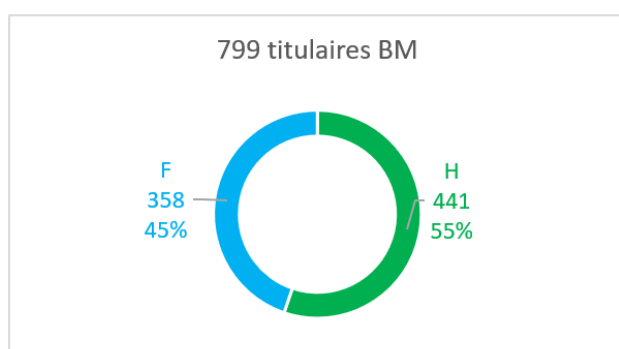
- 799 titulaires dont 441 hommes (55%),
- 199 suppléant.e.s dont 113 femmes (57%).

*Cet indicateur a été calculé à partir de la liste des représentants de BM, mise à jour le 07/09/2022 par la Direction des assemblées de Bordeaux Métropole.*



Les 21 président.e.s sont majoritairement des femmes (57%). Toutefois, les femmes sont plus souvent suppléantes (67%) que les hommes (33%), les hommes étant plus souvent titulaires (67%) que les femmes (33%).

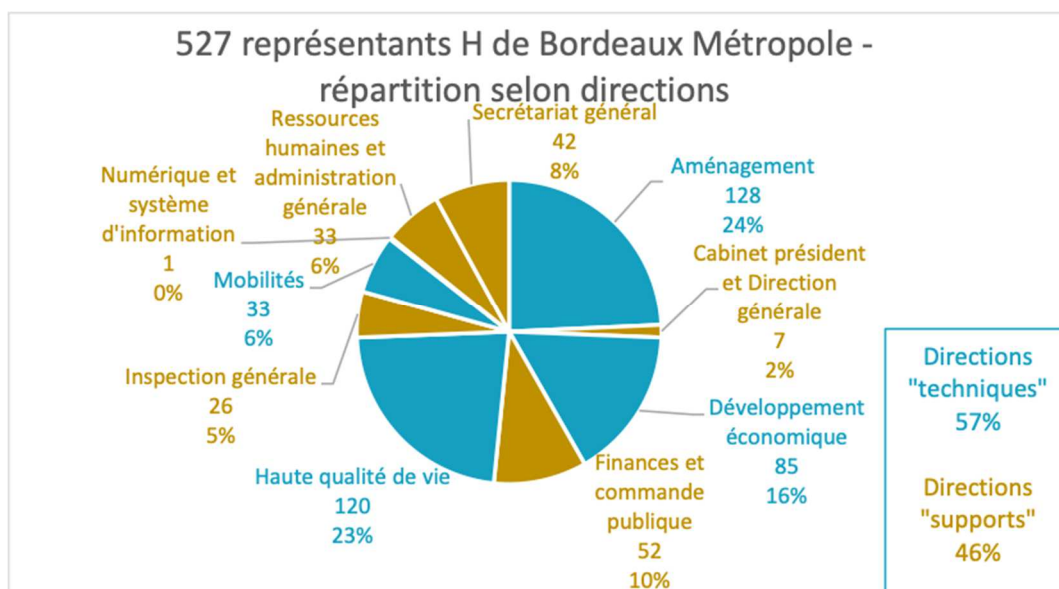
Les 10 représentant.e.s de Bordeaux Métropole nommé.e.s président.e.s titulaires des organismes sont des hommes à 60%. Les 11 représentant.e.s de Bordeaux Métropole nommé.e.s président.e.s suppléant.e.s des organismes sont des femmes à 73%.

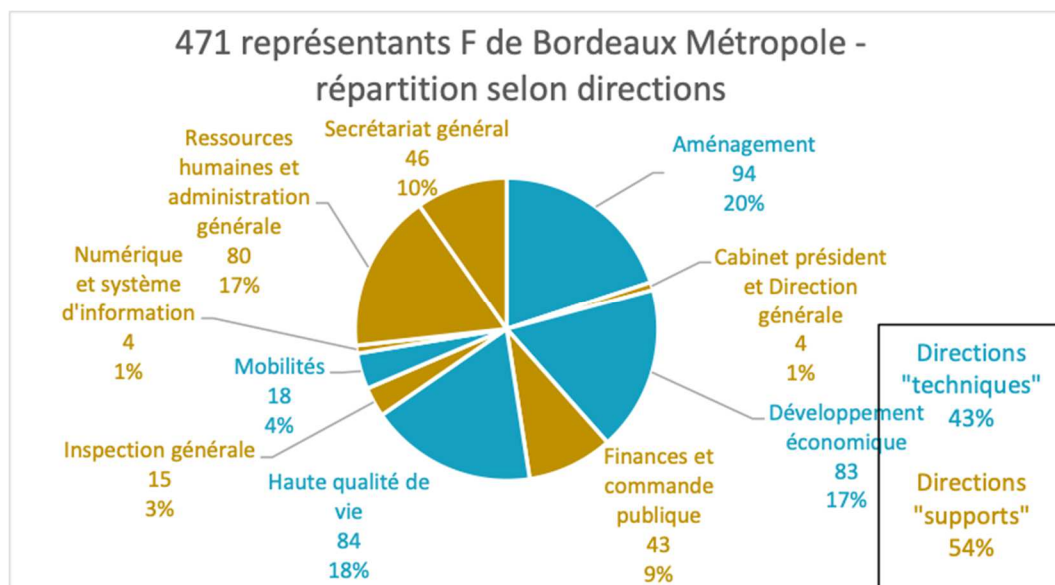


Ces organismes et instances sont dans le périmètre d'action des directions de Bordeaux Métropole. Les hommes sont majoritairement représentés (57%) au sein d'organismes portés par les 4 directions techniques : Aménagement - Développement économique - Haute qualité de vie - Mobilité.

Les femmes sont, quant à elles, plus massivement représentées (54%) dans des organismes portés par les 6 directions support : Finances-Commande publique - Secrétariat général - Ressources humaines et administration générale - Inspection générale - Cabinet du Président - Numérique et systèmes d'information.

En résumé, les hommes sont majoritaires (53%) dans la représentation de Bordeaux Métropole dans les assemblées des organismes et instances divers. Ils sont majoritairement représentants titulaires (55%), présidents titulaires (60%), et affectés aux directions techniques (57%). Les femmes restent majoritairement représentantes suppléantes (57%), présidentes suppléantes (73%), et affectées aux directions support (54%).





### Un nouveau Conseil de développement Durable C2D paritaire

Le C2D a été recomposé en 2021 et reste paritaire. Il est désormais présidé par une femme, Mme Brigitte Tandonnet, active à titre associatif, sur la question des droits des femmes. Le Bureau du C2D est composé de 6 femmes et 8 hommes.

### Une attention portée aux délégations métropolitaines à l'étranger

En 2021, le contexte sanitaire n'a permis qu'une seule mission de Bordeaux Métropole au Cameroun, qui regroupait 10 femmes et 11 hommes. Aucune délégation étrangère n'a été reçue par la Métropole.

En mars 2022, une délégation de Douala (Cameroun) a été reçue à Bordeaux métropole, comprenant 5 hommes et 1 femme. En novembre 2022, Bordeaux Métropole a effectué une mission à Douala (Cameroun), comprenant 14 personnes : 6 hommes et 8 femmes.

D'autres délégations ont été reçues par la Métropole :


- Argentine : 2 femmes et 2 hommes
- Belgique : 2 femmes et 12 hommes

- Mexique (Valladolid) : 8 femmes et 19 hommes

Les délégations sont des représentations de l'organisation métropolitaine à l'étranger. Elles portent donc une traduction de notre politique égalitaire : la mixité de leur composition doit donc être recherchée.

---

## Une approche budgétaire non priorisée


 Bordeaux Métropole n'a pas mis en place de budget sensible au genre à proprement parlé. Toutefois, une liste d'indicateurs a été établie, qui permettra d'analyser les impacts de certaines politiques publiques métropolitaines en adoptant un regard genré.

Les réflexions métropolitaines portent prioritairement sur une approche plus inclusive de l'aménagement de l'espace urbain et des services publics. Elles pourraient permettre à long terme, d'envisager un budget intégrant le critère du genre, à l'instar du critère d'émission de CO2 déjà intégré dans le budget coloré.



---

## Un plan de communication interne annualisé

 La communication interne est essentielle dans la diffusion d'une culture de l'égalité femmes-hommes et dans la lutte contre les stéréotypes et discriminations. Elle s'attache à promouvoir l'égalité dans tous ses supports de diffusion. Ainsi, le catalogue des jouets de Noël proposé aux enfants du personnel en 2022 a été travaillé afin d'éviter les stéréotypes sexués.

Une attention est portée dans tous les supports de communication aux représentations des femmes et des hommes, afin de ne pas les enfermer dans des rôles stéréotypés. Elle veille également à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes mis à l'honneur dans les publications, magazines internes et campagnes d'affichage.

Par ailleurs, la Direction de la Communication interne participe à la connaissance et la diffusion des outils, procédures et dispositifs accessibles aux agent.e.s et venant en appui aux encadrant.e.s pour prévenir les discriminations et garantir l'égalité de traitement.

Chaque année, depuis 2019, un plan de communication interne est établi pour aborder les questions égalitaires sous différentes formes : journal interne, intranet, vidéos, événements organisés à l'attention des agent.e.s, envoi de flyers dans les bulletins de salaire, constitution et diffusion de livrets d'information...



## Rapport Égalité 2022

Un événement interne est toujours organisé autour du 8 mars à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes.

En 2022, la thématique retenue portait sur les violences intra familiales. Une conférence du Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) a été organisée, regroupant une trentaine d'agent.e.s, et enregistrée pour être consultable sur l'intranet. Ace jour, elle a été visionnée 270 fois.

### Le violentomètre



À l'occasion du 8 mars et dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et le CCAS renforcent leur campagne de prévention en distribuant ce violentomètre.

Il permet d'évaluer sa relation amoureuse et de repérer les potentielles violences dans son couple.

Au regard de l'ampleur des violences faites aux femmes et leur gravité, il est impératif de lever le tabou, de protéger les personnes victimes et de sensibiliser la société dans son ensemble afin d'extraire ces violences de la sphère privée pour en faire un enjeu sociétal.



**Vous êtes victime de violences, vous pouvez être aidé.e :**

- Vous êtes en danger ? appelez en urgence le 17 ou par sms au 114
- Pour être écouté-e et informé-e, appelez le 3919 violences femmes infos (anonyme et gratuit)

**Pour être accompagné.e :**

- Point info femmes à Bordeaux - Centre commercial Mériaudeck (niveau +2) - Lundi au vendredi de 9h à 13h
  - N° d'urgence violences intrafamiliales avocat.e.s Bordeaux : 05 57 77 40 71
  - [arretonslesviolences.gouv.fr](https://arretonslesviolences.gouv.fr) (Signalement en ligne)
  - Tchat : [commentonsaime.fr](https://commentonsaime.fr)
- En Avant Toutes (jeunes femmes et LGBTQI+)

*Ce violentomètre, initialement créé en Amérique Latine puis adapté en France, est le fruit d'une collaboration entre l'Observatoire des violences faites aux femmes (OVFA) de la Ville de Paris, l'Observatoire des violences envers les femmes du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis (93) et l'association En avant toutes!.*



Des violentomètres ont également été déclinés et distribués dans les espaces de restauration, mentionnant les numéros d'urgence au verso. Une campagne d'affichage a été réalisée sur la même thématique.

Outil de sensibilisation conçu, fin 2018, par les Observatoires des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et de Paris, le violentomètre permet de repérer de manière simple et utile les signes d'une relation violente.



## Rapport Égalité 2022

Des exemplaires ont également été déposés dans les services médicaux et sociaux de la Métropole.

En 2021, le livret expliquant les différents critères de discrimination a été remis à jour, afin de rendre plus lisible chaque critère et de donner des exemples illustrés, l'objectif étant de vulgariser des notions juridiques complexes. Ce livret est souvent demandé à la Métropole par d'autres collectivités, notamment par les communes de l'agglomération.



Le livret « Stop sexisme ! » a également été actualisé. Il reprend les notions de violences sexistes et sexuelles. La première version avait été créée en même temps qu'une campagne d'affichage sur le sexisme en 2018. Les affiches reprenaient des phrases entendues dans les services. Cette campagne d'affichage sert régulièrement d'exemple pour les communes du territoire souhaitant communiquer sur les violences sexistes.

**Le sexisme, qu'est-ce que c'est ?**

Le sexisme désigne une attitude discriminatoire (gestes, propos ou comportements) fondée sur des stéréotypes et des préjugés qui entraînent une hiérarchisation des sexes et des genres.

**Ça se passe aussi au travail**

Le sexisme contribue un terrain fertile pour la discrimination et le harcèlement. La violence sexuelle au travail se traduit par des actes allant du plus anodin en apparence, au plus grave :

- donner des surnoms ou interpellations sexistes,
- faire des remarques et des blagues sexistes,
- assumer un sexe à certaines compétences (impact financier),
- donner moins de place aux personnes d'un même sexe,
- être auteur de violences physiques et sexuelles, notamment le viol et les agressions sexuelles,
- critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas « viril »,
- envoyer des emails, messages (SMS) à caractère sexiste.

**L'impact**

Le sexisme au travail agit comme un « facteur de stress » pour les salarié.e.s qui, lorsqu'il s'installe dans la durée, peut créer de la souffrance chez les individus qui le subissent, diminuer leur sentiment de compétence et leur ambition et perturber le bon fonctionnement de la collectivité.

**La victime a du mal à réagir pour plusieurs raisons :**

- elle est soumise à des relations hiérarchiques,
- elle a peur des conséquences,
- elle ne sait pas à qui s'adresser.

**La victime ressent une désolation :**

- **personnelle** : impuissance, humiliation, culpabilité,
- **professionnelle** : attente à la carrière, division du travail suivant le sexe.

L'acteur peut être un.e supérieur.e hiérarchique, un.e collègue, un.e autre employé.e de l'entreprise. Celui ou celle qui adopte ce type d'agissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur pouvant aller du simple avertissement et même jusqu'au licenciement. Tout acte de violence sexuelle ou sexuelle peut être énoncé en justice.

**80%** des Français affirment avoir déjà entendu des « blagues » sexistes au travail et 74% des hommes s'en sont offensés.

Source : IFOP 2012

En 2023, à l'occasion du 8 mars, une nouvelle campagne d'affichage sur cette thématique sera effectuée, avec de nouvelles phrases recueillies par la Mission égalité sur un panneau d'expression des agent.e.s.

## Rapport Égalité 2022

Le Guide interne pour les futurs et nouveaux parents a également été remis à jour en 2022, prenant en compte le nouveau congé paternité. Ce guide a été diffusé à tous les directeurs et directrices, ainsi qu'aux gestionnaires déconcentré.e.s des ressources humaines, avec pour consigne de le communiquer à tout agent.e déclarant une future naissance ou adoption. Le guide comporte de nombreuses informations nécessaires aux futurs et aux nouveaux parents, tant dans leur vie professionnelle que personnelle.



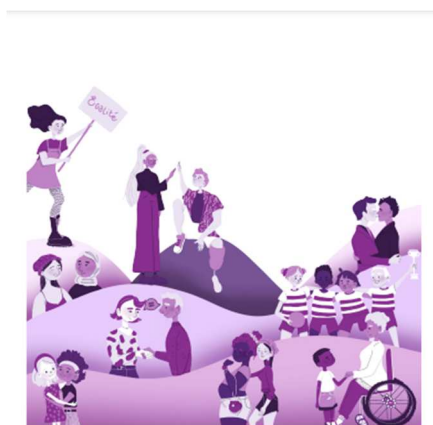
**Tous les documents sont en ligne sur l’Intranet.**



## Une communication externe soutenue

Depuis septembre 2022, un plan annuel de communication externe a été mis en place.

### La création d'un catalogue des outils de sensibilisation sur l'Égalité et la Diversité



**LUTTE POUR L'ÉGALITÉ  
ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS**  
Catalogue des outils de sensibilisation



En 2020-2021, un catalogue des outils de sensibilisation a été élaboré par deux volontaires en service civique de la Mission égalité : il recense les outils disponibles sur le territoire permettant de sensibiliser aux thématiques de l'égalité, de la lutte contre les discriminations, contre les violences sexistes et sexuelles et d'assurer la promotion du vivre ensemble. Des ressources en ligne ont également été identifiées. Ce catalogue répond à une demande du réseau des partenaires institutionnels, animé par la Métropole, désireux de mutualiser et partager leurs différents outils de sensibilisation. Il facilite ainsi l'accès et la visibilité de chaque outil, évite les doublons, et permet de connaître, utiliser et faire circuler ce qui existe déjà. Il a été mis à disposition des référent.e.s

Égalité des communes et des partenaires institutionnels intéressés. Il sera remis à jour en 2023.

### Des journées du Matrimoine voient le jour

En 2021, dans le cadre des Journées européennes du patrimoine, baptisées également Journées du matrimoine, les Archives métropolitaines ont effectué une présentation d'une sélection de documents retraçant la vie et l'œuvre de la romancière Jean Balde (de son vrai nom Jeanne Alleman), qui a écrit l'ensemble de son œuvre sous ce pseudonyme masculin en hommage à son grand-oncle Jean-François Bladé.

En septembre 2022, un focus a été proposé par les Archives sur une figure féminine, Régina Badet. Cette exposition, visitée par 450 personnes, fera l'objet d'une mise en ligne prochaine.

• « Sur les pas de Régina Badet »

Une sélection de documents met à l'honneur l'actrice et danseuse Régina Badet (Bordeaux, 1876-1949), de ses débuts précoces à l'Opéra de Bordeaux dès 1890 jusqu'à son interprétation du Bacchus Triomphant pour la Fête des Vendanges en 1909. Ils révèlent une artiste dont la carrière s'étend par la suite à Paris, où elle devient danseuse étoile de l'Opéra-Comique et incarne Concepcion Perez, héroïne trouble de La femme et le pantin de Pierre Louys et Pierre Frondaie au théâtre. Après une tournée en Amérique du Sud et une brève incursion dans le cinéma, elle met un terme à sa carrière au début des années 1920 et retourne à Bordeaux jusqu'à sa mort en 1949.

## Une participation aux expositions locales

Les Archives métropolitaines ont répondu favorablement à la proposition du musée des Beaux-Arts, autour de l'exposition Rosa Bonheur, en présentant un complément dans nos murs (734 visiteuses) : Rosa Bonheur, hors-cadre. L'artiste sous l'angle des archives.

Du 18/05/2022 au 18/09/2022.

À l'occasion de la célébration du bicentenaire de la naissance de l'artiste Rosa Bonheur et en écho à l'exposition du musée des Beaux-Arts de Bordeaux, les Archives de Bordeaux Métropole mettent en lumière les traces mémorielles de la grande artiste dans sa ville natale.



Une sélection de documents illustre ses liens avec Bordeaux. De son enfance bordelaise, auprès de son père Raymond, lui-même peintre de paysage aux hommages dans l'espace public, l'exposition revient sur quelques événements marquants du parcours de cette femme artiste qui réussit à s'imposer et se faire accepter par la société de son temps.

La Métropole a également participé à l'exposition spectacle « 24 heures de la vie d'une femme », présenté à Cap Sciences à Bordeaux entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 4 novembre 2022. Elle a subventionné à hauteur de 20 000 euros l'association Ars Anima, porteuse du projet, et acheté 55 invitations pour les agent.e.s et les référent.e.s Égalité.

L'exposition a été un réel succès : elle a attiré 7 100 visiteurs et visiteuses, dont 2 918 jeunes à l'occasion de visites scolaires.

**Cette exposition a une vocation itinérante et devrait être reçue dans plusieurs grandes villes françaises.**



La Métropole a également souhaité valoriser cette exposition spectacle pendant la Quinzaine de l'égalité, en proposant « Le conte de Marie », l'une des femmes dont il était possible de suivre le parcours lors de l'exposition à Cap Sciences.

Conte de société

## MARIE

**Samedi 26 novembre à 15h**  
*Serre du Jardin Botanique, esplanade Linné*

À partir de 12 ans  
**Entrée libre dans la limite des places disponibles**  
*Se munir de vêtements chauds, serre non chauffée*

Association :  
Ars Anima

Partenaire :  
Bordeaux Métropole

Issue d'une lignée de femmes qui aiment et sont aimées, Marie grandit au cœur du Jura, dans la nature, avec pour passion la danse. Enfant unique, elle effectue des études brillantes et entre à l'école normale supérieure à Paris, en géologie. Mais sa rencontre avec un jeune homme militant féministe fait basculer sa vie... Oser parler ! C'est le conseil que je donne à toutes ces femmes aujourd'hui.

### **Un co-pilotage de la Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité confirmé**

Depuis 2020, la Métropole copilote la Quinzaine de l'égalité et de la Diversité au côté de la Ville de Bordeaux. La Direction de la Communication externe a piloté et financé la mise en œuvre d'une nouvelle charte graphique de l'événement, réalisée par une agence de communication externe, pour valoriser la thématique et marquer la dimension générale de l'événement. Elle a également pris en



charge, comme chaque année, l'édition des programmes et affiches et créé un kit de communication à l'attention des chargé.e.s de communication des communes (voir p 92/93).

## Participation à un projet photographique valorisant la mixité des métiers de la Métropole

L'association La Manufacture d'Art a créé un projet photographique et vidéo, afin de faire connaître des métiers principalement occupés par des hommes, pour valoriser et mettre en visibilité la place que certaines femmes ont pu prendre dans ces professions.

Le photographe et vidéaste Olivier Poggianti procède par immersion dans des collectifs de travail. Les captations photographiques et vidéos sont ensuite transformées en exposition itinérante et des temps de médiation seront organisés dans les entreprises, les collèges et lycées, dans les collectivités, lors de salons étudiants...

Des entreprises du territoire aquitain (Valorem, Cémoi, Véolia, Spie Sud-Ouest, SNCF, Oeneo...) ont également accepté de participer au projet et ainsi de communiquer sur leurs valeurs, de renforcer leur identité. La Métropole est le seul acteur public présent dans le projet. Olivier Poggianti effectue actuellement des immersions auprès de 6 agentes métropolitaines (à la DG Mobilité, la DG Numérique et système d'information et au Pôle territorial de Bordeaux).

**Exposition, tables rondes**

# MIXITÉ DES MÉTIERS

**Du lundi 21 au vendredi 25 novembre de 14h à 19h**  
*Fabrique POLA, 10 quai de Brazza*

La Fabrique POLA accueille le photographe Olivier Poggianti, pour une présentation d'étape de travail de sa création en cours : « Mixité des Métiers, un enjeu pour la visibilité des femmes ». Ce projet aborde les questions de sensibilisation et d'éducation pour faciliter l'accès des femmes dans les métiers traditionnellement exercés par les hommes. Un enjeu qui sera également au centre des tables-rondes.

- **Mardi 22 novembre de 18h à 20h30**  
Projection commentée - Table-ronde sur la mixité des métiers
- **Vendredi 25 novembre de 18h à 20h30**  
Projection commentée - Table-ronde sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et les droits culturels

Tout public  
**Entrée libre dans la limite des places disponibles**  
Association : BALAST  
Partenaires :  
CIDFF, CIVB, RéGaz, Berkem  
Ville de Bordeaux  
Bordeaux Métropole  
Département de la Gironde  
Préfecture de la Gironde  
Ville de Floirac

  
Traduction LSF sur demande à  
mission-egalite@mairie-  
bordeaux.fr

Participer au projet permet à la fois de montrer la diversité des métiers techniques de Bordeaux Métropole et leur accessibilité aux femmes. Les immersions dans les services sont aussi l'occasion

d'un travail de sensibilisation à la mixité dans les équipes visitées. L'exposition finale fera l'objet de temps de médiation et de convivialité auprès des agents et du grand public.

Une première présentation des travaux en cours a eu lieu durant la Quinzaine de l'égalité 2022. La restitution intégrale du projet se déroulera durant la Quinzaine de l'égalité 2023

## **Des événements en faveur de l'insertion des femmes dans le numérique**

### **Prêt de l'exposition métropolitaine Des Elles pour le numérique**



A l'occasion de l'édition 2021 de la Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité, Bordeaux Métropole a organisé deux temps forts autour de la thématique des femmes dans le monde du numérique. Le premier temps repose sur une exposition « Des Elles pour le numérique » installée dans le hall de l'Hôtel métropolitain (accompagnée d'un livret explicatif).

Cet outil, issu d'une collaboration entre Bordeaux Métropole, l'Université de Bordeaux et l'atelier de dessinateurs Croc en Jambes, a été financé par la Métropole, originellement dans le cadre de la Robocup finalement reportée en 2023. L'objectif est d'aborder avec humour les stéréotypes de genre dans le monde du numérique et leurs conséquences. L'exposition de dessins a vocation à être installée successivement sur les sites métropolitains, communaux et plus largement dans les collèges, lycées, universités...

En accompagnement de cette exposition, Bordeaux Métropole a proposé au grand public et aux agent.e.s une conférence animée par Mme Isabelle Collet, professeure de la section des Sciences de l'éducation de l'Université de Genève et membre d'honneur de la Société informatique de France de Genève, « Dis Siri, pourquoi

tu parles avec une voix de femme ? ». Il s'agit d'interroger la quasi-absence des femmes dans un secteur d'avenir, les conséquences qui en découlent et les actions possibles pour y remédier. Une vingtaine de personnes a assisté à la Conférence, qui a été filmée et est actuellement en libre diffusion sur les sites intranet et internet de la Métropole. La venue de cette conférencière à la Métropole lui a également permis d'être invitée à l'Université de Bordeaux pour une prise de parole devant 300 étudiant.e.s afin de les sensibiliser à cette question des femmes dans le numérique. Cette



“  
**Dis Siri, pourquoi tu parles avec une voix de femme ?**  
”

conférence a été filmée et constitue également un outil que la Métropole met à disposition des partenaires qui le souhaitent.

### Le pelliculage d'une rame du tramway

Le pelliculage d'une rame du tramway, accompagné de campagne d'information des voyageurs a été utilisé à deux reprises en 2022 sur les questions égalitaires :

- La semaine du 17 mai, journée de lutte contre l'homophobie



<https://static.actu.fr/uploads/2022/05/jbm-6489-preview.jpg>

- La semaine du 25 novembre, journée nationale des violences faites aux femmes





## Une communication externe vigilante

La Direction de la Communication externe porte également une attention particulière au genre dans la rédaction de ses articles :

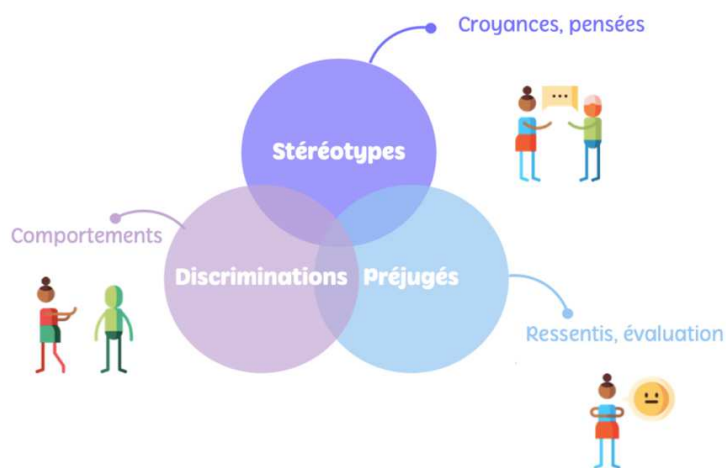
- *Accord des noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent*
- *Utilisation proscrite du terme « Mademoiselle » dans les divers formulaires comme le stipule le droit français*
- *Utilisation, dans la mesure du possible et en respect des règles protocolaires, de l'ordre alphabétique lors d'une énumération de titres, de noms au féminin et masculin, notamment d'élus.e.s*
- *Équilibre du nombre de femmes et d'hommes dans les tribunes, quand cela est possible, lors des événements ou des interviews et partage équilibré des temps de parole*

Par ailleurs, le site de Bordeaux Métropole comprend une rubrique sur l'égalité, afin d'informer l'usager et les communes des engagements de la Métropole, de mettre à disposition des outils et de valoriser les événements métropolitains sur les thématiques égalitaires.



## Des sessions de sensibilisation et de formation renforcées

Depuis 2017, dans le cadre de l'engagement de Bordeaux Métropole dans la démarche de labellisation Égalité professionnelle et Diversité, des **formations sur la non-discrimination et l'égalité de traitement dans le service public territorial** sont proposées en interne une à deux fois par mois à l'ensemble des agent.e.s volontaires. L'objectif de cette formation d'une journée est de faire comprendre les formes que revêt la discrimination et les mécanismes générant des inégalités de traitement, afin d'identifier et d'analyser les situations à risque dans le champ professionnel et leurs conséquences. Il s'agit de repérer les moyens d'action concrets et les ressources disponibles pour agir.



Mis en place en partenariat avec le CNFPT, le dispositif s'est intensifié depuis 2018 pour répondre à la demande et aux besoins. Environ 320 agent.e.s ont été ainsi formés à ce jour.

Des sessions de sensibilisation spécifiques ont été développées et les formats adaptés aux contraintes des services :

- Des sessions courtes d'1h30 auprès des équipes de terrain. Aucune saisine n'a été recensée en 2022 (180 agents de la DG Haute qualité de vie avaient été sensibilisés en 2020/2021)
- Des sessions de théâtre forum sur l'égalité et la non-discrimination. 3 sessions ont eu lieu en 2022, 2 ouvertes aux agents volontaires, une réservée à la Direction des restaurants. Ces séances, plus ludiques qu'une formation classique, font l'objet de retours positifs des encadrant.e.s et des agent.e.s qui y ont participé.

### ■ Formations suivies par les agents par genre et type de formation :

Stages	Femme	Homme	Somme :
Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial : comprendre les enjeux, repérer les moyens d'action	4	10	14
Discriminations et harcèlement	21	205	226
Sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes et les discriminations	12	21	33
<b>Somme :</b>	<b>37</b>	<b>236</b>	<b>273</b>

### ■ Formations suivies par les agents par genre et catégorie :

Catégories	Femme	Homme	Somme :
<b>A</b>	12	11	23
<b>B</b>	6	21	27
<b>C</b>	19	204	223
<b>Somme :</b>	<b>37</b>	<b>236</b>	<b>273</b>

Ces tableaux permettent de constater que les cadres investissent peu les formations sur l'égalité et la non-discrimination. Il sera donc nécessaire de développer des formats plus adaptés à ce public particulier.

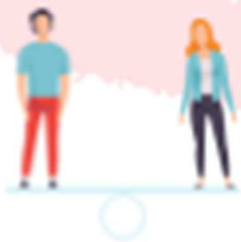


**Dans le cadre du plan de formation des encadrant.e.s (EDN), la Direction des ressources humaines (DRH) a choisi d'intégrer dans chacune des formations sur les processus RH (recrutement, évaluation, risques psycho-sociaux...) un module sur l'égalité et la non-discrimination. De plus, deux sessions annuelles d'une demi-journée sur l'égalité femmes/hommes, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, ont été ajoutées dans le programme EDN, et rendues obligatoires pour les nouveaux et nouvelles encadrant.e.s. Une soixantaine de cadres a ainsi été formée en mai et octobre 2021. Deux sessions ont été réalisées en 2022 (environ 60 agent.e.s présent.e.s). 4 sessions sont programmées pour 2023.**



**Malgré des sessions régulières et la recherche de formats innovants, la formation et la sensibilisation des agent.e.s reste un point de vigilance noté par l'Afnor, qui avait souligné l'insuffisance de la formation et de la sensibilisation des agent.e.s, et notamment des encadrant.e.s. lors de son audit de contrôle en 2021.**

**Une réflexion est ainsi en cours pour créer un module de formation en ligne à l'attention des encadrant.e.s. Ces derniers auraient plusieurs mois pour effectuer un parcours obligatoire en plusieurs séquences. Cette action pourrait être mise en œuvre au 2<sup>ème</sup> semestre 2023.**





## Un dialogue social qui se poursuit

Depuis 2017, le dialogue social sur les questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations a été développé. Le présent rapport est présenté chaque année au Comité technique. Le 2<sup>ème</sup> Plan d'actions triennal sur l'Égalité femmes/hommes, adopté en janvier 2020, a été préalablement soumis pour avis aux organisations syndicales. Le bilan annuel de la cellule d'écoute Alerte discrimination est aussi présenté en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Par ailleurs, des rencontres entre la DRH, la Mission égalité et innovation sociale et les syndicats sont organisées 2 à 3 fois par an.

Des protocoles d'accord nationaux relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signés le 8 mars 2013 et le 30 novembre 2018 par les trois versants de la fonction publique et les organisations syndicales, fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics. La circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit une déclinaison locale de cet accord. Cette préconisation est également présente dans le cahier des charges du label Afnor Égalité professionnelle. Dans ce cadre, un travail collaboratif et partenarial a été initié avec les organisations syndicales métropolitaines. Des rencontres et négociations ont permis d'élaborer un protocole d'accord interne en matière d'Égalité professionnelle, signé par le Président et les deux syndicats majoritaires de Bordeaux Métropole en décembre 2018. Cet accord conclu pour trois ans était décliné en 4 axes :

- *Renforcer le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle*
- *Etablir le lien entre parcours professionnels et rémunération*
- *Articuler vie professionnelle et vie personnelle*
- *Prévenir les violences sur le lieu de travail et dans la sphère privée*

Le bilan annuel des avancées du protocole d'accord a été présenté aux organisations syndicales en novembre 2019 et en octobre 2020.

En 2021, des sessions de travail avec la nouvelle équipe de la Direction des ressources humaines ont été organisées et se sont poursuivies en 2022 (3 réunions intersyndicales).

Pour 2023, des temps de rencontres avec les organisations syndicales sont identifiés et permettront de travailler sur une nouvelle version d'un protocole d'accord.

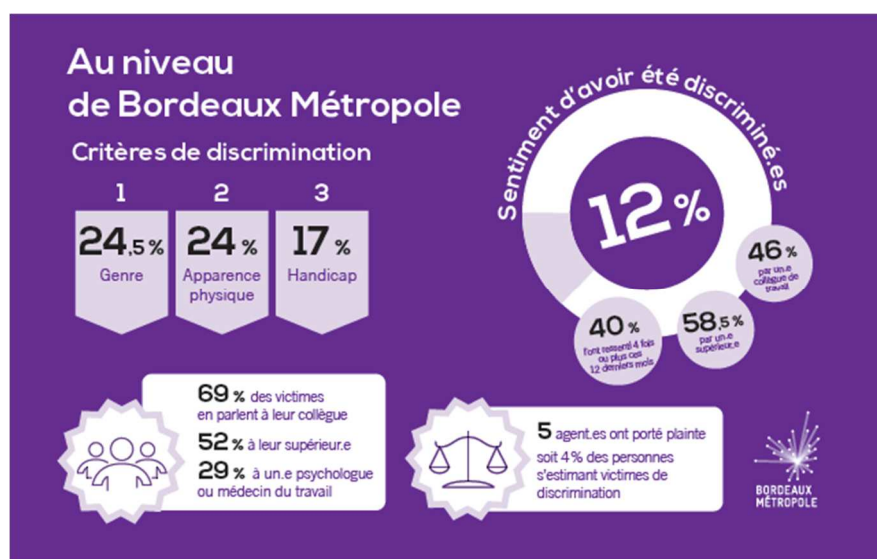


## Des données statistiques affinées

### Une enquête interne sur le ressenti de discrimination



En parallèle des actions menées sur le terrain, une enquête est réalisée tous les deux ans depuis 2018 auprès des agent.e.s de Bordeaux Métropole et de la Ville de Bordeaux pour connaître leur ressenti en matière de discriminations de toute nature. Elle a été renouvelée en octobre/novembre 2020.



21% des 1 788 répondants et répondantes sont des agent.e.s de Bordeaux Métropole. Les résultats, montrent que 12% des personnels ont eu le sentiment d'avoir été discriminés, 40% d'entre eux l'ont ressenti 4 fois ou plus, 58,5% l'ont ressenti par une personne de la hiérarchie, et 46% par un ou une collègue de travail.

Les principaux critères de discrimination évoqués sont le genre, l'apparence physique, et le handicap. La majorité des personnes ayant ressenti de la discrimination en parle à un collègue (69%) ou à leur supérieur (52%). Les répondant.e.s constatent également sur leur lieu de travail, que l'on se moque ou que l'on insulte les femmes (45%), l'apparence physique (44%), l'origine (25%), les seniors (20%), les habitant.e.s des quartiers populaires (17%), le handicap (14,5%).

Les résultats ont été synthétisés dans un flyer distribué aux agent.e.s et agentes avec leur bulletin de salaire de juillet 2021.

L'enquête sera reconduite en janvier 2023. En effet, ce questionnaire est renouvelé tous les deux ans afin d'évaluer l'impact des actions mises en œuvre.



### Le rapport sur la situation en matière d'Égalité femmes/hommes

Le présent rapport Égalité, ou rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (partie II), permet de présenter des indicateurs et des statistiques professionnelles genrées, afin d'objectiver les situations observées. Ce rapport est rédigé tous les ans par la Mission Égalité et innovation sociale

de la Direction Conseil et organisation (DCO). Il permet également de proposer des pistes d'action et de mettre en place des moyens pour répondre aux inégalités constatées.



## Des enquêtes externes



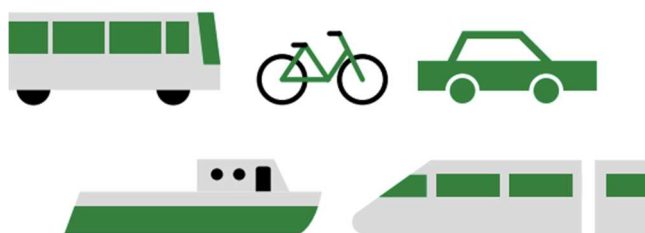
Une enquête sur le sentiment de discrimination dans les quartiers prioritaires de l'agglomération a été réalisée, entre janvier et juin 2021, par les sociologues Johanna Dagorn et Arnaud Alessandrin, de l'Association de Recherche et d'Études sur la Santé, la Ville, et les Inégalités (ARESVI).

De façon synthétique, on retiendra que 80% des répondant.e.s estiment avoir été témoins de discrimination, et 77% des répondant.e.s considèrent avoir été victimes de discrimination. 65% sont des femmes et déclarent des actes de sexisme dans l'espace public. Le sexe arrive au deuxième rang des critères de discrimination déclarés, après l'origine.

ARESVI a été mandaté en 2023 pour évaluer le contrat de ville métropolitain (voir p85).

La Direction générale Mobilités a lancé une grande **enquête ménages**, menée par le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (établissement public d'appui aux territoires, permettant de certifier l'enquête). La première partie en ligne s'est terminée en décembre 2021 et a été complétée en 2022 d'enquêtes de terrain et téléphoniques. Les résultats de cette étude devraient être communiqués début 2023. L'enquête ménages étant genrée, elle permettra d'obtenir des données, qui nourriront les politiques égalitaires.

### **Vos déplacements nous intéressent.**





## Réponse à l'appel à projets 2022 du Fonds de l'égalité

Le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle est en partie alimenté par les pénalités versées au titre de la loi Sauvadet, par l'Etat et les collectivités locales (pour non-respect des quotas de mixité dans les emplois de l'encadrement supérieur). Il ne bénéficiait jusqu'ici qu'aux services de l'Etat.

A compter de 2022, il a été ouvert aux deux autres versants de la fonction publique.

**En 2019, les collectivités territoriales ont versé 1,3 million de pénalités financières au Fonds.**

Les thèmes de l'appel à projets incluent la promotion de l'égalité professionnelle, des dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et de bonnes pratiques. Les collectivités peuvent, en outre, organiser des partenariats avec pour thème la constitution de viviers de femmes dans les corps fortement masculinisés, assurer une sensibilisation et des formations à l'égalité professionnelle ainsi que l'articulation des temps de vie personnels et professionnels.

La mission Egalité de Bordeaux Métropole a ainsi présenté un dossier et obtenu une subvention de 22 617 euros.

**Plusieurs actions de sensibilisation ont ainsi pu être menées, cofinancées par les services de l'Etat :**

- 2 sessions de théâtre forum animé par la Compagnie de comédien.ne.s d'entreprise « Donc y choc » sur l'égalité et la non-discrimination, à destination des agent.e.s de la Direction des restaurants pour la première séance et d'agent.e.s volontaires pour la seconde.

### « Théâtre forum » qu'est-ce que c'est ?

Une scène est jouée comme "modèle" puis le public est amené à débattre de la situation et à venir tester ses propositions sur scène avec les comédiens, soit en remplaçant un des protagonistes, soit un proposant un nouveau personnage. 4 saynètes différentes sont proposées.

### Thèmes abordés

- Sexisme : Harcèlement de rue comment réagir ? Quelle est la place du témoin ?
- Racisme dans le sport : Comment intervenir face à des paroles discriminatoires ?
- LGBT phobie : Homophobie au travail quels sont mes droits ? Interpeller la direction ?
- Laïcité : Expliquer les principes de laïcité et faire face aux demandes des usagers ou usagères.



- La participation au projet photographique innovant du photographe-vidéaste Olivier Poggianti sur la mixité des métiers, visant à créer des passerelles entre le monde de l'art et celui du travail. La Métropole est le seul employeur public à participer au projet, qui amènera en 2023 à la création d'une grande exposition physique et numérique, vecteur de sensibilisation des jeunes et d'éducation populaire. Le photographe suit actuellement 6 salariées de Bordeaux Métropole : 3 à la DG Numérique et système d'information, 2 à la DG Mobilité, et 1 au pôle territorial de Bordeaux.
- La création par le collectif de dessinateurs « Croc en jambe » de 20 planches de dessins qui illustreront le futur sommaire du management égalitaire, *memento* de la boîte à outils des encadrant.e.s en matière d'égalité et de non-discrimination. Ces dessins humoristiques pourront également être déclinés en exposition et prêtés aux partenaires de Bordeaux Métropole.



***Pour 2023, l'appel à projets a eu lieu en novembre et la Métropole a déposé un nouveau dossier de demande de subvention.***

# AXE 2 - TENDRE VERS L'EXEMPLARITÉ

*Sauf précision spécifiquement mentionnée, les données présentées proviennent de la Direction des Ressources Humaines (DRH) et concernent l'année 2021.*



---

## La cartographie des risques de discrimination dans les

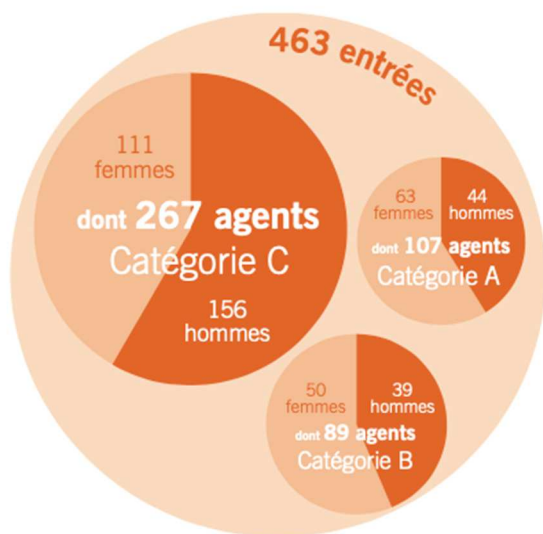
### process ressources humaines

Lors de l'obtention des labels Égalité professionnelle femmes/hommes et Diversité en 2019, Bordeaux Métropole s'était engagée à réaliser une cartographie des risques de discrimination dans les process ressources humaines. Cette étude a été conduite par l'Inspection générale des services (IGS) en 2020 et présentée aux auditeurs Afnor lors de leur visite de contrôle en février 2021, au Comité de direction générale et aux managers de la DRH.

---

## Le recrutement

En 2021, la Métropole a intégré 463 agent.e.s, dont 273 hommes (59%) et 190 femmes (41%). On dénombre un peu moins de recrutements qu'en 2020 (525), mais une proportion d'hommes plus importante qu'en 2020 (57%) et qu'en 2019 (55%).



Les femmes sont davantage recrutées en catégorie A, et dans la filière administrative ; les hommes plutôt en catégorie C et dans la filière technique. Les femmes représentent 75% des personnes recrutées dans la filière administrative (mais ce chiffre continue de baisser depuis 2020 : 76,58%), et 23% des personnes recrutées dans la filière technique (17% en 2020) (annexe 1).

Certaines directions indiquent que la mixité ou la diversité n'entrent pas en ligne de compte dans les recrutements, seule la compétence compte. Les parcours de formation et les accompagnements qui pourraient aider les prises de poste de femmes dans certains services très masculins restent encore à développer.

Au niveau des **contrats sur emplois permanents**, on compte 326 contrats à durée déterminée (CDD), dont 169 hommes et 157 femmes, et 84 contrats à durée indéterminée (CDI), dont 36 femmes et 48 hommes.

Il est à noter que les femmes représentent 48,15% des personnes en CDD, soit en emploi plus précaire, alors qu'elles ne constituent que 32% des effectifs.

La cellule Alerte discrimination a été ouverte en mai 2019 à destination du personnel, mais également des candidat.e.s à un emploi public qui se seraient senti.e.s discriminé.e.s lors du processus de recrutement.

La Direction des Ressources Humaines (DRH) s'emploie à diversifier les canaux de diffusion des offres, afin de toucher un plus large public et de favoriser la mixité. La présence des équipes des ressources humaines lors des forums de l'emploi a également pour objectif de promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale.

La DRH a acquis un nouveau logiciel de recrutement garant d'une meilleure traçabilité des candidatures, qui permet de suivre et d'évaluer la mixité des candidatures tout au long du processus de recrutement.




Bonne pratique :

La Direction Générale Patrimoine, végétal et biodiversité pratique la mixité d'âge dans ses recrutements : la plus jeune recrue a 21 ans, la plus âgée 57 ans.



La Direction des Bâtiments intègre dans les projets bâtimentaires les exigences règlementaires relatives à la répartition des sanitaires et vestiaires femmes/hommes. Sur décision du maître d'ouvrage, elle peut aller au-delà de la réglementation.




Pour les auditeurs de l'Afnor, le processus de recrutement reste à améliorer : une charte de recrutement doit être diffusée dans les services (en cours d'élaboration) et les motifs d'acceptation ou de refus des candidatures doivent être enregistrés. Par ailleurs, les prestataires engagés pour recruter les postes à hautes responsabilités doivent faire référence à l'égalité et la non-discrimination.

La DRH s'est engagée à adopter et à diffuser une charte du recrutement et le nouveau logiciel de gestion des recrutements permet désormais de notifier les motifs d'acceptation ou de refus d'une candidature, pour toute personne ayant été reçue en entretien de recrutement. Enfin, un avenant devra être adopté demandant aux prestataires d'inclure la notion de non-discrimination dans leur processus de recherche de profils.



### Les équipements



Une attention est portée à l'adaptation des équipements et l'aménagement des locaux pour permettre l'accès aux métiers techniques à toute personne en faisant le choix. Dans son nouveau marché de dotation de protection individuelle, entré en vigueur fin 2021, la Direction de l'Immobilier a intégré une gamme de produits moins standardisée, qui s'adapte à toutes les morphologies et pointures.



### Bonnes pratiques :

- Afin de favoriser l'accueil des personnels féminins, la Direction d'appui aux territoires, en tant que maître d'ouvrage, prévoit systématiquement dans toutes les nouvelles constructions des services techniques de créer au minimum 2 douches.
- Au Pôle territorial (PT) Ouest, le réaménagement du site du Vivier, avec l'intégration de vestiaires pour les femmes, a permis d'accueillir une femme au sein de l'équipe de jardinier ce qui n'était pas possible avant. Pour une surveillante de travaux des espaces verts, des gants de petites tailles ont été commandés hors catalogue.
- Au PT Rive droite et au PT Sud, une attention est portée sur une mixité dans les fonctions d'encadrement.
- Au PT Bordeaux, une femme Adjointe au directeur général a été recrutée. 30% des recrutements saisonniers de l'été 2022 ont concerné des femmes. 25% de femmes ont bénéficié de la promotion interne.

### L'utilisation de l'écriture égalitaire

Depuis 2017, toutes les offres de postes métropolitaines sont libellées au féminin et au masculin et comportent la mention suivante : « *Dans le cadre de leur démarche en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité, Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et le CCAS s'engagent contre toute forme de discrimination* ».

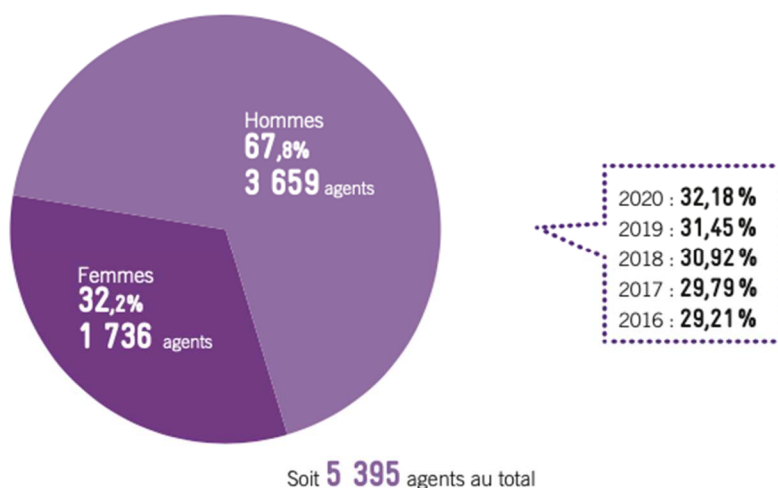
Concernant l'utilisation de l'écriture épiciène dans les documents administratifs, il a été décidé de privilégier les formules mixtes, la féminisation, la re-formulation ou le doublet intégral (utilisation de tournures du style « chacun et chacune », « habitants et habitantes », « bordelais et bordelaises »).

## La gestion de carrière

### Les effectifs

*L'effectif est constitué de l'ensemble des agent.e.s stagiaires, titulaires et contractuel.le.s en position d'activité, affecté.e.s sur un emploi permanent au 31 décembre 2021.*

On peut parler de mixité professionnelle lorsqu'une organisation compte au minimum 40% de femmes ou d'hommes. Ce n'est pas le cas à Bordeaux Métropole qui compte, dans ses effectif (5 395 agent.e.s) : 1 736 femmes contre 3 659 hommes, soit 32,20% de femmes contre 67,80% d'hommes.



La féminisation des effectifs reste très lente. La proportion de femmes a très légèrement augmenté depuis 2019, en passant de 31,45% à 32,18% en 2020 puis à 32,2% en 2021.

**La faible mixité tient notamment aux compétences historiques de Bordeaux Métropole, tournées vers des métiers techniques et perçus comme masculins.**



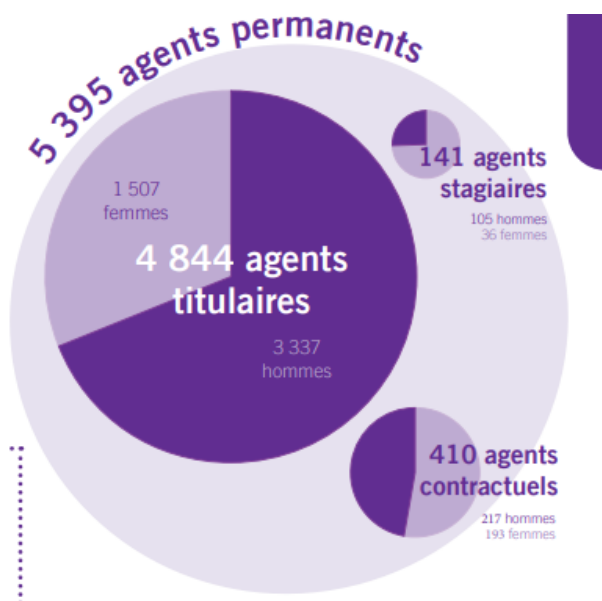


**Bonne pratique :**

Les Directions de l'Eau et des Bâtiments créent des binômes femmes/hommes, notamment pour ne pas envoyer d'agent.e.s seul.e.s dans des sites isolés.

Sur les 5 395 agent.e.s, 4 844 sont titulaires, 141 sont stagiaires et 410 sont contractuel.e.s (annexes 2). Les titulaires restent donc largement majoritaires. Comme en 2020, les femmes sont plus nombreuses à occuper un poste de contractuel.le. En effet, rapporté.e.s aux effectifs globaux, 12,80% des agentes sont contractuel.le.s, pour 6,50% des hommes.

En revanche, les hommes sont plus nombreux parmi les agent.es stagiaires (+50%), et parmi les agent.e.s titulaires (+40%).



En 2021, la structure de la population par filière est sensiblement la même qu'en 2020. Le taux de féminisation continue de progresser, notamment pour la catégorie A. Pour les catégories A et B, la répartition femmes/hommes est quasiment égalitaire, les femmes sont même désormais légèrement majoritaires dans la catégorie A. Néanmoins, pour la catégorie C, les hommes restent largement majoritaires. Cela s'explique toujours par le grand nombre de postes techniques dans cette catégorie et le manque de candidatures féminines dans ces professions.

Dans les catégories A et B, bien que la parité soit atteinte, les femmes et les hommes occupent des postes différents : les femmes représentent 79,2% de la filière administrative mais seulement 13%

de la filière technique. Les filières culturelle et médico-sociale sont également très féminisées (annexe 3) : 100% des équipes médico-sociales et 73% des filières culturelles.

Ces différences sont dues à plusieurs facteurs :

- les jeunes femmes sont plutôt orientées vers les filières administratives et les jeunes hommes vers les filières techniques. Cela se retrouve lors des recrutements puisque les viviers de femmes postulant dans des métiers techniques et ceux des hommes postulant dans des métiers administratifs sont peu importants.

des stéréotypes et des préjugés persistent sur les compétences considérées comme « féminines » ou « masculines ». A titre d'exemple, la Direction Prévention et gestion des déchets compte seulement 63 femmes pour 862 hommes, et sur les 512 agent.e.s de la collecte seulement 9 sont des femmes.



#### Zoom sur les contrats d'apprentissage et les stagiaires

En 2021, Bordeaux Métropole a accueilli 80 apprenti.e.s : 31 femmes et 49 hommes. Ce dispositif bénéficie surtout aux hommes qui représentent 61,2% des effectifs, contre 69,5% en 2020. Le nombre de stagiaires quant à lui a doublé entre 2020 et 2021, après une chute entre 2019 et 2020, en raison de la crise sanitaire principalement. Le nombre d'étudiant.e.s accueilli.es a donc bien augmenté, revenant quasiment aux effectifs de 2019, en comptant 360 personnes bénéficiant de ce statut. Pour mémoire, ils étaient 398 en 2019 et 185 en 2020. Parmi les 360 stagiaires recensés en 2021, on dénombre 155 femmes et 205 hommes, soit 43% de femmes (annexe 4).



### Zoom sur les agent.e.s en situation de handicap

367 salarié.e.s en situation de handicap sont recensé.e.s à Bordeaux Métropole, soit un taux d'emploi de 6,8%, représentant 7,4 % de la masse salariale masculine et 5,5 % de celle féminine.

La grande majorité de ces personnels occupe un poste de catégorie C (87%).

Au regard de la population globale des personnes catégorie A et B, les femmes en situation de handicap se retrouvent davantage sur des postes de catégorie B (54%) ou A (60%). Ces chiffres restent quasiment inchangés depuis 2020.



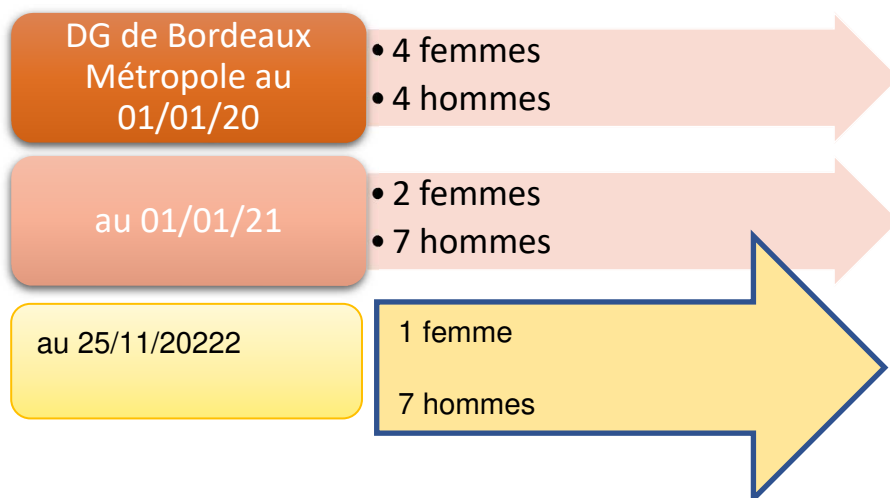
### Zoom sur les emplois tremplin

*Il s'agit de postes créés par délibération et réservés aux personnes reconnues inaptes de façon totale et définitive à leurs fonctions par le comité médical. Ces postes permettent aux agent.e.s d'amorcer une reconversion.*

En 2021, la Métropole dispose de 47 emplois tremplins, dont la répartition inégale n'a guère changé au regard de l'année 2020 : 12 femmes et 35 hommes sont concerné.e.s par ce dispositif. En 2019, il comptait quasiment autant d'hommes que de femmes.

## Les emplois à hautes responsabilités

Le dispositif des nominations équilibrées, objet de la Loi Sauvadet du 12 mars 2021, prévoit des pénalités si 40% au moins des nouveaux.elles directeur.ices généraux.ales ne sont pas du même genre, lorsque celui-ci est minoritaire. La loi sur la transformation de la fonction publique d'août 2019 a prévu une dispense de pénalités pour les employeurs qui nomment un nombre d'hommes ou de femmes supérieur à ce taux, tant que cela n'induit pas un déséquilibre parmi les emplois concernés. Ceci implique que désormais, pour observer l'équilibre entre les femmes et les hommes, les primo-nominations ne seront plus utilisées comme seul critère. Un prisme d'appréciation plus global de l'emploi dans sa totalité sera pris en considération.



DG = Directeur.trice général.e

Les femmes postulent peu sur les postes à hautes responsabilités. Par exemple, pour le poste de directeur.trice général.e des Ressources humaines et de l'administration générale, 3 hommes ont postulé pour 1 femme seulement.

Une réflexion doit être menée à la fois pour valoriser les parcours des agentes de Bordeaux Métropole, les aider à monter en compétence, à prendre confiance en elles mais aussi pour inciter des profils féminins externes à postuler.

Le Comité de direction de Bordeaux Métropole regroupe 14 personnes, dont 11 hommes et 3 femmes (soit 78,5% d'hommes pour 21,5% de femmes).



### Zoom sur l'encadrement

L'encadrement à Bordeaux Métropole reste encore majoritairement masculin, avec 68% d'hommes pour 32% de femmes au global (annexe 5). Seul un tiers des directeur.ice.s sont des femmes. De manière analogue, un fort déséquilibre est constaté dans la répartition genrée des occupations de poste de responsable d'unité et d'équipe (respectivement 10% et 6% de femmes occupant ces postes). Cela tient au fait que les métiers techniques restent majoritairement occupés par des hommes, par conséquent les responsables le sont également. L'inégalité reste donc constatée, même dans la montée en hiérarchie.

Toutefois, dans les postes d'adjoint.e.s aux Directeur.ice.s Généraux.ales la mixité parfaite est atteinte. La répartition femmes/hommes est sensiblement égalitaire dans l'ensemble des fonctions de directeur.ice de mission ; responsable de mission auprès d'un directeur ; responsable de service et responsable de centre. Ces chiffres restent similaires, année après année.

### La démographie des effectifs

En 2021, l'âge moyen des agent.e.s métropolitain.e.s est de 45 ans et 9 mois. De manière générale, on enregistre une légère hausse de 2 mois par rapport à 2020. L'augmentation concerne aussi bien les hommes (+2 mois) que les femmes (+4 mois) (cf. : la pyramide des âges en annexe 6).

Les hommes ont une moyenne d'âge très légèrement plus élevées que celle des femmes (45 ans et

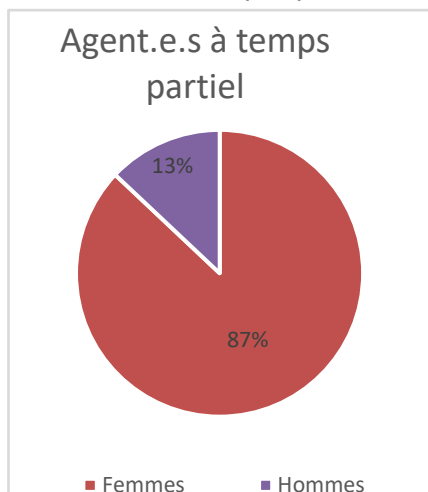
	Agents masculins	Agents féminins	GLOBAL
Âge moyen 2021	45 ans et 11 mois	45 ans et 6 mois	45 ans et 9 mois

11 mois, contre 45 ans et 6 mois). En ce qui concerne l'ancienneté des agent.e.s, en 2021, elle a augmenté de 4 mois en moyenne. 40% des agent.e.s restent au sein de la Métropole entre 5 et 9 ans. L'ancienneté moyenne s'élève à 10 ans et quatre mois, avec une présence des hommes et des agent.e.s de catégorie C plus longues.

<b>Bordeaux Métropole</b>	<b>Global</b>	<b>10 ans 4 mois</b>	<b>5 343</b>
	Catégorie A	8 ans 4 mois	989
	Catégorie B	10 ans 2 mois	846
	Catégorie C	10 ans 11 mois	3 508
	Hommes	11 ans 3 mois	3 631
	Femmes	8 ans 4 mois	1 712
	Titulaires	10 ans 10 mois	4 985
	Contractuels	3 ans 4 mois	358

## Le temps partiel

Au 31 décembre 2021, 5 179 agent.e.s travaillent à temps plein et 216 agent.e.s à temps partiel, soit 4% de l'effectif sur emploi permanent et les chiffres restent stables depuis 2019. Dans cette répartition



28 hommes sont concernés (soit 13% des temps partiels) contre 188 femmes (soit 87% des temps partiels).

Les temps partiels demeurent donc toujours principalement demandés par les femmes, et notamment celles de catégorie C administrative (30% des temps partiels).

Le nombre d'agent.e.s à temps partiel continue de baisser en 2021, puisqu'on compte 20 agent.e.s à temps partiel de moins par rapport à 2020. Cette baisse s'explique en partie par le contexte sanitaire et le recours au travail à distance qui a impliqué des changements d'habitudes.

7 agent.e.s sur 10 réduisent leur quotité de travail de 20%.

Globalement les agent.e.s métropolitain.e.s prennent peu de temps partiel. Une explication tient au fait que la population des agent.e.s est très masculine, or, les chiffres nationaux mettent en évidence que ce sont les femmes qui travaillent le plus souvent à temps partiel.

**Au niveau national, 23% des femmes et 5% des hommes sont en temps partiel, toutes fonctions publiques confondues.**

Le temps partiel est de droit jusqu'au 3 ans de l'enfant. Au-delà, le temps partiel devient un temps partiel soumis à l'autorisation de l'administration.

La prise de travail à temps partiel a des incidences sur la rémunération, l'avancement de carrière et la pension de retraite. Les agent.e.s déclarent souvent ne pas voir leur charge de travail diminuer au prorata de leurs jours travaillés.

Les agent.e.s à temps partiel ont la possibilité de sur-cotiser comme s'ils étaient à temps plein, afin de ne pas subir les conséquences financières liées à leur réduction de temps de travail.



### Zoom sur les autorisations d'absence exceptionnelles (ASA) accordées durant la

#### crise sanitaire

En 2021, 24,46% des hommes ont bénéficié d'ASA pour 11,75% de femmes. Une explication pourrait être fondée sur une meilleure dotation des personnels administratifs, et principalement féminin, en matériel informatique, permettant le travail à distance.

*Données du rapport social unique 2021*

### La parentalité

En 2021, 169 agents et agentes sont devenus parents.

On dénombre 95 nouveaux pères, dont 84 ont pris leur **congé paternité** (88%). Ce taux est meilleur qu'en 2020, année durant laquelle seuls 76% des pères ont pris ce congé de droit. On dépasse même le pic de 87% atteint en 2019. L'objectif est d'aboutir à une prise intégrale du congé paternité.

Les congés paternité ou d'accueil d'enfant sont des congés de droit et peuvent être posés aux dates souhaitées par l'agent. Depuis le 1er juillet 2021, il est porté à 25 jours calendaires consécutifs (y compris les samedis, dimanches et jours fériés) en cas de naissance simple, 32 jours en cas de naissances multiples. Les congés paternité doivent démarrer dans les 4 mois suivant l'arrivée de l'enfant.

Une enquête a été menée par la Mission égalité auprès d'agents récemment devenus pères avant et après l'allongement du congé paternité. Il en ressort que les situations sont très hétérogènes selon les types de métiers exercés. Certains regrettaient l'absence d'information complète quant à ce droit.



La nouvelle démarche en ligne créée par la DRH devrait permettre un meilleur accompagnement des agent.e.s.

**Depuis septembre 2022, les agent.e.s peuvent déclarer une future naissance sur intranet**

**> [Faire vos démarches sur RH en ligne](#)**

Vous pouvez désormais **déclarer une grossesse** et obtenir les dates de votre congé maternité, **déclarer une naissance**, **demander un congé paternité et d'accueil de l'enfant** directement sur [RH en ligne](#).

Une campagne de communication est prévue en 2023, afin de favoriser et d'encourager la prise du congé maternité, paternité ou d'accueil de l'enfant. Elle sera destinées aux salarié.e.s mais également aux encadrant.e.s. L'objectif est d'interroger les stéréotypes liés à la parentalité et de promouvoir une bonne conciliation entre ces temps de vie professionnels et personnels, dans tous les secteurs et niveaux hiérarchiques quels qu'ils soient.

Depuis l'instauration en 2002 (comme le congé paternité), **du congé d'accueil de l'enfant**, aucun n'a été posé par les agent.e.s de Bordeaux Métropole, soit qu'il est méconnu, soit que les personnes concernées ne souhaitent pas y prétendre pour diverses raisons.

Pour rappel, le congé d'accueil de l'enfant est attribué de droit à la personne qui vit avec la mère de l'enfant, quel que soit son genre.


Il est donc nécessaire de communiquer sur ce congé tant vers les agent.e.s que vers les managers.

On dénombre 74 **congés maternité** pris en 2021, dont seulement 20 ont donné lieu à un remplacement. Le taux de remplacement chute ainsi à 27% en 2021, soit 7 points de moins qu'en 2020 (et 11 points de moins qu'en 2018).


Il demeure hétérogène entre les directions générales dans l'affectation de leur enveloppe financière respective, dédiée aux remplacements temporaires des agent.e.s, quel que soit le motif d'absence, chaque direction définissant ses propres priorités (annexe 8).

Pourtant, le remplacement des congés maternité doit rester prioritaire pour accompagner le départ serein des agentes, en permettant le suivi de leurs activités en leur absence et donc un retour au

travail facilité. De plus, certaines agentes n'ont pas bénéficié de la visite médicale obligatoire de reprise.



**Des salles d'allaitement existent à l'Hôtel de Bordeaux Métropole, au 3ème étage (porte 322), ainsi qu'à la Cité municipale, au 1er étage (porte 146). D'autres seront créées en 2023 dans les Pôles territoriaux.**



**Bonnes pratiques :**

- **A la Direction générale Transition écologique et ressources environnementales, lorsqu'une grossesse est déclarée par une agente, une visite médicale auprès du médecin de prévention détermine quel aménagement de poste est nécessaire (horaires, activités...).**
- **Des salopettes spécifiques pour les agent.e.s attendant un enfant ont pu être commandées.**
- **En période de grossesse, les agentes exerçant des métiers physiques (comme celui de jardinier) sont dispensées des tâches les plus pénibles.**

En 2021, on dénombre 14 agentes, uniquement des femmes, qui ont débuté **un congé parental**, contre 22 agentes en 2020. La durée moyenne du congé parental est de 7 mois et 26 jours. 14 congés parentaux ont duré plus de 6 mois, et aucun n'était inférieur à un mois. Les chiffres sont similaires depuis 2019. 22 agent.e.s étaient en congé parental en 2021 (femmes), et 16 ont débutés en 2020.

Les femmes sont plus nombreuses à réduire ou cesser leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant. Ceci s'explique en partie par le fait qu'elles disposent de salaires souvent inférieurs à ceux de leur conjoint, mais aussi par des attentes sociales qui pèsent sur elles au niveau de la charge domestique et familiale.

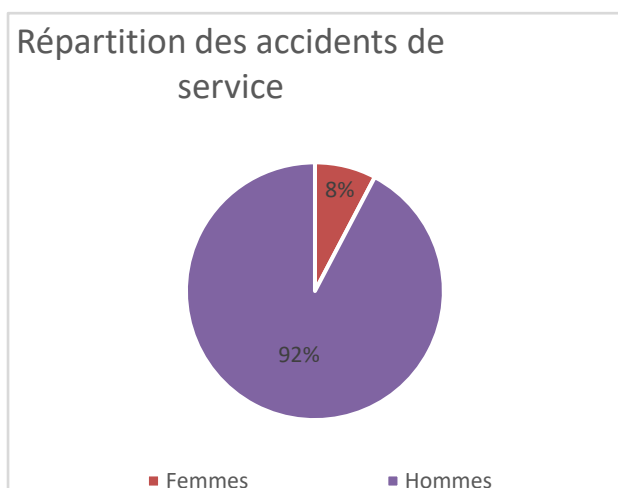
Les hommes de catégorie C sont ceux qui posent le plus de jours de **garde d'enfants de moins de 16 ans**, cependant, il convient de rapporter ces chiffres aux effectifs de la catégorie (78% d'hommes

en catégorie C, qui prennent 53,9% des jours d'absence). Dans les catégories A et B, où les effectifs sont plus équilibrés, les femmes prennent respectivement 73% et 60% des jours d'absence pour garde d'enfants (annexe 9).

Concernant les **absences pour maladie grave des parents ou enfants de plus de 16 ans**, les femmes, toutes catégories confondues, ont plus souvent le rôle d'accompagnement au regard des effectifs globaux. En ce qui concerne la maladie grave des conjoints, les femmes de la catégorie A sont encore celles qui posent le plus de jours de congés, cette tendance s'inverse pour les catégories B et C (annexe 10).

### Les accidents et maladies

Sur les 376 **accidents de service**, 347 concernent des hommes et 29 des femmes. Comme les années précédentes, les hommes sont plus concernés que les femmes par les accidents de service (92%). Cela s'explique par le fait que les agent.e.s de catégorie C, femmes et hommes confondu.e.s, sont plus impacté.e.s par les accidents, notamment au sein des services techniques. Ces dernier.ère.s sont plus exposé.e.s aux métiers à risque, de part leur intervention régulière sur le terrain, les routes ou les chantiers et la manipulation au quotidien d'outils ou de produits potentiellement dangereux. Cette situation renforce la nécessité de mise en visibilité des consignes de sécurité, des formations associées et de la mise en place de bonnes pratiques.



Les hommes de la filière technique et de catégorie C sont les plus concernés par les accidents de travail (83,4% des accidents de travail et de trajet) (annexe 11). Les femmes ont posé 1 652 jours d'arrêt pour des accidents de service et de travail, contre 18 587 pour les hommes.

Pour les 53 **accidents de trajet** survenus, 31 concernent des hommes et 22 des femmes. Ces chiffres s'inversent d'une année sur l'autre, démontrant l'absence d'impact du genre dans la prévalence de ce type de risque d'accident lié au travail. Pour ce motif, les femmes ont posé 462 jours d'arrêt de travail et les hommes 1 367.

Concernant les maladies professionnelles ou à caractère professionnel, 16 cas ont été reconnus au cours de l'année 2021 (contre 26 en 2020). Ils ne concernent que des hommes de catégorie C de la filière technique.

Par ailleurs, on compte 73 **congés longue maladie** (26 femmes et 47 hommes) **et 58 congés maladie longue durée** (20 femmes et 38 hommes) en 2021.

En 2020, 69 agent.e.s étaient en **temps partiel thérapeutique** : 25 femmes (36%) et 44 hommes (64%). En 2021, 85 salarié.e.s ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique, dont 62,35% d'hommes et 37,65% de femmes.

## Les sanctions

En 2021, les sanctions disciplinaires sont toujours en hausse : 44, contre 23 en 2020 et 18 en 2019. Les sanctions concernent 42 hommes et 2 femmes, pour les motifs suivants :

- Qualité de service : 72,7%
- Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral : 22,7%
- Probité, intégrité, ivresse : 2,3%
- Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts : 2,3%

La sanction est toujours une conséquence à déplorer car elle signifie que les moyens de prévention et de recadrage des agent.e.s n'ont pas suffi.

Toutefois, il est à noter que les sanctions suivent la tendance générale à libérer la parole au sujet des comportements qui portent atteinte aux autres.

Les sensibilisations, notamment celles obligatoires des nouveaux et nouvelles encadrant.e.s, sur les questions d'égalité, de sexisme et de discrimination continueront d'être portées en 2022-2023 afin d'endiguer ce type de comportement et de favoriser un lieu de travail sain et serein pour toutes et tous.

## La formation

Au regard des effectifs globaux, 59,79% des femmes et 47,83% des hommes sur emplois permanents se sont formé.e.s en 2021. Les agent.e.s suivent principalement des formations de professionnalisation.

## Nombre d'agents sur emplois permanents ayant participé à au moins une formation dans l'année

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Total	Dont agents présents au 31/12
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	149	257	76	68	550	537
Catégorie B	200	248	34	41	523	507
Catégorie C	1 284	411	7	13	1 715	1 693
Total	1 633	916	117	122	2 788	2 737

### Répartition des journées de formation par type de formation, catégorie hiérarchique et genre (emplois permanents)

2021	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Préparation concours et examen professionnel	55	59	116,5	135,5	715,5	381,5
Formation d'intégration	55	227	35	71	313	120
Formation de professionnalisation	718	1187	651,5	889	4458	1049,5
Prise de poste à responsabilité	16,5	13	4	14	2	
Formation de perfectionnement	97,5	171	60,5	100,5	212	220,5
Formation personnelle	29,5	12	16	94	14	25

En 2021, les femmes de catégorie A et B ont effectué plus de formations payantes que les hommes, inversant la tendance pour la première fois.

**Formations payantes 2021 par catégorie et genre**

	A		B		C		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Formations organismes	250	223	214	241	406,5	2922	4256,5
Formations individuelles	276,5	264,5	188,5	72,5	71	134,5	1007,5
	526,5	487,5	402,5	313,5	477,5	3056,5	5264

**L'évolution professionnelle choisie**

Le Centre en évolution professionnelle a suivi 243 agent.e.s en 2021, 60% étaient des femmes. Les femmes représentant 32,20% des effectifs, il est constaté qu'elles se font beaucoup plus accompagner vers une évolution de carrière que les hommes.

**La rémunération et les disparités salariales**

Les salaires restent un poste de dépense extrêmement élevé au sein de la Métropole : la masse salariale représente à elle seule une dépense de 268 633 804 € en 2021, avec un coût moyen par agent de 49 119 €. Cependant, si la rémunération mensuelle brute moyenne en 2021 s'élève à 2 897 €, il existe néanmoins des disparités salariales assez importantes entre les salaires les plus bas et les salaires les plus hauts.

Comme le prévoit la loi de transformation de l'action publique du 6 août 2019, les collectivités et établissements publics de plus de 80 000 habitants doivent publier la somme des dix plus hautes rémunérations, avec la répartition du nombre de femmes et d'hommes.

Le montant cumulé des 10 plus hautes rémunérations brutes de l'année 2021 pour Bordeaux Métropole est de 1 097 535,84€, répartis entre 3 femmes et 7 hommes.

Les écarts de rémunération sont constatés entre les femmes et les hommes lorsque l'on analyse les chiffres par catégorie. Toutes catégories confondues, ce constat s'explique par plusieurs éléments :

- *Les hommes ont une ancienneté moyenne supérieure de presque 3 ans à celle des femmes, ce qui se traduit directement en termes de traitement indiciaire et de progression de carrière*
- *Les hommes sont très majoritaires dans les métiers techniques de catégorie C, générateurs d'éléments variables de paye (heures supplémentaires, indemnités techniques diverses)*
- *Les filières jouent un rôle en matière de régime indemnitaire : dans la catégorie A par exemple, le régime indemnitaire est plus favorable dans la filière technique (majoritairement masculine) que dans la filière administrative (qui a une forte représentation féminine)*
- *La filière technique dispose également d'un plus grand nombre de grades et permet ainsi une meilleure progression de carrière*

En 2021, dans la continuité des années précédentes, en moyenne mensuelle brute, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes, quelle que soit leur catégorie (annexe 13). L'écart est notamment très prononcé entre les femmes et les hommes de la catégorie A. Les écarts en défaveur des femmes se sont accrus depuis 2019, et se creusent en 2021.

	Hommes	Femmes	Écart en défaveur des femmes
Catégorie A	4 667	4 164	-503 (-525 en 2020)
Catégorie B	3 061	2 847	-214 (-159 en 2020)
Catégorie C	2 516	2343	-173 (-161 en 2020)

#### *Répartition des rémunérations mensuelles moyennes brutes par catégorie et genre en 2021*

Afin d'analyser plus finement les mécanismes à l'œuvre dans les disparités salariales entre les femmes et les hommes, de les anticiper et de les corriger, une **étude sur les disparités salariales** a été conduite en interne par une statisticienne experte de la DRH sur l'année 2019. La DRH a ainsi expérimenté l'outil de calcul des écarts de rémunération proposé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), à l'instar de la Ville de Paris.

La première phase de l'étude a été présentée aux élu.e.s et aux organisations syndicales en mai 2022. Elle repose sur une méthode inclusive :

- *Une sélection mensuelle des agent.e.s pour assurer la plus grande représentativité possible*
- *Une population stable : les fonctionnaires sur poste à temps complet et présents durant tout le mois*



- *L'exclusion des agent.e.s en situation particulière (disponibilité d'office, réintégration en cours de mois...)*

L'étude est fondée sur les éléments fondamentaux de la rémunération.

Sont ainsi inclus : le traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ou sur le régime indemnitaire pour les grades n'y ayant pas accès, les éléments variables de paie (heures supplémentaires, astreinte, prime panier...). En sont exclus : les éléments issus des situations personnelles des agent•es impactant leurs revenus (supplément familial de traitement, complémentaire santé, abonnement TBM...)



La deuxième phase de l'étude, commencée fin 2020, a porté sur :

- L'analyse de l'évolution des disparités salariales en faisant un comparatif avec 2017 (avant la mise en place du RIFSEEP)
- L'identification des métiers à faible mixité
- L'analyse des écarts d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes (âge, échelon)

Le RIFSEEP apparaît comme un élément clé structurant les inégalités salariales. En effet, tel qu'il a été conçu, il valorise principalement l'encadrement, plus masculin que féminin. Le RIFSEEP fait actuellement l'objet d'une refonte, et les critères d'attribution devraient être multipliés afin de reconnaître notamment l'expertise des agent.e.s. Cette remise à plat devrait permettre un rééquilibrage des rémunérations.

**Partie fonction du RIFSEEP par genre et filière :**

	Administrative	Animation	Culturelle	Médico-sociale	Sociale	Technique	Total général
EF / ADJOINT AU DG	19	0	0	0	0	11	30
Femme	8					1	9
Homme	11					10	21
DIRECTEUR	43	0	1	0	0	37	81
Femme	21					10	31
Homme	22		1			27	50
RESP. SER/MIS	117	0	4	0	0	89	210
Femme	84		3			28	115
Homme	33		1			61	95
RESP. CENTRE	95	0	4	0	1	175	275
Femme	77		3		1	40	121
Homme	18		1			135	154
RESP. UNITE	9	0	0	0	0	143	152
Femme	7					10	17
Homme	2					133	135
RESP. EQUIPE	8	0	0	0	0	172	180
Femme	5					5	10
Homme	3					167	170
COLLABORATEUR	1208	2	28	5	7	3176	4426
Femme	982	2	21	5	7	398	1415
Homme	226		7			2778	3011
COLL. NON PERM	87	0	9	0	0	75	171
Femme	64		5			15	84
Homme	23		4			60	87
Total général	1586	2	46	5	8	3878	5525

**Zoom sur les heures supplémentaires rémunérées**

En 2021, dans 9 cas sur 10, les heures supplémentaires rémunérées concernent des hommes. La Direction générale (DG) Territoires est la plus génératrice d'heures supplémentaires (49,9% des heures), suivie de la DG Haute qualité de vie, deux DG aux effectifs fortement masculinisés.

*Données du rapport social unique 2021*

## Le déroulement de carrière et les promotions internes

En 2021, **181 agent.e.s agent.e.s ont été titularisé.e.s** à l'issue de leur stage, dont 68 femmes (38%) et 113 hommes (62%). Ce qui est sensiblement identique à l'année 2020. En 2021, 4 hommes et 2 femmes, contre seulement 3 hommes en 2020 ont obtenu des prorogations de stage. Une titularisation a été acceptée à un homme en situation de handicap. De plus, 48 agent.e.s non titulaires ont été nommé.e.s stagiaires, dont 34 hommes et 14 femmes.

### Age moyen des promotions internes par catégorie et genre :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Toutes catégories	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2021	50 ans 8 mois	50 ans 5 mois	47 ans 9 mois	42 ans 2 mois	42 ans 9 mois	42 ans 9 mois	44 ans 6 mois	45 ans 8 mois


Concernant les **promotions internes**, 52 agent.e.s en ont bénéficié en 2021, dont 15 femmes et 37 hommes. Elles ont globalement légèrement diminué par rapport à 2020, la part féminine restant autour de 30%. Ces promotions ont concerné 8 agent.e.s de catégorie A, 14 agent.e.s de catégorie B et 30 agent.e.s de catégorie C. La majorité des promotions provient de la filière technique (80%), la majeure partie des femmes promues relève de la filière administrative (67%), et la majorité des hommes de la filière technique (97%).

En 2021, 399 agent.e.s ont bénéficié **d'un avancement de grade** contre 220 en 2020 : 120 femmes (soit 30,1%) pour 279 hommes (soit 69,9%)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	7	18	9	39	5	32	21	89
Filière technique	9	10	34	6	215	10	258	26
Autres filières		5						5
<b>Toutes filières</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>220</b>	<b>42</b>	<b>279</b>	<b>120</b>
Âge moyen	47 ans 4 mois	47 ans 1 mois	47 ans 5 mois	46 ans 4 mois	41 ans 6 mois	44 ans 11 mois	42 ans 9 mois	46 ans 1 mois

Pour les catégories C, il est à noter que l'avancement de grade intervient plus tard dans la carrière des femmes que dans celle des hommes.

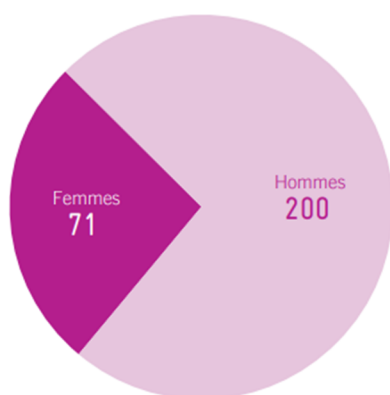
En ce qui concerne les **avancements d'échelon**, En 2021, 2 042 agent.e.s ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 2 116 en 2020. Cela représenté 650 femmes (32%) et 1 392 hommes (68%), ce qui permet le constat d'une infime croissance en faveur des femmes. Les avancements concernent beaucoup plus les agents de catégorie C (72%), et de la filière technique.



**Il est à noter que les nouvelles lignes directrices de gestion, mises en œuvre en 2021, prennent en compte le critère de l'égalité dans les avancements de carrière. A titre d'exemple remarquable : la Direction des espaces verts adapte les postes de travail des femmes enceintes (réduction ou suppression des tâches demandant un port de charge ou suscitant une position contrainte).**

### L'aide sociale

En 2021, au regard des effectifs globaux, le Centre Action sociale logement a reçu 5,50% d'hommes et 4,09% de femmes.



*Données du Rapport social unique 2021*

La situation familiale des agent.e.s accompagné.e.s :

- 45 en couple avec enfant(s)
- 28 en couple sans enfant
- 15 seul.e.s avec enfant(s) en droit de visite
- 79 seul.e.s sans enfant
- 74 dans une situation de mono parentalité

## La retraite

En 2021, le nombre de départ en retraite décroît avec 111 agent.e.s (130 en 2020). Sont comptabilisé.e.s 81 hommes et 29 femmes. L'âge moyen de départ à la retraite est plus tardif qu'en 2020 : 62 ans 7 mois, et en général plus tard pour les femmes (63 ans et 1 mois) que pour les hommes (62 ans 4 mois). Le profil type de l'agent retraité (hors invalidité) est un homme, appartenant à la filière technique (68%), de catégorie C (50%).

### Caractéristiques de la population des titulaires partis à la retraite (hors invalidité) en 2021

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Âge moyen
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Administratif	2	4	6		8	8	4	12	16	6	24	30	62 ans et 9 mois
Technique	11	1	12	8	2	10	56		56	75	3	78	62 ans et 5 mois
Culturelle		1	1		1	1				0	2	2	64 ans et 10 mois
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>60</b>	<b>12</b>	<b>72</b>	<b>81</b>	<b>29</b>	<b>110</b>	<b>62 ans et 7 mois</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>63 ans et 1 mois</b>			<b>63 ans et 1 mois</b>			<b>62 ans et 3 mois</b>			<b>62 ans et 7 mois</b>			

L'étude comparative des pensions brutes perçues par genre fait apparaître un léger basculement en faveur des femmes mais uniquement dans les catégories A avec un écart net de 15 € en leur faveur. Dans les autres catégories, les pensions restent plus élevées pour les hommes avec un écart net de 201 € pour les catégories B et 287 € pour les C.

Au global, les pensions conservent donc les écarts salariaux entre hommes et femmes, observés tout au long de leur carrière. L'écart des pensions chez les retraités de catégorie C et B s'explique par la répartition par filière des hommes et des femmes et par des métiers plus rémunérateurs (notamment en primes) où les femmes sont peu présentes.

## La cellule d'écoute

### Zoom sur le dispositif d'écoute à 3 niveaux sur le ressenti de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles.

Dans le cadre de la démarche de labellisation et à la suite des recommandations de l'Afnor, un dispositif d'écoute pour les agent.e.s, les personnes ayant quitté la collectivité depuis moins de 6 mois et les candidat.e.s externes, a été mis en place en mai 2019. Le dispositif est



structuré en 3 niveaux :

#### **Bilan annuel de la cellule d'écoute :**

Du 1er janvier au 31 décembre 2021, le cabinet Concept RSE (prestataire externe assurant le 1<sup>er</sup> niveau d'écoute) a reçu 25 signalements dans le cadre de la cellule d'alerte, soit 10 de moins qu'en 2021. La prise de contact par téléphone est largement privilégiée : 80% des cas en 2021. Plus des 2/3 des signalant.e.s ont déclaré avoir connu la cellule d'alerte par le bouche à oreille.

Les signalant.e.s sont toujours majoritairement les victimes présumées (96%).

Une seule personne mise en cause a saisi la cellule en tant que témoin. 48% des signalant.e.s sont des femmes. En 2021, la répartition genrée marque une prédominance des saisines d'agents masculins, contrairement aux années précédentes. Plus des 2/3 des signalements proviennent d'agent.e.s de la Métropole et 21% de la Ville de Bordeaux.

Les appels de la Métropole proviennent majoritairement de la Direction générale haute qualité de vie : 32% des saisines dont 67% de la Direction gestion des déchets et propreté. Les signalant.e.s sont majoritairement des agents titulaires (80%) de catégorie C (73%) et 27% sont de catégorie B. Les

## Dispositifs d'écoute

à l'attention des agents et agentes

Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et son CCAS ont mis en place deux types de dispositifs :

- dispositif d'écoute et de conseil afin de vous aider et de vous accompagner dans les moments difficiles de votre vie professionnelle et personnelle,
- dispositif de conseil déontologique et d'alerte éthique.

**DISCRIMINATION**

**La cellule d'écoute alerte discrimination**

Des écoutes externes vous informent, conseillent et orientent si vous sentez victime de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles, d'injures racistes, sexistes ou homophobes...

05 57 20 71 11  
#AlerteDiscrimination  
@bordeaux-metropole.fr

5h7 de 9h à 17h  
Dispositif gratuit et anonyme pour les agent.e.s de la Ville de Bordeaux, du CCAS et de Bordeaux Métropole

**La cellule d'écoute psychologique**

Des psychologues externes à votre écoute si vous rencontrez une situation difficile au travail (conflit, stress, mal être, isolement, démotivation, problème de relations) ou dans votre vie privée.

0 800 730 887 (agent.e.s) / 0 800 730 814 (agent.e.s Ville) / 0 800 303 047 (agent.e.s CCAS)

7j/7, 24h/24  
Dispositif gratuit et anonyme

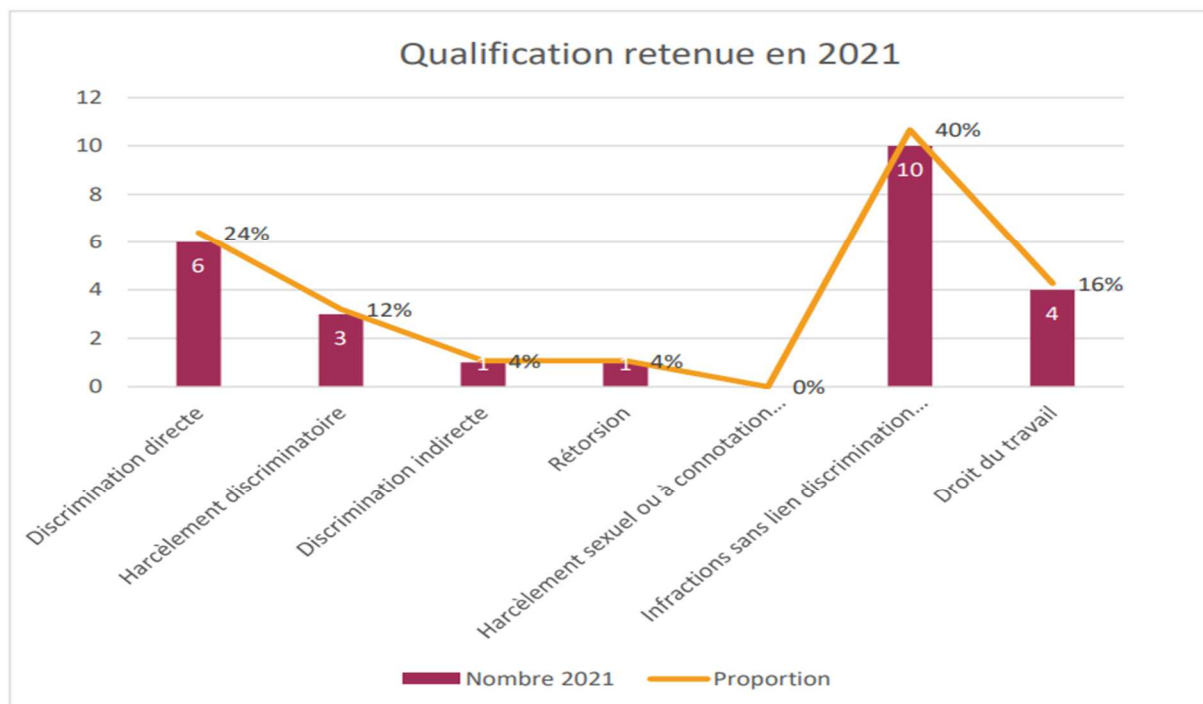
**Le référent déontologue**

L'inspection générale assure des fonctions de conseil et d'assistance aux agent.e.s sur tout questionnement relatif à la déontologie.

Le référent alerte éthique L'inspection générale recueille les signalements effectués par des agent.e.s sur des dysfonctionnements graves ou des actes frauduleux commis dans la collectivité.

Contact  
Inspection générale déontologue  
@bordeaux-metropole.fr  
Ville de Bordeaux  
Espace Charles de Gaulle  
33000 Bordeaux

appelant.es signalent des situations qui ne relèvent pas de la mission de la cellule (60 % des signalements), ce qui correspond à peu près à la même proportion que l’an passé.

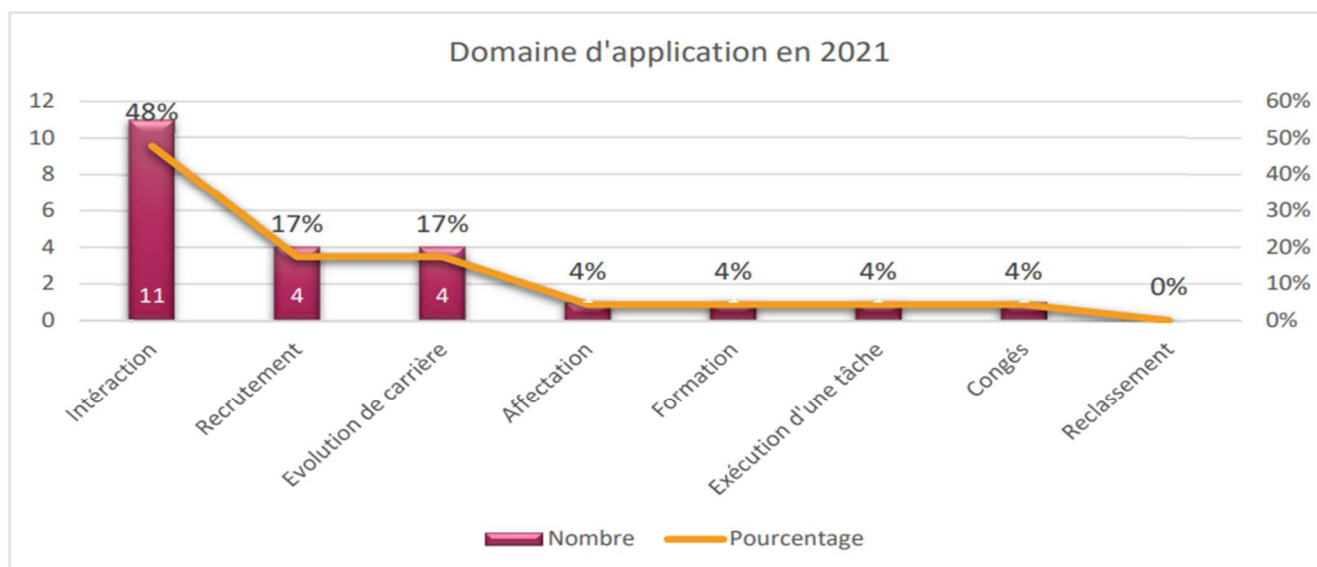


La cellule d’écoute a tenté de mieux définir les motifs de saisine en distinguant cette année les situations pouvant relever d’une infraction mais n’entrant pas dans ses champs de compétence car non liées à un critère prohibé (ex : injure, diffamation, harcèlement moral) qui constituent 40% des signalements, et les conflits relevant plutôt du droit du travail (16%) qui représentent des situations qui ne sont pas des infractions. Parmi les situations qualifiées dans le champ d’intervention de la cellule d’alerte, la moitié des situations concerne une discrimination directe (24% des situations totales). Cependant, le nombre et la proportion de situations de harcèlement discriminatoire ont baissé par rapport à 2020 (12% des situations signalées).

Il n’y a eu aucun cas de violence sexiste ou sexuelle signalé (harcèlement sexuel, agissement sexiste) et ce même dans les cas ne relevant pas de la compétence de la cellule d’écoute (agression sexuelle, injure ...) en 2021. Cependant, un cas de rétorsion lié à la dénonciation dans les années précédentes (avant l’existence de cette cellule) d’un harcèlement sexuel est ressorti.




De manière générale, les signalements cette année concernaient principalement les relations interpersonnelles (48%), l'évolution de carrière et le recrutement (17%), relevant donc davantage du vivre-ensemble au travail.



Parmi les 10 situations pré-qualifiées dans le champ d'intervention de la cellule d'alerte (harcèlement discriminatoire ou discrimination directe) :

- 40% relevaient d'une situation liée à l'évolution professionnelle, ce qui est cohérent avec la prédominance des discriminations directes.
- 30% des situations relevaient des interactions et étaient donc liées à du harcèlement discriminatoire.
- 20% concernait des recrutements
- une situation concernait les congés

Parmi les situations qualifiées, les principaux critères discriminatoires retenus sont l'origine ethnique et l'état de santé, suivis du sexe, du handicap et de la religion. En 2021, 56% des auteurs supposés de ces discriminations sont des supérieurs hiérarchiques directs (n+1) ou indirects. 17% sont des collègues identifiés et 20% relèvent de situations impliquant à la fois des supérieurs hiérarchiques et des collègues. Concernant les auteurs qui ne sont pas en lien direct avec la victime supposée, 3 signalements concernaient un jury de recrutement.



La cellule d'écoute externalisée « Alerte discrimination » reste inégalement connue des agentes et agents. Elle enregistre peu d'appels et seulement 10 situations ont entraîné une ré internalisation du dossier pour enquête de la DRH. De plus, les auditeurs de l'Afnor ont relevé le manque de visibilité globale sur les requêtes des agent.e.s. En effet, il existe plusieurs autres canaux de remontées des situations de discrimination mais aucune vision consolidée d'ensemble.

Aussi, la DRH engage actuellement une reprise des différents dispositifs de signalement, accompagnement et de traitements des situations. Il s'agit de simplifier le processus de saisine en créant un guichet unique interne dès qu'un.e agent.e se sent en situation de mal-être. La DRH orientera ensuite vers le service compétent pour instruire. Au cas par cas, l'administration pourra saisir un prestataire externe, notamment pour expertise juridique ou psychologique, accompagnera la montée en compétence des managers pour leur permettre d'agir en prévention.



## La conciliation des temps de vie



### Le télétravail

En 2020, le contexte de la crise sanitaire a conduit à suspendre le dispositif de télétravail conventionné et à généraliser les modalités de travail à distance. Pour donner suite à l'évolution législative et à cette nouvelle pratique généralisée engendrée par la crise sanitaire et le confinement, le dispositif du télétravail a fait l'objet d'une réflexion approfondie. Un groupe de travail participatif, incluant des technicien.ne.s des ressources humaines et du numérique mais également les organisations syndicales, des agent.e.s, des encadrant.e.s, les psychologues et la médecine du travail a été créé à l'automne 2020. La nouvelle campagne de télétravail s'est déroulée à partir de juin 2022. Le premier bilan sera réalisé en 2023.

### Les plages horaires fixes

Les plages horaires fixes, pendant lesquelles l'agent.e doit être sur son lieu de travail ont été réduites depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (9h30/11h30 et 14h/16h, au lieu de 9h15/11h45 et 13h45/16h antérieurement). Cela permet aux agent.e.s de mieux adapter leurs horaires d'arrivée et/ou de départ en fonction de leurs contraintes personnelles. Avec la crise sanitaire, en 2020, les horaires fixes ont encore été assouplis afin de permettre aux agent.e.s de ne pas prendre les transports aux heures de pointe (10h/11h30 et 14h/15h30). En 2021 et 2022, les plages horaires sont restées les mêmes.

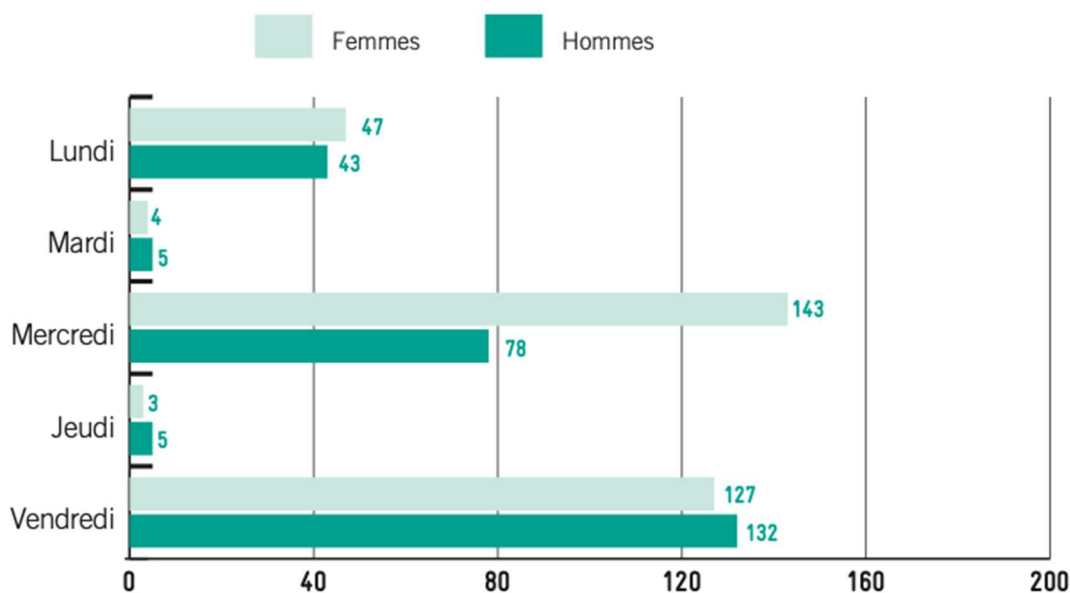
### Le temps de travail aménagé

Les agent.e.s peuvent bénéficier, depuis mars 2016, d'un temps de travail aménagé (TTA) et réaliser leur semaine de travail sur 4,5 jours ou deux semaines sur 9 jours. En 2021, le nombre de bénéficiaires d'un TTA enregistre une baisse de 14% par rapport à 2020, conséquence notamment de la possibilité de recourir au travail à distance, incompatible avec ce dispositif.

Au total, 587 agent.e.s utilisent ce dispositif dont 324 femmes (55%) et 263 hommes (45%). Ainsi, cette possibilité d'aménagement de travail reste un peu plus demandée par les femmes qui l'utilisent comme une aide à la conciliation des temps de vie.

Les femmes ont tendance à poser le mercredi (44%) ou le vendredi (40%). A l'inverse, les hommes privilégient en priorité le vendredi (47%), puis le mercredi (30%).

### Répartition de la périodicité des TTA par genre



Concernant la périodicité, bien que le modèle de récupération par quinzaine reste le plus fréquent (62,7%), celui-ci diminue en 2021 au profit du TTA hebdomadaire, quel que soit le genre des agent.es. (annexe 15)

### La conciergerie solidaire

Depuis 10 ans, un service de conciergerie d'entreprise a été mis en place sur plusieurs sites de Bordeaux Métropole : l'Hôtel de Mériadeck, les Pôles territoriaux Sud, Rive Droite et Ouest, les sites Alfred Daney et prochainement Latule. En 2022, la Cité municipale a également été pourvue de permanences.

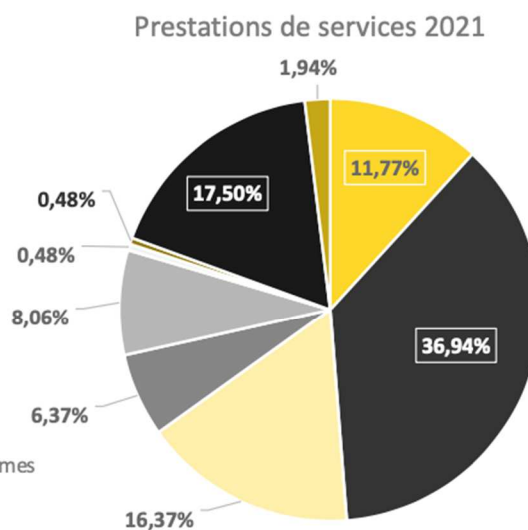
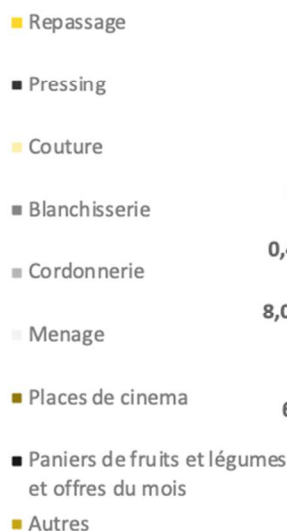
Il s'agit pour la Métropole de contracter un abonnement afin que ses agent.e.s bénéficient d'un service de conciergerie sur leur lieu de travail (repassage, cordonnerie, couture, paniers de fruits et légumes, livraison de colis, entretien de véhicule, papiers administratifs, aide à la garde d'enfants...), avec des tarifs préférentiels (aucune marge de la conciergerie sur les services proposés et accès à des tarifs négociés).

En 2021, au sortir de la pandémie, le nombre d'abonné.e.s a augmenté (1 508, soit 11% de plus qu'en 2020). Le dernier état des inscriptions de 2021 indique que 59% des utilisateur.ice.s sont des femmes et 41% des hommes. La part des hommes utilisant les services augmente puisqu'ils n'étaient

que 30% en 2018 et 2019. Ce phénomène peut s'expliquer par la mise en place d'une conciergerie sur le site Alfred Daney, regroupant majoritairement des hommes.



## BILAN ANNUEL ENSEMBLE DES SITES

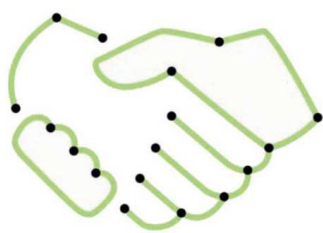


Pourquoi une conciergerie « solidaire » ? Parce qu'elle travaille avec des partenaires issus de l'économie sociale et solidaire pour 80% des services qu'elle propose. Les concierges eux-mêmes sont en insertion (446 heures d'insertion réalisées en 2021). Le prestataire veille à ce qu'il y ait un équilibre femmes/hommes lors des recrutements. Les concierges sont présent.e.s dans ces fonctions auprès de la Métropole en moyenne 1 an et ont quitté la conciergerie solidaire pour un contrat à durée indéterminée ou une formation diplômante.

Des journées d'animations sont organisées plusieurs fois par an pour expliquer le fonctionnement de la conciergerie et proposer des dégustations ou expérimentations de services. En 2021, les animations ont pu reprendre ponctuellement et les agent.e.s ont pu participer à deux ateliers pour apprendre à réparer leur vélo ou leur téléphone.

**Bonne pratique : toutes les informations relatives à la conciergerie sont mentionnées dans un livret d'accueil remis aux nouveaux arrivants et arrivantes à la Direction des espaces verts. Elles ont également été envoyées par courriel à tous les agent.e.s de la Direction des Bâtiments. Elles sont disponibles sur l'intranet de l'établissement.**

## Le don de jour : enfants et aidants



Bordeaux Métropole a mis en place une procédure permettant l'application du décret du 29 mai 2015, autorisant les fonctionnaires à donner des jours de repos à un.e collègue s'occupant d'un enfant gravement malade ou d'un proche en perte d'autonomie (fonction de proche-aidant.e).

En 2021, 7 agent.e.s (5 hommes et 2 femmes) ont bénéficié de dons de jours de repos, dont 4 agent.e.s proches aidant.e.s. Au total, 363,5 jours ont été utilisés.

## Accompagner les proches-aidant.e.s

En 2022, le Centre action sociale et logement et la Mission Égalité se sont saisis de la question des proches aidants.

A l'occasion de la journée internationale des proches aidant.e.s, le 6 octobre 2022, un flyer a été distribué aux agents sur leurs sites de restauration.

Dans le même temps, afin de connaître les problématiques des agent.e.s concerné.e.s, et mieux les accompagner, un questionnaire a été proposé à tous les agent.e.s en version numérique et papier.



### Questionnaire

À destination des agents proches aidants de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et du CCAS

Dans le cadre de la politique Égalité et innovation sociale, Bordeaux Métropole donne la parole aux agents proches aidants.

Le proche aidant se définit comme la personne venant en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou du handicap.

Questionnaire papier à retourner par courrier interne à Direction générale ressources humaines et administration générale - Direction conseil et organisation - Sandrine Daniet - Hôtel de Bordeaux Métropole - Bureau 319 avant le 21 octobre 2022

#### Informations personnelles

##### 1. Vous êtes ?

- Un homme  
 Une femme  
 Je m'identifie comme autrement

##### 2. À quelle tranche d'âge appartenez-vous ?

- Moins de 25 ans  
 25-40 ans  
 41-55 ans  
 56 ans et plus

##### 3. Quelle est votre structure de rattachement ?

- Bordeaux Métropole  
 Ville de Bordeaux  
 CCAS de Bordeaux

##### 4. Quelle est votre catégorie statutaire ?

- A  
 B  
 C  
 Autre (stagiaire, apprenti, vacataire...)

##### 5. Quelle est votre Direction de rattachement ?

- Direction Générale des Services  
 Secrétariat général  
 Cabinet  
 Inspection générale des services  
 Direction Territoire d'avenir territoire en coopération  
 DG Finances et commande publique  
 DG Transition écologique et ressources environnementales  
 DG Mobilités  
 DG Numérique et systèmes d'information  
 DG RH et administration générale  
 DG des territoires  
 DG Aménagement  
 DG Développement économique  
 DG Education, sports et société  
 DG Affaires culturelles  
 DG des solidarités et de la citoyenneté  
 DG proximité et relations à la population  
 CCAS



271 personnes ont répondu à cette enquête, dont 186 femmes et 85 hommes. Les résultats sont en cours d'analyse. Un groupe de réflexion composé d'agent.e.s volontaires sera créé début 2023.

**Le proche aidant se définit comme la personne venant en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou du handicap.**

- **11 millions** d'aidants en France, soit **1 français sur 5**
- **90%** des aidants soutiennent principalement un membre de leur famille
- **44%** des aidants ont moins de 50 ans et **81%** moins de 65 ans

- **61%** des aidants sont dans la vie active
- **54%** ignorent leur statut d'aidant

Etude de l'institut de sondage BVA  
(mai 2020)



# PARTIE 3 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LA MISE EN OEUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES

## La commande publique

La loi du 4 août 2014 interdit l'accès aux contrats publics à toute entreprise ne respectant pas les textes en vigueur sur l'égalité femmes/hommes. Les entreprises doivent obligatoirement produire une déclaration sur l'honneur.

Depuis le 2<sup>ème</sup> trimestre 2017, un rappel à la loi est systématisé dans les dossiers de consultation adressés aux entreprises dans le cadre des marchés publics de plus de 25 000 € HT (déclaration sur l'honneur du respect des dispositions de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), ainsi que dans les dossiers de consultation simplifiée mis à disposition des services opérationnels pour leurs marchés publics de moins de 90 000 € HT.

Une annexe portant sur les engagements pris par les opérateurs économiques en faveur de l'égalité femmes/hommes a été intégrée en 2017 dans un premier contrat : le contrat de délégation de service public (DSP) « assainissement » dont l'exécution a débuté en janvier 2019. Le premier bilan annuel de la mise en œuvre des dispositions contractualisées a été communiqué par le délégataire en 2020. Il fait état de la formation des personnels, des recrutements de femmes, notamment dans l'encadrement pour équilibrer les effectifs, de l'intervention auprès des lycéen.ne.s, de la création d'un outil d'orientation pour faire découvrir les métiers de l'assainissement, de la mise en place d'un référent interne sur les violences sexistes et sexuelles et d'une cellule d'écoute sur le ressenti discriminatoire des salarié.e.s.

Quatre consultations ont été lancées par Bordeaux Métropole entre 2020 et 2021, intégrant une clause égalité : les concessions portant sur les DSP Eau potable, Réseau de chaleur du Grand Parc, Transports et la concession de service relative aux Abris voyageurs.

Un questionnaire relatif à l'égalité et à la diversité a été intégré en 2022 dans l'ensemble des marchés métropolitains à l'attention des opérateurs économiques, afin de les sensibiliser à la thématique.

L'analyse des bilans sur l'annexe égalité femme/homme, diversité, lutte contre les discriminations, intégrée dans les DSP est en cours. Un bilan sera communiqué début 2023.



## Zoom sur les la commande publique artistique

Dès 2002, Bordeaux Métropole s'est dotée d'un ambitieux programme d'œuvres d'art contemporain dans l'espace public pour accompagner les grands projets urbains de l'agglomération. La collection d'œuvres développée depuis son lancement promeut des artistes tant masculins que féminins sur l'ensemble du territoire métropolitain.



[← Inauguration de l'œuvre de Bettina](#)

[Samson, La vase et le sel](#)

[Bègles le 18 septembre 2021](#)

© Jean Baptiste Mengès

Bordeaux Métropole

En 2021, après la veille imposée par la situation sanitaire aux activités culturelles :

- *Le chantier de réalisation de la dernière œuvre du triptyque de l'artiste britannique Suzanne Treister a débuté à Bordeaux, sur la rive droite de la Garonne. Les travaux, qui respectent les normes « Personnes à Mobilité Réduites », seront finalisés en 2022.*
- *L'œuvre de Bettina Samson a été réactivée à Bègles en mai et a fait l'objet d'un film imaginé par le duo de réalisatrices d'Embûches, Caroline Capelle et Omblin Ley.*
- *La place Amélie Raba Léon à Bordeaux où est implantée « La maison aux personnages », œuvre du binôme Ilya et Emilia Kabakov, a été mise en accessibilité.*
- *Un plan de relance spécifique à la commande artistique associe dans sa phase d'étude deux structures portées par des professionnelles des arts visuels (BAM Projects et Les arts au mur- Artothèque de Pessac).*
- *Les Journées européennes du patrimoine qui se sont déroulées en septembre ont permis de redécouvrir un corpus d'œuvres grâce aux interventions de deux compagnies de danse. Une*

*des propositions a été co-chorégraphiée par la danseuse Axelle Chagneau et ce sont exactement dix femmes sur vingt danseurs qui ont performé dans l'espace public.*



← *Interventions chorégraphiques programmées lors des dernières Journées européennes du patrimoine (JEP21)*

© *Jean Baptiste Mengès – Bordeaux Métropole*

En 2022, l'artiste britannique Suzanne Treister a finalisé son triptyque *Les vaisseaux de Bordeaux* : sa troisième et dernière création intitulée *Le puits/Bibliothèque sur la Technique* a été inaugurée le 16 septembre en ouverture des Journées du patrimoine et du patrimoine. Cet événement européen intègre la notion de patrimoine depuis 2021 à Bordeaux et dans la métropole, afin de célébrer la mémoire souvent oubliée des créatrices et mettre à l'honneur les artistes contemporaines

comme Suzanne Treister.

Le nombre d'intervenantes investies dans les projets de valorisation du programme d'art public métropolitain a dépassé la vingtaine en 2022. Bordeaux Métropole veille toujours à inviter autant de femmes que d'hommes artistes à poursuivre la réflexion autour de la production d'œuvres d'art dans l'espace public métropolitain, et c'est ainsi Lucie Bayens qui a été sélectionnée pour succéder à Laurent Cerciat sur la parcelle des Parenthèses de Saint-Louis-de-Montferrand dédiée à l'Art dans la ville. Les premières formes d'intervention artistiques seront visibles au premier semestre 2023.

## Le mécénat et l'attribution de subventions

En 2021, parmi les 254 entreprises mécènes mobilisé.e.s sur les différents projets menés par Bordeaux Métropole ou les communes du territoire, 55 sont dirigées par des femmes.

En 2022, sur 308 entreprises mécènes, 209 étaient dirigées par des hommes et 99 par des femmes.

Concernant les mécènes de particuliers, sur 1 242 donateurs, on dénombre 57% de femmes (712) et 39% d'hommes (485), quand le fichier national affiche 55% de femmes donatrices.

## L'aménagement des espaces publics

La Métropole travaille depuis plusieurs années à intégrer la question du genre, de l'âge et du handicap dans l'aménagement des espaces publics (plan d'accessibilité voirie et espace public, plan Piétons, travaux de réduction de l'éclairage public, aménagement des parcs et jardins, projet Campus, plan d'action contre les nuisances sonores, plan Séniors...)

Des marches exploratoires peuvent être organisées, en accord avec la commune concernée, associant les habitant.e.s d'un quartier, les femmes, les usager.ère.s d'un parc... Elles permettent de recueillir des témoignages, des observations et font émerger toutes les dispositions adéquates pour améliorer l'éclairage de la voirie, des bâtiments, la signalétique, l'aménagement des parcours et des espaces de plein air, ce qui permet aux femmes de se réappropriier l'espace public.

Par ailleurs, l'aménagement urbain et patrimonial ainsi que les espaces publics apparaissent comme des axes de travail fondamentaux en matière d'égalité et d'intégration de la perspective du genre, pour étudier l'impact de la politique égalitaire sur la pratique de la ville. Plusieurs agents ont ainsi suivi des formations ou sensibilisation à ces questions : la chargée de mission « Politique de la ville et Égalité » de la Direction de l'Habitat, référente égalité et ancienne urbaniste, a suivi une formation de 2,5 jours à l'école du renouvellement urbain, sur « le genre et l'espace public ».

Les membres de la Mission Égalité et innovation sociale de la Direction Conseil et organisation (DCO) et deux référentes égalité du réseau interne ont également suivi le cycle de conférences du Grand Paris « les réveils du genre » (une conférence par mois d'avril à novembre 2021), mettant en lumière des réalisations concrètes d'aménagement urbain. Il s'agit de favoriser le droit à la ville pour tous et toutes mais aussi de renouveler, innover, moderniser l'action de l'établissement et des acteurs de l'aménagement de l'espace public.

Depuis avril 2022 et pour une durée de trois ans, la Mission Égalité et Innovation Sociale de la DCO a engagé une doctorante en contrat CIFRE pour accompagner la Métropole dans l'intégration de la perspective du genre et de l'inclusion dans ses politiques et travaux d'aménagements publics.

La traduction de ces réflexions et actions sous la forme d'un budget généré (en complément et articulation avec le budget coloré engagé en 2022), pourra éventuellement être explorée dans un second temps. Il s'agit pendant la durée de cette mission de mener des travaux à la fois sur les espaces publics en collaborant avec la Direction de l'Urbanisme et des Pôles territoriaux, mais aussi de mener un travail de fond de diffusion d'une culture professionnelle plus attentive à ces questions. Les ambitions portées par ce projet sont d'accompagner les services en charge de l'aménagement urbain dans l'évolution de leurs pratiques professionnelles, afin d'intégrer les indicateurs d'un urbanisme égalitaire et inclusif dans chacun de leur projet.

Il s'agira aussi de mener des études sur le ressenti et les pratiques en ville selon le genre et de travailler aux enjeux principaux identifiés, à savoir la culture professionnelle, la libre circulation des femmes et la légitimité à être en ville, l'égalité d'utilisation des infrastructures publiques aujourd'hui majoritairement utilisées par des hommes et enfin la représentation des femmes en ville et leur participation citoyenne afin de les visibiliser et de faire entendre leur voix.

Pour mener à bien ces projets en 2023, la Mission Égalité devrait être accompagnée d'une Aide à la Maîtrise d'Ouvrage (AMO) spécialiste des questions du genre dans l'espace public. Il sera demandé à l'AMO de venir en appui à la fois sur les diagnostics territoriaux qui seront menés et les préconisations issues de ceux-ci, de mettre en place une méthodologie avec la Mission égalité, voire d'élaborer une méthodologie de sensibilisation des agent.e.s travaillant sur des projets de réaménagements.

La mission de la doctorante se décline en plusieurs projets complémentaires. Un premier chantier consistera donc à mener différentes études sur les espaces publics, afin de saisir comment les femmes les perçoivent, si elles se les approprient aussi pleinement que les hommes. Dans le cas contraire, il conviendra d'identifier des leviers d'appropriation sur lesquels travailler et qui pourront être expérimentés dans un second temps, lors des travaux de réaménagement des espaces. Ensuite, il s'agira de venir en appui aux équipes projets de renouvellement urbain et de proposer des préconisations sur le réaménagement des espaces puis d'évaluer l'effet de ces réaménagements sur les pratiques et ressentis.

Un second chantier portera sur la culture professionnelle de l'urbanisme au sein de l'établissement et l'accompagnement des services concernés dans l'évolution de leurs pratiques, pour intégrer ces questions d'égalité et d'inclusion. Les agents seront sensibilisés à ces questions et un travail conjoint sera mené afin d'identifier des indicateurs phares à inclure dans chaque gestion de projet de renouvellement urbain.

L'AMO viendra en appui de ces missions afin d'apporter son expertise complémentaire et de sensibiliser à la fois des agent-es de la Directions de l'Urbanisme et des Pôles territoriaux, mais aussi la Mission Égalité pour favoriser sa montée en compétences.

## Rapport Égalité 2022

De plus, la Mission Égalité est dans une démarche continue de veille, de formation et de mise à jour de ses connaissances sur ces questions. A titre d'exemple, la doctorante a suivi la formation de l'École du Renouvellement Urbain en 2022. En 2023, cette dernière et la chargée de mission égalité suivront également une formation du Centre Hubertine Auclert sur la prise en compte du genre dans les projets de renouvellement urbain.





L'objectif final est qu'à l'issue de ce travail, la Mission Égalité ait renforcé son expertise et sa capacité d'intervention dans l'accompagnement des services et directions désireuses d'inclure cette ambition dans leurs futurs travaux.



## L'accès aux transports

### Les statistiques des usager.ère.s

En 2019, 2020 et 2021 les statistiques genrées concernant la fréquentation du tramway et du bus sont similaires : les femmes sont majoritaires dans l'utilisation des transports en commun. La tendance s'inverse pour l'utilisation des vélos V<sup>3</sup>.

	2019	2020	2021
	64% de femmes 36% d'hommes	64% de femmes 36% d'hommes	63% de femmes 37% d'hommes
			
	61% de femmes 39% d'hommes	-	56% de femmes 44% d'hommes
	45% de femmes 55% d'hommes	-	46% de femmes 54% d'hommes



## Des actions de formation et de communication en interne

Keolis Bordeaux Métropole, **signataire de la charte de la diversité depuis 2010** est fortement engagée dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. Le prestataire propose de nombreuses actions de formation et de communication en interne auprès de ses salarié.e.s.



Les nouveaux.elles conducteur.ice.s entrant.e.s sont formé.e.s sur l'égalité, la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Cela représente 137 personnes en 2020 dont 113 hommes et 24 femmes. Une campagne d'information interne ciblant l'ensemble du personnel Keolis Bordeaux Métropole est menée chaque année.

En 2019, un guide a été réalisé et diffusé auprès de l'ensemble des salarié.e.s de l'entreprise afin de regrouper des conseils et des ressources pour réagir en cas de constat d'une agression. Ce guide a également été diffusé en 2020 et réédité en 2021.

En 2019, une campagne d'affichage rappelait l'engagement de l'entreprise et la non-tolérance des comportements discriminatoires. L'affichage « Stop discrimination » a été poursuivi en 2020. En 2021, la campagne d'affichage dédiée à la lutte contre les discriminations a été renouvelée avec un rappel des 25 critères.

En 2020, Keolis a obtenu le niveau 3 de la certification GEEIS *Gender Equality European & International Standard*. Il s'agit pour les entreprises européennes adhérentes de mettre en place des outils de pilotage identiques pour conduire et évaluer les politiques d'égalité femmes/hommes et de diversité. Le mois de mars 2021 a été ponctué par une semaine de la mixité dont l'objectif était de mettre en visibilité les engagements en matière d'égalité professionnelle. Déployée sur les sites, cette campagne d'information visait à informer et sensibiliser les collaborateurs et les collaboratrices sur les engagements, actions et objectifs de l'entreprise sur ces thématiques.

## Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le but de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports, en mars 2021, TBM a signé le « Contrat d'objectifs départemental pour la sûreté et la prévention de la délinquance et de la radicalisation dans les transports collectifs de voyageurs » dont l'article 5 précise que :

- L'État promeut des actions d'information et de sensibilisation du personnel des transporteurs sur le harcèlement contre les femmes et l'outrage sexiste dans les espaces publics (lieu d'accueil et transports).

Les autorités organisatrices des transports (AOT) pourront initier ou favoriser des actions de communication et des dispositifs innovants dans ce domaine (exemples : descente à la demande sur les lignes de bus, dispositif d'alerte ou de refuge, accompagnement, regroupement pour voyager le soir). Les AOT incitent les victimes de violences sexistes et sexuelles à déposer plainte et signalent dans la fiche incident les infractions commises contre les femmes dans les transports. Ce sujet fait l'objet d'un suivi centralisé par les AOT. Les procureurs de Bordeaux et Libourne établissent un bilan des réponses pénales à l'occasion du bilan annuel du comité départemental de pilotage stratégique et d'évaluation.

En 2021, 30 signalements ont été effectués à TBM pour agression sexuelle, contre 13 en 2020. Le nombre de plaintes déposées n'est cependant pas connu.

### Des actions de sensibilisation grand public

En 2020, la crise sanitaire n'a pas permis d'envisager une campagne de sensibilisation ou des actions de prévention en direction du grand public. En 2021, les actions ont repris notamment avec une campagne de communication grand public sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles. Un guide de lutte contre le harcèlement a également été réalisé



cette année et diffusé à 5 000 exemplaires dans les agences TBM, les mairies et les sites dépositaires TBM.



*Le site internet de TBM donne les contacts d'associations pour les victimes et témoins.*

Enfin, le personnel a été sensibilisé à l'accueil et l'accompagnement des personnes victimes d'agression par l'association CACIS (Centre Accueil Consultation Information Sexualité) dans le cadre du **projet Angela** initié par la Ville de Bordeaux. Il s'agit d'un dispositif solidaire dans lequel un réseau de professionnel.le.s s'engage à accueillir toute personne se sentant en situation de harcèlement ou d'insécurité la nuit, quels que soient son âge, son genre ou sa condition.

L'établissement volontaire s'engage à :

- *Porter assistance et soutenir toutes personnes faisant appel au dispositif*
- *Informier et impliquer l'ensemble de ses employé.e.s dans la mise en œuvre du dispositif pour assurer le respect de ces principes et garantir la qualité de l'assistance*
- *Communiquer sa participation au dispositif de manière visible et durable, au grand public et à ses clients, via les supports de communication du dispositif (signalétique pour localiser ces lieux solidaires)*

Le dispositif Angéla devrait être déployé sur l'agglomération en 2023.

De plus, la semaine du 17 mai 2022, une rame du tramway a été pelliculée à l'occasion de la journée de lutte contre l'homophobie.

La semaine du 25 novembre 2022, une autre rame a également été pelliculée en référence à la journée de lutte contre les violences faites aux femmes (cf p28).

## La sécurité et le sentiment de sécurité dans les transports en commun





Aujourd'hui, toutes les lignes de bus de l'agglomération pratiquent **l'arrêt à la demande la nuit**. L'information est affichée dans les bus à l'attention des usager.e.s. En 2019, 875 arrêts ont été demandés dans le cadre de ce dispositif. En 2020, malgré le contexte sanitaire et les deux confinements, 321 arrêts ont été demandés. Les données

2021 ne sont pas connues.

Au niveau de la sécurité des usager.e.s, des agressions sexuelles (attouchement, exhibition, agression) ont été signalées au prestataire, en augmentation entre 2019 (6 signalements) et 2020 (13 signalements). En 2021, ce chiffre est porté à 30.

Le nombre de plaintes déposées par les clients est inconnu

L'enquête annuelle sur le harcèlement sexiste et sexuel auprès des usager.e.s révèle que les notes relatives au sentiment de sécurité, sont quasi identiques que l'on soit femme ou homme, sur les 3 dernières années. L'écart se creuse pour le réseau soirée (TBNight), les femmes se sentant encore moins sécurisée que les hommes.

	2019	2020	2021
	15 (femmes) 16 (hommes)	14,7 (femmes) 15,6 (hommes)	14,8 (femmes) 15,5 (hommes)
	15,3 (femmes) 16,2 (hommes)	15,3 (femmes) 15,8 (hommes)	15,2 (femmes) 15,5 (hommes)



13,3 (femmes)	12,3 (femmes)	12,5 (femmes)
15,2 (hommes)	14,2 (hommes)	14,1 (hommes)

## Les initiatives locales : le soutien aux associations

Chaque année, Bordeaux Métropole apporte son soutien à des associations œuvrant pour les droits des femmes et leur insertion sociale et professionnelle :

- *Une subvention de fonctionnement pour le Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF), à hauteur de 17 000 € en 2021 et 2022.*
- *Une participation à hauteur de 2 850 € (en 2021 et 2022) à l'action « mixité des emplois et insertion professionnelle des femmes » portée par le CIDFF, qui accompagne des femmes dans un parcours professionnel de découverte de métiers fortement masculinisés et pourvoyeurs d'emplois. Les services métropolitains des parcs et jardins, ainsi que les prestataires métropolitains Keolis et La Lyonnaise des Eaux ont accueilli des femmes en stage dans le cadre de cette action.*
- *Dans le cadre du plan d'actions Économie sociale et solidaire (ESS) 2019/2021, Bordeaux Métropole accorde une subvention de fonctionnement à l'incubateur Les Premières Nouvelle Aquitaine à hauteur de 16 800 € par an. Il s'agit d'une structure d'accompagnement à la création d'entreprise qui ne s'adresse qu'à des femmes porteuses de projet. Cette structure est partenaire depuis 2020 du Prix coup de cœur ESS de Bordeaux Métropole pour accompagner les femmes lauréates dans leur idée/projet/entreprise. Sur les 11 associations d'aide à la création d'entreprise soutenues par Bordeaux Métropole dans l'ESS, 6 sont dirigées par des femmes et 2 ont des femmes comme présidentes.*

**Au niveau national, le secteur de l'économie sociale et solidaire emploie 67% de femmes.**

## La politique de la ville

La promotion de l'égalité femmes/hommes figure parmi les orientations du contrat de ville métropolitain, voté en juin 2015 (et prolongé jusqu'à fin 2023).

On retrouve cette priorité dans l'orientation n°20 (renforcer l'accès aux droits, lutter contre les discriminations et contre les inégalités femmes-hommes, pour redonner confiance dans la valeur égalité et promouvoir « l'art de vivre ensemble »). Elle est également présente sur l'ensemble des axes du contrat (emploi, cohésion, cadre de vie) de manière transversale. Les programmations des crédits « politique de la ville » prend en compte cette dimension égalité, dans la mesure où elle découle des orientations du contrat de ville métropolitain.

Ainsi, dans le cadre de l'appel à projet annuel du contrat de ville 2022, une quinzaine d'actions exclusivement fléchée égalité femmes/hommes a été financée pour un montant total de plus de 90 000 euros :

- La Maison de Simone à Pessac (accueil des femmes et de leur famille), la Maison des Femmes à Bordeaux (accueil spécifique pour la lutte contre les violences faites aux femmes), la Case (réduction des risques et des dommages liés à la pratique prostitutionnelle)
- Promofemmes (accueil et accès aux droits, prévention, insertion)
- Le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) sur six actions (accès aux droits et à l'insertion professionnelle des femmes, entrepreneuriat au féminin et intégration des femmes immigrées dans un parcours d'insertion)

### **Des formations ont également été dédiées aux femmes :**

- « Beausoleil, la table de Cana » (préparation au CAP cuisine en un an dans des restaurants étoilés ou « étoilables » du territoire)
- L'espace textile rive droite (en découdre avec l'emploi)
- « Mary Curry » : sur l'accès aux métiers de l'alimentation pour des femmes en recherche d'emploi
- « Les balades alternatives » : projet d'insertion par l'organisation et l'animation de visites guidées
- La « Cravate solidaire » (relooking et préparation de candidates pour des entretiens d'embauche)
- Activ'actions pour le développement des compétences des femmes



De plus, en 2022, dans le cadre du dispositif national « plan pauvreté », en lien avec l'Etat, un appel à projets a été proposé par Bordeaux Métropole, visant à promouvoir l'emploi des femmes, la lutte contre les discriminations dans l'emploi et l'appui aux demandeurs d'emploi longue durée. Le budget de l'appel à projets s'élève à 400 000 €.

Outre les opérateurs traditionnels à destination des femmes (CIDFF, la table de Cana, la cravate solidaire, l'espace textile, promo femmes, Marie Cury) de nouvelles propositions émergent : IFCG carrière propose des chantiers-formations pour des gardiennes d'immeubles, Infodroits renforce l'accès à l'emploi par une meilleure information sur les discriminations.

Enfin, en 2022/2023, le partenariat se poursuit avec les sociologues de l'Association recherche, Etude sur la Santé, la Ville et les Inégalités (ARESVI), suite à l'enquête sur le sentiment de discriminations dans les quartiers prioritaires de l'agglomération. L'année 2023 sera consacrée aux préconisations/actions. Les sociologues auront également la charge d'évaluer le contrat de ville métropolitain.

Pour rappel, selon l'Observatoire national de la politique de la ville (mars 2021) : les femmes résidant en quartier politique de la ville (QPV) rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle plus marquées que les hommes. Elles sont plus souvent en dehors de l'emploi : 51 % de femmes en situation d'emploi pour 67,2 % d'hommes. Par comparaison, dans la population active, les femmes sont moins au chômage (21,3 % de femmes, 23,5 % d'hommes) mais elles sont beaucoup plus fréquemment à temps partiel ou non complet.



## Le jeune public

Après une suspension de deux ans, le dispositif des Juniors du développement durable (JDD) a repris en septembre 2022.

La question de l'égalité filles/garçons est une thématique intégrée au catalogue d'intervention 2022/2023 proposé aux écoles primaires et aux collèges de l'agglomération, portée par le Centre d'Information des Droits des Femmes et des familles (CIDFF). L'Institut médico-pédagogique de Bordeaux a ainsi organisé une intervention du CIDFF pour ses élèves.

En 2022, les JDD ont également souhaité s'adresser aux jeunes durant les temps périscolaires et ont mis en place des sessions de formation à l'attention des animateurs et animatrices. Une session a été organisée sur la thématique de l'égalité, durant laquelle la Mission égalité de Bordeaux Métropole est intervenue.

## Le numérique

### *Les métiers du numérique : un travail sur la féminisation des effectifs*

La Direction générale du Numérique et des systèmes d'information (DGNSI) cherche à accueillir davantage de femmes dans une filière où elles sont encore rares. Elle porte son attention vers les écoles supérieures et l'université, travaille aussi bien la formation que le recrutement et opère un repérage des profils très en amont. Ainsi, courant 2021-2022, 6 femmes ont été recrutées sur des postes où les candidatures féminines sont peu nombreuses :

- Ingénieure-experte Office 365
- Cheffe de projet technique – sécurité opérationnelle
- Architecte et urbaniste du Système d'information (SI)
- Directrice de projet en charge du SI Urbain
- Cheffe de projet numérique social et proximité
- Cheffe de projet numérique interne

### *Participation au projet photographique sur la mixité des métiers*

Dans le cadre de la participation de la Métropole au projet photographique sur la mixité des métiers mené par Olivier Poggianti, artiste photographe-vidéaste, sur le territoire métropolitain avec des acteurs privés et publics, la DGNSI s'est portée volontaire pour mettre en lumière 3 métiers du numérique, occupés majoritairement par des hommes :

- Ingénieur.e sécurité
- Dessinatrice du Système d'Information Géographique – Géomètre topographe
- Intervenante de proximité

Le travail photographique, décliné sur un an, se base sur l'immersion du photographe dans le quotidien de ces trois agentes. Des premiers clichés ont été réalisés (cf p... ).

## **Accompagner le changement de prénom ou de nom**

Mariage, divorce, transition de genre... autant de situations qui nécessitent un changement de prénom ou de nom. Cela implique la plupart du temps une volonté de l'utilisateur.trice de changer d'identification sur son matériel informatique et téléphonique, y compris d'adresse email. La procédure est souvent méconnue. C'est la raison pour laquelle une information spécifique sur les modalités de changement a été réalisée auprès des agent.e.s et sur Intranet : marche à suivre, délai de réalisation puisque ce changement implique une modification de l'authentification (identifiant de connexion).

## **La donnée au service de l'égalité entre les femmes et les hommes**

La donnée est un enjeu à la fois opérationnel et stratégique pour les collectivités. A ce titre, la Métropole dispose d'un service dédié à la valorisation des données territoriales. Il peut notamment être sollicité pour étudier, analyser une situation et aider à la définition d'une stratégie ou d'un plan d'action.

## **Préparation RoboCup 2023 : portraits de femmes dans les métiers de la robotique et de l'intelligence artificielle**

La RoboCup, qui aura lieu à Bordeaux en 2023, est l'un des événements technologiques les plus importants au monde en matière de recherche et d'éducation en robotique. Les domaines de la robotique et de l'intelligence artificielle (IA) apparaissent fortement genrés, les femmes et les jeunes filles sont peu présentes dans ces métiers ou dans les parcours scolaires associés. Comment inciter les filles et les femmes à investir ces secteurs ? Comment rendre l'IA et la robotique inclusives ?

Membre du comité d'organisation local, Bordeaux Métropole participe notamment au volet de sensibilisation à la mixité des métiers dans ce secteur. A ce titre, des portraits de femmes dans les métiers de la robotique et de l'intelligence artificielle seront mis en lumière.

De plus, la BD de l'exposition « Des Elles pour le numérique » sera partagée lors de l'événement. Issue d'une collaboration entre Bordeaux Métropole, l'Université de Bordeaux et l'atelier de dessinateurs « Croc en jambes », elle balaye de façon humoristique les stéréotypes de genre dans les métiers du numérique (cf p 26/27).

### **Observatoire métropolitain de l'inclusion numérique : des indicateurs genrés**

Identifier, mesurer et comprendre les fractures numériques dans leurs pluralités, d'aujourd'hui et de demain à l'échelle de la Métropole est un enjeu décisif pour affiner les diagnostics au plus près des réalités locales et agir.

Initiée par Bordeaux Métropole et portée avec l'agence locale A'Urba, associé à un vaste écosystème de partenaires, collectivités, Université, Etat, services sociaux et de médiation, la création d'un Observatoire de l'inclusion numérique entend répondre à ces attentes. Il vise à partager très en amont les besoins de mesure et de repérage des populations en fragilité numérique, et de mutualiser au maximum les données utiles qui en résulteront.

Une attention particulière a été portée sur l'intégration d'indicateurs genrés dans les données de l'Observatoire.

### **Événements : équilibre des interventions entre les femmes et les hommes**

Lors des événements liés au numérique auxquels participe la DGNSI, une attention particulière est portée à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les interventions. A titre d'exemple : à l'occasion de NAIA.R, le forum néo-aquitain sur l'intelligence artificielle et la robotique, la DGNSI a donné la parole à la cheffe de projet innovation. L'événement AGINUM, « agir pour l'inclusion numérique », organisé par Bordeaux Métropole, a proposé une série de conférences avec un équilibre d'intervenants femmes et hommes.

# PARTIE 4 - ACCOMPAGNER LES COMMUNES VOLONTAIRES DANS LEURS ACTIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

---

## L'animation du réseau local Mix'Égalité



### Le réseau Mix'Égalité

Début 2015, Bordeaux Métropole a créé avec la Région un réseau local Égalité/Diversité, qui regroupe des partenaires institutionnels œuvrant pour l'égalité femmes/hommes, et se réunit en moyenne tous les 2 mois. Ce réseau s'accroît chaque année et regroupe aujourd'hui une trentaine de membres issus de la Métropole, de la Région Nouvelle Aquitaine, des communes volontaires, des Départements de la Gironde et des Pyrénées Atlantiques, des Universités de Bordeaux, du Rectorat...

Il a pour objectif le partage d'informations, l'aide à la prise de poste, le relais de formations, la création et la mise en commun d'outils de sensibilisation, l'organisation d'événements, l'harmonisation des documents à produire, l'organisation de sous-groupes de travail sur des thèmes précis (exemple : production du rapport de situation sur l'égalité femmes/hommes avec les communes, européanisation des politiques publiques égalitaires...).

Ce réseau est resté actif en 2020-2021, bien que la situation sanitaire ait impacté les modalités d'échanges : des visioconférences ont été organisées tous les deux mois pour maintenir le contact et les interactions au sein du réseau. Depuis novembre 2021, les réunions organisées combinent présentiel et distanciel.

En 2022, le réseau Mix'Égalité s'est réuni 7 fois, en groupes ou sous-groupes thématiques.

Grâce à une subvention de 1 000 euros accordées par la Direction Départementales aux Droits des Femmes et à l'Égalité, la Métropole va organiser le 3<sup>ème</sup> séminaire le 15 décembre 2022, auquel sont été convié.e.s les membres du réseau, leurs collègues concernés et les référent.e.s égalité des

## Rapport Égalité 2022

collectivités membres du réseau. Le fil rouge de la journée portera sur la thématique de l'aménagement inclusif de la ville. Edith Maruejols, spécialiste de la géographie du genre, en assurera l'animation. La journée sera à la fois composée d'un apport théorique, de retours d'expériences et d'une mise en situation, via une marche exploratoire.

### SÉMINAIRE MIX'ÉGALITÉ ÉDITION 2022

La Mission Égalité et Innovation Sociale de Bordeaux Métropole a le plaisir de vous inviter à la nouvelle édition du séminaire du réseau Mix'Égalité.

## LES INÉGALITÉS DE GENRE EN VILLE

15 DÉC. 2022

09:30 - 17:30

Salle de la Chartreuse Saint-André,  
198 Av. du Maréchal de Lattre de  
Tassigny 33200 Bordeaux

• Bus n°3 : arrêt Saint-Amand ; bus  
n°33 : arrêt Tassigny

• Possibilité de se garer sur place



Nous avons le plaisir  
cette année de  
recevoir **Edith  
Maruejols**,  
géographe du genre et  
experte des questions  
d'égalité dans l'espace  
public.

#### La matinée

Conférence : impulser  
la prise en compte  
systématique des  
questions d'égalité  
dans les politiques  
publiques et les  
pratiques  
professionnelles,  
pourquoi et  
comment ?

#### L'après-midi

Cas pratique :  
s'acculturer des  
méthodologies  
d'enquête et de  
diagnostic genre.



---

## Le réseau « Pessac s'engage »



La Métropole est signataire depuis 2018 de la charte « Pessac s'engage », en tant que partenaire. La Mission Égalité est régulièrement conviée à participer aux temps collectifs organisés par la Ville de Pessac. Ce réseau réunit des acteurs et actrices de l'égalité et de la lutte contre les discriminations sur le territoire pessacais. Ces journées permettent d'échanger autour de ces thématiques, d'apporter un point de vue métropolitain, de marquer le soutien et l'engagement de la Métropole aux côtés des communes et de rencontrer de nouveaux partenaires, notamment associatifs. En 2021, la Métropole a participé à deux journées du réseau, 3 en 2022.





## Un soutien méthodologique et organisationnel aux communes

La Mission Égalité et innovation sociale apporte son soutien aux agent.e.s référent.e.s dans les communes, notamment aux nouveaux arrivant.e.s. En 2022, deux nouveaux agent.e.s ont ainsi pu être accompagné.e.s, outillé.e.s et intégré.e.s au réseau local Mix'Égalité lors de leur prise de poste. La Métropole a également mis à disposition de deux communes sa campagne de communication interne Stop sexisme.

## Des événements de promotion de l'égalité communs entre la Métropole et les communes

### Le co-pilotage de la Quinzaine de l'égalité

Bordeaux Métropole participe depuis 2017 à la Quinzaine de l'égalité et de la diversité, co pilotée depuis 2020 avec la Ville de Bordeaux, à l'origine de l'événement.

Dans ce cadre, la Métropole organise annuellement un appel à projets (budget de 40 000 € / an), auquel participent les communes volontaires, en présentant un programme communal, ou un programme associatif sur leur territoire, ou encore un programme mixte, qui se déroulera pendant la Quinzaine de l'égalité en novembre. Les thématiques des projets doivent porter sur l'égalité femmes/hommes et/ou sur un des 25 critères de discrimination. Un comité de sélection propose une ventilation de la subvention métropolitaine entre les communes en fonction des projets proposés, de leur nombre, du public auquel ils s'adressent, de leur originalité. Sa proposition est ensuite validée par décision du conseil métropolitain.

En 2021, la 8<sup>ème</sup> édition a eu lieu entre le 2 et 19 novembre et a rassemblé 16 communes (représentant plus de 85% de la population de l'agglomération) : Ambarès-et-Lagrave, Artigues-près-Bordeaux, Bassens, Bègles, Bordeaux, Bruges, Cenon, Eysines, Floirac, Le Bouscat, Lormont, Martignas-sur-Jalle, Mérignac, Pessac, Saint-Médard-en-Jalles et Talence, soit 2 communes de plus qu'en 2020.

140 événements ont pu se dérouler sur le territoire : conférences, pièces de théâtre, concerts, expositions, spectacles, peintures... Ces représentations sont l'occasion d'illustrer l'égalité et la diversité sur le territoire et de s'adresser au plus grand nombre pour souligner des valeurs et des

principes essentiels à notre société, d'autant plus en cette période de crise où l'importance de n'exclure personne devient primordiale.



En 2022, 20 communes ont déposé un dossier de candidature à l'appel à projets métropolitains, amenant le jury de sélection à proposer une augmentation du budget de 6 000 euros. Ainsi, les communes d'Ambarès-et-Lagrave, Artigues-près-Bordeaux, Bassens, Bègles, Blanquefort, Bordeaux, Bruges, Cenon, Eysines, Floirac, Le Bouscat, Le Haillan, Le Taillan-Médoc, Lormont, Martignas-sur-Jalle, Mérignac, Pessac, Saint-Louis-De-Montferrand, Saint-Médard-en-Jalles et Talence se sont engagées dans la 9<sup>ème</sup> édition de la Quinzaine de l'égalité. Plus de 150 manifestations ont pu se dérouler entre le 10 et le 27 novembre 2022. Pour la première fois, l'ouverture de la Quinzaine ne s'est pas déroulée dans la ville centre mais à Lormont. Artigues a accueilli la clôture de l'édition 2022. Un bilan sera réalisé début 2023.

## ANNEXES



Bordeaux, le **19 MAI 2022**

A l'attention de :  
Nathalie Lacuey  
Conseillère métropolitaine, Présidente de la Commission Ressources humaines et administration générale

copie pour information :  
Jean-François Egron  
Vice-président en charge des Ressources humaines et de l'administration générale

objet : lettre de mission sur l'égalité femmes/hommes, la diversité et l'innovation sociale  
nos références : DGRHAG/VL/SS/2022-007

Madame la Présidente,

Depuis de nombreuses années, Bordeaux Métropole est engagée dans la promotion de l'égalité femmes/hommes et de la diversité. Elle intervient ainsi pour diffuser une culture interne de l'égalité et de la diversité, et œuvre pour améliorer le traitement égalitaire des agents, pour promouvoir l'égalité et la diversité dans ses politiques publiques et accompagner les communes volontaires sur ces sujets.

Pour décliner sa politique générale égalité/diversité, Bordeaux Métropole dispose d'un plan d'actions triennal Egalité femmes/hommes, d'un plan de lutte contre les discriminations et d'un protocole d'accord avec les organisations syndicales. Un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes est également présenté aux élus en Conseil métropolitain, concomitamment au vote du budget, et en amont aux organisations syndicales.

Depuis 2019, l'établissement est labellisé sur l'Egalité professionnelle femmes/hommes et la Diversité (double label Afnor).

Afin de poursuivre sa démarche d'amélioration continue, la Métropole reconduira sa candidature aux labels fin 2022.

Par ailleurs, la Métropole expérimente et développe des projets d'innovation sociale : conciergerie d'entreprise, accueil de volontaires en service civique, accueil de personnes réalisant une peine de travail d'intérêt général, congé de solidarité internationale...

Affaire suivie par Vincent Lescaillez  
Direction générale RH et administration générale  
T. 05.57.20.70.41  
v.lescaillez@bordeaux-metropole.fr

### Annexe d'introduction :

M. Égron, Vice-Président en charge des Ressources humaines et de l'Administration générale, porte également dans sa délégation le volet relatif à l'égalité, la diversité et l'innovation sociale.

Néanmoins l'ensemble de ces dossiers demande des orientations stratégiques, des validations politiques concertées et un engagement marqué des élus et de l'administration. Ils requièrent ainsi une gouvernance spécifique et collective.

A ce titre, la commission ressources humaines et administration générale apparaît comme l'instance pertinente pour piloter ces sujets. Instaurer la commission comme instance de pilotage de cette thématique aurait pour avantage d'éviter la constitution d'une instance *ad hoc*, dans un souci d'efficacité collective et d'optimisation du temps de mobilisation des élus métropolitains.

Aussi, en votre qualité de présidente de cette Commission, je souhaite vous missionner, sous la responsabilité directe de M. Égron, afin de promouvoir l'égalité femmes/hommes, la diversité et l'innovation sociale au sein de Bordeaux Métropole.

Je vous invite à piloter ces démarches en vous appuyant sur la mission égalité et innovation sociale de la Direction Conseil et Organisation de Bordeaux Métropole.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes salutations distinguées.



Alain Anziani  
Président de Bordeaux Métropole  
Maire de Mérignac

Annexe 1 : Caractéristiques de la population entrante en 2021 sur emploi permanent

		Fonctionnaires			Contractuels sur emploi permanent			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
<b>Filière administrative</b>	Catégorie A	8	21	29	8	17	25	54
	Catégorie B	3	12	15	4	13	17	32
	Catégorie C	11	41	52				52
	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>74</b>	<b>96</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	<b>138</b>
<b>Filière technique</b>	Catégorie A	7	9	16	15	12	27	43
	Catégorie B	10	10	20	14	11	25	45
	Catégorie C	122	10	132	4		4	136
	<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>29</b>	<b>168</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>56</b>	<b>224</b>
<b>Autres filières</b>	Catégorie A	1		1			0	1
	Catégorie B			0			0	0
	Catégorie C		2	2			0	2
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

<b>Remplaçant•es</b>	Catégorie A				4	5	9	9
	Catégorie B				4	8	12	12
	Catégorie C				58	19	77	77
	<b>Total</b>				<b>66</b>	<b>32</b>	<b>98</b>	<b>98</b>
<b>Total</b>		<b>162</b>	<b>105</b>	<b>267</b>	<b>111</b>	<b>85</b>	<b>196</b>	<b>463</b>

Annexe 2 : Répartition de l'effectif par qualité statutaire

	Agent•es		Agentes		TOTAL	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Titulaires	3345	3337	1488	1507	4833	4844
Stagiaires	140	105	58	36	198	141
Contractuel•les	186	217	173	193	359	410

<b>TOTAL</b>	<b>3 671</b>	<b>3 659</b>	<b>-0,3%</b>	<b>1 719</b>	<b>1 736</b>	<b>+1,0%</b>	<b>5 390</b>	<b>5 395</b>	<b>+0,1%</b>
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

<b>Évolution 2019-2020</b>	<b>3 603</b>	<b>3671</b>	<b>+1,9%</b>	<b>1 653</b>	<b>1 719</b>	<b>+4,0%</b>	<b>5 256</b>	<b>5 390</b>	<b>+2,5%</b>
----------------------------	--------------	-------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Annexe 3 : Répartition des agent·es permanent·es par genre et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	150	306	75	287	88	600	313	1 193
Culturelle	5	10	2	7	3	10	10	27
Médico-sociale		16						16
Technique	312	195	360	124	2664	179	3 336	498
Animation						2		2
<b>Total catégorie</b>	<b>467</b>	<b>527</b>	<b>437</b>	<b>418</b>	<b>2755</b>	<b>791</b>	<b>3 659</b>	<b>1 736</b>

Annexe 4 : Répartition des stagiaires par niveau de diplôme et genre

	Hommes	Femmes	Total
Collège	44	38	82
CAP	44	20	64
BEP			0



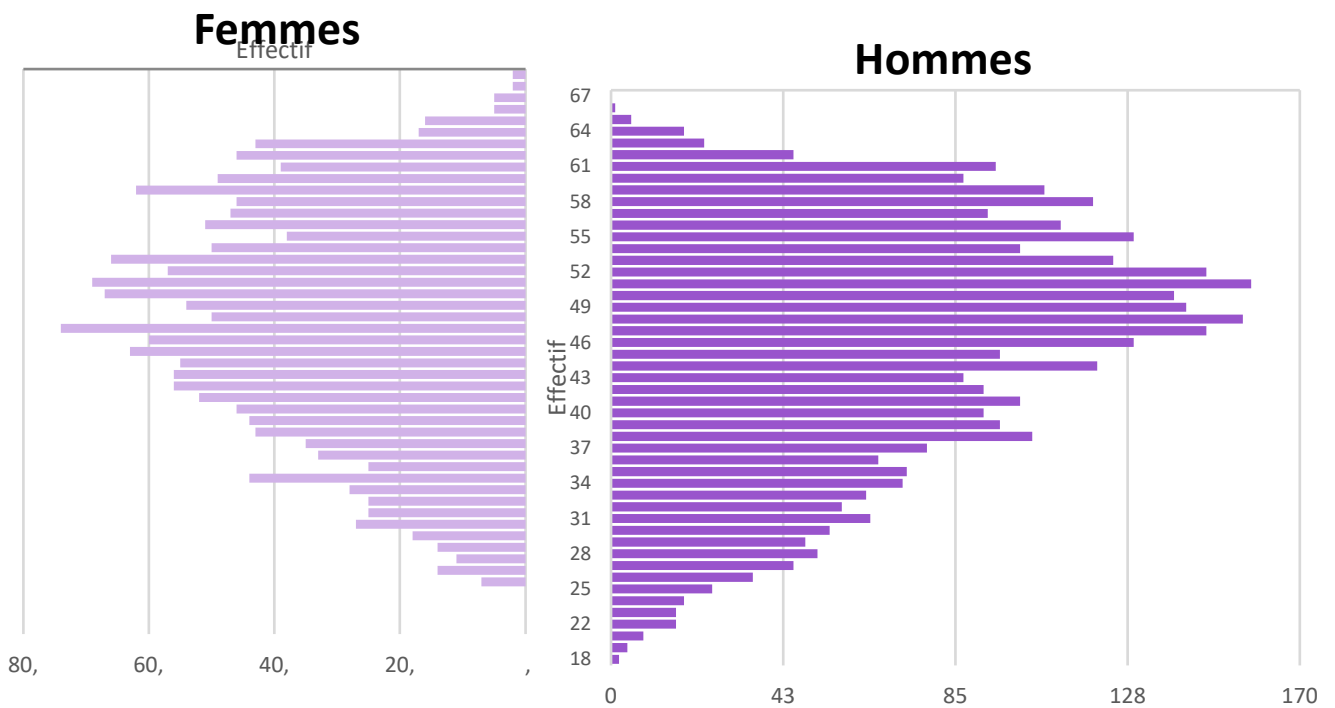
BAC	40	16	56
BTS	10	8	18
DUT	4	4	8
Licence	6	12	18
Maitrise			0
Master	21	39	60
DESS			0
Ingénieur	5	3	8
Doctorat			0
Formation professionnelle	31	15	46
<b>TOTAL</b>	<b>205</b>	<b>155</b>	<b>360</b>

Annexe 5 : Type d'encadrement par genre

	Femmes	Hommes	Total général
Emplois fonctionnels	1	9	10
Adjoint au Directeur Général	7	7	14
Directeur	27	47	74
Directeur de mission	1	2	3
Responsable de mission auprès d'un directeur	10	8	18
Responsable de service	98	90	188

Responsable de centre	119	155	274
Responsable d'unité	15	135	150
Responsable d'équipe	10	162	172
<b>Total général</b>	<b>288</b>	<b>615</b>	<b>903</b>

Annexe 6 : Pyramide des âges



Annexe 7 : Répartition des agent·es à temps partiel par filière, genre et catégorie

	Hebdomadaires		Quinzaine		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes

<b>Catégorie A</b>	54	26	43	57	97	83
<b>Catégorie B</b>	35	26	65	72	100	98
<b>Catégorie C</b>	52	26	75	56	127	82
<b>Total</b>	141	78	183	185	324	263

Annexe 8 : Remplacement des congés maternité par direction générale

	Nombre de CM	Nombre de remplacements
<b><i>Cabinet du président</i></b>	1	0
<b><i>Inspection générale</i></b>	5	2
<b><i>DGHQV</i></b>	12	5
<b><i>DG Mobilités</i></b>	5	0
<b><i>DGRHAG</i></b>	8	3
<b><i>DG Valorisation du territoire</i></b>	5	2
<b><i>DG Finances</i></b>	7	0
<b><i>DGNSI</i></b>	7	1

<b>DG Territoires</b>	<b>21</b>	<b>6</b>
- <b>Direction</b>	- <b>1</b>	- <b>0</b>
- <b>Coordination</b>	- <b>1</b>	- <b>1</b>
- <b>PT Bordeaux</b>	- <b>5</b>	- <b>0</b>
- <b>PT Ouest</b>	- <b>7</b>	- <b>4</b>
- <b>PT Rive droite</b>	- <b>2</b>	- <b>1</b>
- <b>PT Sud</b>	- <b>5</b>	- <b>0</b>

Annexe 9 : Nombre de jours d'absence pris pour garde d'enfant de moins de 16 ans par catégorie et par genre

Nombre de jours de garde enfants moins de 16 ans (en jours)	A	B	C	Total
<b>Femmes</b>	286,0	247,5	667,0	1200,5
<b>Hommes</b>	128,5	158,5	1738,0	2025,0
<b>TOTAL</b>	414,5	406,0	2405,0	3225,5

Annexe 10 : Nombre de jours d'absence pris pour maladie grave et hospitalisation des parents, des enfants et des conjoint·es par catégorie et genre

Nombre de jours	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
<b>Maladie Grave Parent ou Enfant</b>	65,5	86,0	417,0	568,5

F	44,5	54,0	134,0	232,5
M	21,0	32,0	283,0	336,0
<b>Maladie Grave Conjoint·e</b>	<b>21,5</b>	<b>39,5</b>	<b>417,5</b>	<b>478,5</b>
F	7,5	4,0	61,5	73,0
M	14,0	35,5	356,0	405,5
<b>Total général</b>	<b>87</b>	<b>125,5</b>	<b>834,5</b>	<b>1047,0</b>

Annexe 11 : Nombre d'accidents de service, de travail et de trajet par genre, catégorie et filière

Filières	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>		8	3	8	2	13
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	6	1	9	2	358	19

Annexe 12 : Formations payantes par catégorie et genre

Filières	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TO	TAL
	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Nombre de jours</b>	1669	971	1304	883	1796	5714	4769	7569

Annexe 13 : Rémunération brute moyenne par catégorie, filière et genre, en euros

Rémunération brute moyenne	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Filière Administrative</b>	4 081 €	4 539 €	2 837 €	2 880 €	2 338 €	2 323 €
<b>Filière Culturelle</b>	3 745 €	4 091 €	2 732 €	2 613 €	2 307 €	2 145 €
<b>Filières Médico-sociale</b>	3 476 €					
<b>Filière Technique</b>	4 366 €	4 736 €	2 881 €	3 101 €	2 363 €	2 522 €
<b>TOTAL</b>	<b>4 164 €</b>	<b>4 667 €</b>	<b>2 847 €</b>	<b>3 061 €</b>	<b>2 343 €</b>	<b>2 516 €</b>

Annexe 14 : Télétravail par genre et catégorie

Pas de données pour cette année.

Annexe 15 : Temps de travail aménagé (TTA) par genre et catégorie

	Hebdomadaires		Quinzaine		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Catégorie A</b>	54	26	43	57	97	83
<b>Catégorie B</b>	35	26	65	72	100	98
<b>Catégorie C</b>	52	26	75	56	127	82
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>78</b>	<b>183</b>	<b>185</b>	<b>324</b>	<b>263</b>

Annexe 16 : Liste des référentes et référents Egalité / Diversité**Liste des référentes et référents Egalité / Diversité****Novembre 2022**

<b>Direction</b>	<b>Nom</b>	<b>Mission</b>	<b>Mail</b>
<b>Inspection Générale des Services</b>	<i>Béatrice San Géroteo</i>	Contrôleuse de gestion	<a href="mailto:b.sangeroteo@bordeaux-metropole.fr">b.sangeroteo@bordeaux-metropole.fr</a> ;
	<i>Christel Bousquet</i>	Contrôleuse de gestion	<a href="mailto:chr.bousquet@bordeaux-metropole.fr">chr.bousquet@bordeaux-metropole.fr</a> ;
<b>Cabinet du Président BM</b>	<i>Margaux Seguineaud</i>	Assistante de gestion administrative	<a href="mailto:m.seguineaud@bordeaux-metropole.fr">m.seguineaud@bordeaux-metropole.fr</a> ;
<b>DGTERE</b>	<i>Anne Sacriste</i>	Responsable de la Mission stratégique funéraire	<a href="mailto:a.sacriste@bordeaux-metropole.fr">a.sacriste@bordeaux-metropole.fr</a> ;
	<i>Christine Errera</i>	Chargée de mission animation transverse	<a href="mailto:c.errera@bordeaux-metropole.fr">c.errera@bordeaux-metropole.fr</a> ;
<b>DG Mobilité</b>	<i>Patricia Moran</i>	Chargée de développement de ressources humaines	<a href="mailto:p.moran@bordeaux-metropole.fr">p.moran@bordeaux-metropole.fr</a> ;
	<i>Christophe Demonchy</i>	Chargé de mission, service suivi et contrôle technique de l'exploitation	<a href="mailto:c.demonchy@bordeaux-metropole.fr">c.demonchy@bordeaux-metropole.fr</a> ;
<b>DG Aménagement</b>	<i>Marie-Pierre Laubeuf</i>	Chargée de mission politique de la ville, service ville et quartiers en renouvellement	<a href="mailto:mp.laubeuf@bordeaux-metropole.fr">mp.laubeuf@bordeaux-metropole.fr</a> ;
<b>DG Economie</b>	<i>Cyrille Adèle</i>	Directeur DAAF	<a href="mailto:c.adele@bordeaux-metropole.fr">c.adele@bordeaux-metropole.fr</a> ;
	<i>Olivier Eisenbach-larrezet</i>	Chargé de projet	<a href="mailto:o.eisenbachlarrezet@bordeaux-metropole.fr">o.eisenbachlarrezet@bordeaux-metropole.fr</a> ;
	<i>Laurie Barbé-Barrailh</i>	Chargée de développement économique	<a href="mailto:l.barbebarrailh@bordeaux-metropole.fr">l.barbebarrailh@bordeaux-metropole.fr</a> ;



<b>DGFCP</b>	<i>Mustapha Elouajidi</i>	Acheteur-expert développement durable, service achats	<a href="mailto:m.elouajidi@bordeaux-metropole.fr">m.elouajidi@bordeaux-metropole.fr</a> ;
	<i>Corinne Esnault</i>	Chargée de mission expertise et coopération	<a href="mailto:c.esnault@bordeaux-metropole.fr">c.esnault@bordeaux-metropole.fr</a> ;
	<i>Abbas Boulahdit</i>	Gestionnaire marché	<a href="mailto:a.boulahdit@bordeaux-metropole.fr">a.boulahdit@bordeaux-metropole.fr</a> ;
	<i>Laura Exposito Del Rio</i>	Responsable de mission Mécénat	<a href="mailto:l.expositodelrio@bordeaux-metropole.fr">l.expositodelrio@bordeaux-metropole.fr</a> ;
<b>DGNSI</b>	<i>Charline Jambert</i>	Directrice de projet accompagnement au changement	<a href="mailto:c.jambert@bordeaux-metropole.fr">c.jambert@bordeaux-metropole.fr</a> ;
<b>DG Territoires</b>	<i>Camille Livry</i>	Cheffe de projet, service espace public et patrimoine	<a href="mailto:c.livry@bordeaux-metropole.fr">c.livry@bordeaux-metropole.fr</a> ;
<b>DGRHAG</b>	<i>Saloua Saddiki</i>	Assistante de direction	<a href="mailto:s.saddiki@bordeaux-metropole.fr">s.saddiki@bordeaux-metropole.fr</a> ;
<b>Direction générale des services</b>	<i>Camille Forgeau</i>	Chargée du pilotage du projet de transition métropolitain	<a href="mailto:c.forgeau@bordeaux-metropole.fr">c.forgeau@bordeaux-metropole.fr</a> ;