

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE
FEMMES-HOMMES DE BORDEAUX METROPOLE

2021



Direction conseil et organisation

Mission égalité et innovation sociale

Table des matières

Introduction	5
<i>Rappel du contexte légal</i>	<i>6</i>
<i>Synthèse des points saillants : les plus, les moins, à venir.....</i>	<i>8</i>
Développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes	9
I. <i>Un portage politique et administratif réaffirmé</i>	<i>9</i>
II. <i>Une approche budgétaire non priorisée</i>	<i>14</i>
III. <i>Un plan de communication interne annualisé</i>	<i>14</i>
IV. <i>Une communication externe soutenue</i>	<i>17</i>
V. <i>Des sessions de sensibilisation et de formation renforcées</i>	<i>20</i>
VI. <i>Un dialogue social renforcé.....</i>	<i>22</i>
VII. <i>Des données statistiques affinées</i>	<i>23</i>
Tendre vers l'exemplarité de Bordeaux Métropole	25
I. <i>La cartographie des risques de discrimination dans les process ressources humaines</i>	<i>25</i>
II. <i>Le recrutement</i>	<i>25</i>
III. <i>La gestion de carrière.....</i>	<i>28</i>
Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines.....	48
I. <i>La commande publique</i>	<i>48</i>
II. <i>Le mécénat et l'attribution de subventions.....</i>	<i>50</i>
III. <i>L'aménagement des espaces publics</i>	<i>51</i>
IV. <i>L'accès aux transports.....</i>	<i>52</i>

V.	<i>Les initiatives locales : soutien aux associations</i>	57
VI.	<i>La politique de la ville</i>	58
VII.	<i>Le jeune public</i>	59
VIII.	<i>Le numérique</i>	59
Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes		60
I.	<i>L'animation du réseau local Mix'Égalité</i>	60
II.	<i>Une participation aux réseaux nationaux et européens</i>	61
III.	<i>Un soutien méthodologique et organisationnel aux communes</i>	61
IV.	<i>Des événements de promotion de l'égalité communs entre la métropole et les communes</i>	62
Annexes		64

La structure du rapport Egalité 2021 a été modifiée afin de le rendre plus lisible et de le mettre davantage en cohérence avec le Plan d'action Egalité femmes-hommes 2020/2022, le protocole d'accord triennal conclu entre le Président et les représentants syndicaux et le cahier des charges de la labellisation Egalité professionnelle.

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

*Label Egalité
professionnelle*



*Protocole d'accord entre le Président et les
organisations syndicales*



*Plan d'actions
Egalité*



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 faire



L'action est terminée ou se déroule de manière régulière conforme au plan d'actions

La politique en faveur des droits des femmes en France s'est imposée comme une politique d'égalité entre les sexes. Il ne s'agit pas de reconnaître des droits spécifiques aux femmes mais au contraire de mettre fin aux discriminations dont elles sont victimes.

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 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 sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité femmes/hommes*

Un premier Plan d'actions métropolitain Egalité femmes-hommes a ainsi été élaboré et adopté par le Conseil métropolitain le 30 octobre 2016. Un second plan d'action triennal (2020/2022) est en cours, adopté par le Conseil du 20 décembre 2019. Il repose sur 4 axes :

- *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 valorise 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, le Président/Maire et le Directeur général des services se sont engagés dans une démarche de double labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et Diversité impliquant la Métropole, la Ville de Bordeaux et le Centre Communal d'Action Sociale. En octobre 2017, l'Association Française de Normalisation (AFNOR) a réalisé un premier diagnostic sur ces thématiques, en rencontrant de nombreux agent.e.s administratifs et opérationnels. 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^{er} au 11 février 2021.

Les conclusions de cet audit de contrôle ont relevé les avancements de l'établissement, notamment : la réalisation d'une cartographie des risques de discriminations dans les processus ressources humaines, le plan de communication interne, les clauses d'égalité dans les marchés publics et l'accompagnement des communes sur les questions égalitaires. Les labels de Bordeaux Métropole ont donc été confirmés.

Toutefois, les auditeurs ont mentionné 4 points d'insuffisance :

Engagement
politique et
administratif

Formation des
encadrants et
directeurs

Manque de vision
globale des saisines
des agents sur les
discriminations

Disparités
salariales

Synthèse des points saillants : les points positifs, les points d'amélioration



- Audit Afnor de suivi confirmant le label
- Renforcement des moyens : équipe, réseau des référent.e.s
- Renforcement des sensibilisations et des formations
- Adaptation de l'administration en 2020-2021
- Nouveaux outils : catalogue, exposition, conférence filmée sur le numérique
- Politique de transports intégrant la question du genre
- Animation soutenue du réseau local Mix Egalité
- Vers une plus grande approche intégrée de l'égalité dans la mise en oeuvre des politiques publiques



- Dans l'hémicycle, la mesure des temps de parole montrent que les femmes n'ont pas pris toute leur place dans le débat démocratique
- Peu d'évolution dans les indicateurs internes relatifs aux effectifs, recrutement, déroulement de carrière et disparités salariales
- Moins de femmes recrutées dans la filière technique en 2020
- Des locaux techniques manquant encore de vestiaires ou sanitaires permettant l'accueil des femmes
- Manque de femmes candidates pour les postes à hautes responsabilités
- Les hommes ne prennent pas leur congé paternité à 100%

A venir : le dépôt du dossier de candidature pour renouveler la labellisation (décembre 2022).

Développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes

I. *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.

Un élu référent



Au lendemain des élections, le Vice-Président en charge de l'administration générale et des ressources humaines a été identifié pour suivre la politique Egalité/Diversité de Bordeaux Métropole. Cette mention n'apparaît toutefois pas distinctement dans le nom de sa délégation.



Une mission égalité dynamisée



La Mission Egalité et innovation sociale fait partie de la Direction Conseil et Organisation (DCO), elle-même rattachée au Secrétariat Général de Bordeaux Métropole. Elle est animée par une chargée de



mission, dont les moyens sont renforcés avec le recrutement régulier d'un binôme de volontaires en service civique (4 femmes en 2020/2021 durant 7 mois) et de stagiaires (2 femmes durant 5 mois et 1 homme pour 3 semaines).

Il est à noter que ces postes sont, le plus souvent, occupés par des femmes car peu d'hommes postulent sur ces missions. En 2022, une doctorante en contrat CIFRE devrait rejoindre l'équipe pour une durée de 3 ans et réaliser une thèse de terrain sur la thématique de

l'aménagement plus inclusif de l'espace public.

L'équipe assure la promotion d'une culture de l'égalité femmes/hommes, de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Elle porte ces questions dans le cadre du Plan d'Action Égalité femmes/hommes et du Plan de lutte contre les discriminations (PLCD). Elle travaille avec les directions 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 (services de l'État, associations).

Un réseau interne de référents 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 regretté que ce réseau soit peu actif et que la disponibilité de ses membres et leur engagement soient très disparates d'une direction générale à l'autre.

Il a été demandé aux directeurs généraux et directrices générales de confirmer ou nommer dans leur direction générale un référent Égalité et Diversité seul ou en binôme et d'en informer leurs équipes. Les référent.e.s se sont vus attribuer une fiche de mission, qui devra être intégrée dans leur fiche de poste. La seule direction générale n'ayant aucun référent égalité/diversité à ce jour est la Direction générale du développement économique. Toutes les autres directions générales ont un ou une référent.e Égalité a minima et jusqu'à 4 pour la DG Finances et commande publique (liste en annexe). La relance et l'animation de ce réseau ont fait l'objet du mémoire d'une étudiante stagiaire en Master 2 Psychosociologie, travaillant à la mission Égalité au sein de la DCO. L'objectif était de développer la visibilité, l'implication et la redynamisation du réseau, afin de diffuser une culture de l'égalité de façon transversale, à tous les niveaux de Bordeaux Métropole. Le mémoire a également été partagé avec les référentes Égalité de la Région Aquitaine, intéressées par cette étude.

Les missions du référent ou de la référente au sein de sa Direction générale 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 Egalité/Diversité

En 2021, les 16 référent.e.s ont été réunis 6 fois, pour des temps de travail ou de sensibilisation. Près de la moitié d'entre eux a souhaité suivre la formation d'une journée proposée par le CNFPT sur l'égalité de traitement et la non-discrimination. Certains se sont engagés 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, la construction d'un support d'intervention et la mise en œuvre d'un plan d'action spécifique aux référents et référentes.



Entre 2020 et 2021, une référente de la Direction générale Haute Qualité de Vie (DGHQV) a mené des sensibilisations aux côtés de la chargée de mission Egalité de la Direction Conseil et organisation (DCO). Ces sensibilisations à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations ont concerné 180 agent.e.s des Directions Prévention et gestion des déchets et des Bâtiments. Au sein de l'Inspection générale des services (IGS), les référentes ont co-construit un support de sensibilisation avec la Mission Egalité, ayant permis de sensibiliser 25 agent.e.s de l'IGS en septembre 2021.

Des réseaux nationaux et européens intégrés La Métropole participe à plusieurs réseaux nationaux

ATELIERS THÉMATIQUES PROPOSÉS PAR LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

- 14h00 > 14h10 | Ouverture de l'après-midi.
- 14h10 > 14h15 | Présentation du réseau Marianna par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.
- 14h15 > 15h05 | Témoignages de Mmes Peggy Kançal et Charlotte Sorrin-Descamps sur leur parcours : l'INET et l'examen professionnel, « Deux voies pour la réussite : avantages, inconvénients ».
- 15h05 > 15h15 | Intervention d'Isabelle Cazaunau, Conseillère formation à l'INET et Joëlle Braeuner, Sociologue et consultante-formatrice (Cabinet A part entière) - Présentation de l'étude auprès des stagiaires INET « Femmes osez la DG ».
- 15h05 > 15h30 | La posture physique au service de la confiance, info et exercice.
- 15h30 > 15h55 | « Changer de regard sur notre habitat naturel » ou la prise de conscience des différents stéréotypes dans lesquels nous baignons et qui façonnent nos comportements. Notion de misogynie intériorisée.
- 15h55 > 16h15 | Quiz collectif sur la base de situations professionnelles (prise de parole, négociation salariale...) et d'un éventail de réactions possibles selon son degré de confiance.
- 16h15 > 16h35 | Clôture par Isabelle Montigny - Temps d'échange : ce qu'on a retenu et qu'on mettra en pratique.

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 de l'année 2020 a empêché la tenue des habituels séminaires de ces réseaux.

Toutefois, Bordeaux Métropole a été choisie avec 4 autres collectivités pour accueillir le colloque dématérialisé de l'Association des Directeurs Généraux des Communes de France (ADGCF) sur le

thème : « *La parité, c'est pour demain ?* ». Une soixantaine de personnes a suivi le webinaire.

En 2021, la chargée de mission Égalité a été invitée à une table ronde organisée par l'Université de Clermont-Ferrand et l'Institut Régional du Travail Social, pour parler des enjeux de la double labellisation Égalité professionnelles femmes-hommes et Diversité, des leviers qu'elle permettait et des actions concrètes qui pouvaient en découler.

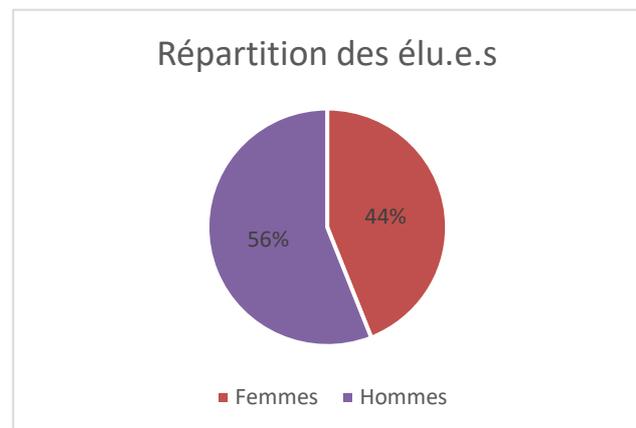


Par ailleurs, la mission Égalité et certain.e.s référent.e.s Égalité suivent le cycle de conférences « *Les réveils du genre* », organisé chaque mois par le Grand Paris, qui propose une réflexion collective, autour d'intervenants et intervenantes

spécialistes, pour mieux inscrire le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'urbanisme et l'aménagement.

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).

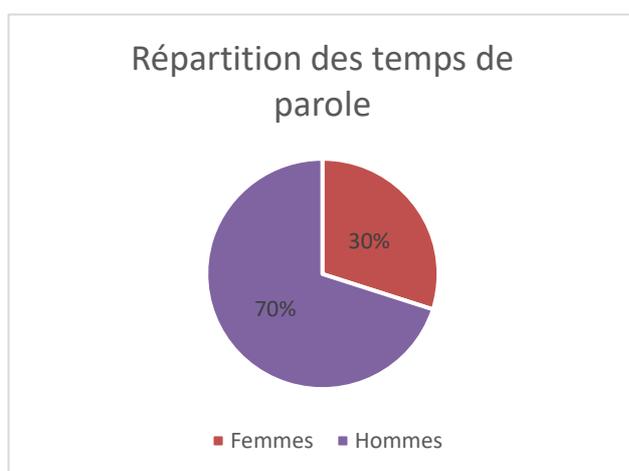
Au sein de l'exécutif (Bureau), la parité est parfaite pour les Vice-Présidents et Vice-Présidentes (10 femmes et 10 hommes) et les femmes sont plus nombreuses parmi les conseillers et conseillères délégué.e.s (5 femmes et 3 hommes).

Au sein des commissions, la situation est moins équilibrée. Les femmes sont surreprésentées dans les commissions Ressources humaines et affaires générales (57%) et Identité communale (75%). En

revanche, elles sont minoritaires dans les commissions Stratégies Urbaines (28%), Finances (35%), et Infrastructures (35%). On atteint la mixité (soit 40% de représentation d'un même sexe) dans les commissions Emploi, Transition écologique et Mobilités. Les présidents et présidentes de commissions sont à 75% des hommes.

Si on analyse la composition de la Conférence des Maires, qui réunit tous les maires de l'agglomération, les femmes ne représentent que 25% de l'effectif et sont maires de petites communes.

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



Les temps de parole des élu.e.s ont été observés lors des Conseils de janvier, mai et septembre 2021. 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 de présentation des dossiers, qui dépendent des délégations et le temps des débats. Ces analyses ont été faites sur 3 conseils mais il semble que les résultats soient stables dans le temps. L'observation se poursuivra en 2022.

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.

Une attention portée aux délégations métropolitaines à l'étranger

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. Les échanges avec l'étranger devraient reprendre fin 2021/début 2022.

II. 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 intégré dans le budget coloré.

III. 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 porte une attention particulière à



promouvoir l'égalité femmes-hommes dans tous ses supports de diffusion. Ainsi, le catalogue des jouets de Noël proposés aux enfants du personnel a été travaillé afin d'éviter les stéréotypes sexués.

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. 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.

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

En 2020/2021, dans le magazine interne ont été intégrés des articles sur l'enquête relative au ressenti discriminatoire des agent.e.s, l'audit de l'Afnor réalisé en février 2021, l'engagement politique et administratif réitéré par le Président et le Directeur général des services, le réseau des référent.e.s Égalité, les conférences organisées...



De gauche à droite et de haut en bas, le réseau des référents égalité/diversité : Anne Sacriste, Philippe Berbion, Patricia Moran, Soloua Soddiki, Camille Livry, Céline Leroux, Charlotte Bondu, Marie Daniel, Béatrice San Gerateo, Christophe Demanthy, Charline Jambert, Mustapha Elouajidi, Sandrine Darriet, Mélanie Santa Cruz, Mohé Giraud, Marie-Pierre Laubeuf, Yoann Lopez



UN ATELIER POUR DONNER DE LA VOIX

Le 8 mars dernier, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, un atelier participatif a été proposé aux agentes de Bordeaux Métropole, de la Ville et du CCAS. Éloquence et prise de parole en public, quand on est une femme, ont été le sujet de cet échange et de mises en situation animés par l'association « Les DébatTeurs ».



À VOTRE ÉCOUTE !

Un dispositif d'alerte, ouvert à l'ensemble des agents qui se sentent discriminés, a été mis en place. Cette cellule anonyme vise à informer, écouter, conseiller et accompagner. Pour contacter Alerte discrimination : 05 57 20 71 11 (5j/7 de 8h à 19h) ou alertediscrimination@bordeaux-metropole.fr

Un évènement interne est toujours organisé autour du **8 mars** à l'occasion de la **Journée internationale des Droits des femmes**.

En 2021, la thématique retenue portait sur la prise de parole des femmes, donnant lieu à une campagne d'affichage et un atelier de prise de parole organisé pour les agentes, avec l'association *Les débatteurs*. L'objectif était de questionner sur la parole publique des femmes, et de mettre en

place un atelier ludique de mise en situation de prise de parole à destination des agentes.

En Avril 2021, les chargées de mission Egalité de la Métropole et la Ville de Bordeaux ont fait l'objet d'une vidéo publiée sur Tatou, afin de parler de leurs plans d'actions Egalité respectifs. Cette vidéo a été visionnée 522 fois.



Des livrets de sensibilisation sont régulièrement créés ou remis à jour. Ainsi, en 2020, un glossaire à destination des agent.e.s a été réalisé avec les organisations syndicales, afin de préciser la terminologie employée sur les questions égalitaire et ainsi stabiliser un référentiel commun.

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.

Le Guide interne pour les futurs et nouveaux parents a également été remis à jour en 2021, prenant en compte le nouveau congé paternité. Ce guide a été diffusé à tous les directeurs et directrices, ainsi qu'aux gestionnaires déconcentrés des ressources humaines, avec pour consigne de le communiquer à tout agent.e déclarant qu'il va être parent. Le guide comporte de nombreuses informations nécessaires aux futurs et aux nouveaux parents, tant dans leur vie professionnelle que personnelle.



IV. Une communication externe soutenue

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



En 2020-2021, un catalogue des outils de sensibilisation a été élaboré par deux volontaires en service civique : il recense les outils disponibles sur le territoire permettant de sensibiliser aux thématiques de



LUTTE POUR L'ÉGALITÉ ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Catalogue des outils de sensibilisation



l'égalité, de la lutte contre les discriminations, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de 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.

Des journées du Patrimoine féminisées

En 2021, dans le cadre des Journées européennes du patrimoine, baptisées également *Journées du patrimoine*, 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.

Une campagne de communication active : « Stop harcèlement de rue »

Cette campagne a été organisée en janvier 2020 sur les panneaux d'affichage de l'agglomération, en proximité des arrêts de bus et de tramway.



Une participation à la Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité confirmée

Pour la 5^{ème} année consécutive, la Métropole soutient et participe à cet événement piloté par la Ville de Bordeaux. En 2019, l'évènement a rassemblé 15 communes. En 2020, 14 communes devaient y participer mais, en raison du contexte sanitaire, de nombreux évènements ont été reportés ou adaptés. En 2021, la Quinzaine de l'égalité a eu lieu entre le 2 et le 19 novembre 2021 et a rassemblé 16 communes, représentant 85% de la population de l'agglomération (page 58).

Cette année, la Direction de la Communication externe a piloté et financé la mise en œuvre d'une nouvelle charte graphique de la Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité, réalisée par une agence de communication externe, pour valoriser la thématique et marquer la dimension générale de l'évènement. Elle a également pris en charge, comme chaque année, l'édition des programmes et affiches.

Des événements organisés autour de la thématique des femmes dans 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

finallement 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 à vocation à être installée successivement sur les sites métropolitaines, 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 le site Intranet et le site Internet de la Métropole. La venue de cette conférencière à la Métropole a également permis à l'Université de Bordeaux de l'inviter le lendemain pour une prise de parole devant 300 étudiant.e.s pour les sensibiliser à cette question des femmes dans le numérique.



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

”

Une communication externe vigilante

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

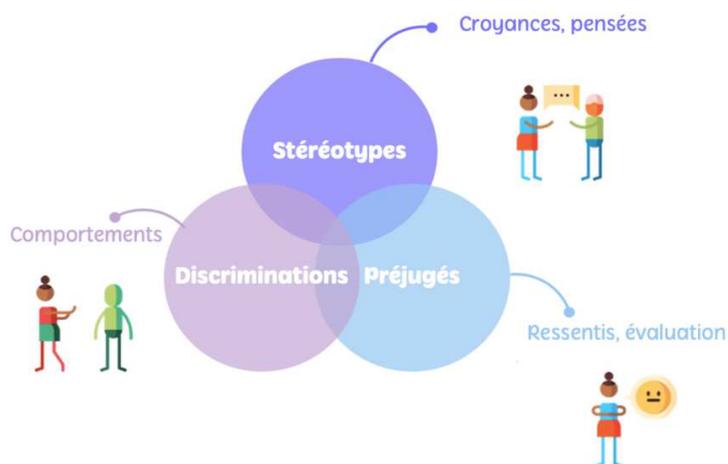
- *Accord des noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent*
- *Utilisation proscrite du terme « Mademoiselle » dans les divers formulaires comme le stipule le droit français*
- *Utilisation, dans la mesure du possible et en respect des règles protocolaires, de l'ordre alphabétique lors d'une énumération de titres, de noms au féminin et masculin, notamment d'élu.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*

V. *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 en interne 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.





Le sujet est aussi abordé dans tous les modules de formation liés aux ressources humaines (recrutement, évaluation...).

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 (en 2020/2021, 180 agent.e.s de la DG Haute Qualité de Vie)
- L'expérimentation d'une sensibilisation par l'outil de l'improvisation théâtrale, avec la Direction Accueil et citoyenneté de la Ville de Bordeaux et la Direction de l'Immobilier de Bordeaux Métropole (48 agent.e.s présents en octobre 2019)
- L'expérimentation de sensibilisation par le théâtre forum : 2 sessions organisées en février et juin 2021 ont rassemblé près de 50 agent.e.s. Une session devrait être organisée en 2022 dans une direction de la DG Haute Qualité de Vie



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 sont programmées pour l'année 2022.



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 souligne l'insuffisance de la formation et de la sensibilisation des agent.e.s, et notamment des encadrant.e.s (20% formé.e.s entre 2017 et 2020).

Aussi, une réflexion est 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^{ème} semestre 2022.

VI. Un dialogue social renforcé



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^{ème} Plan d'actions triennal sur l'Egalité 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 Egalité 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'Egalité professionnelle, signé par le Président et les 2 syndicats majoritaires de Bordeaux Métropole en décembre 2018. Cet accord conclu pour trois ans est décliné en quatre 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*

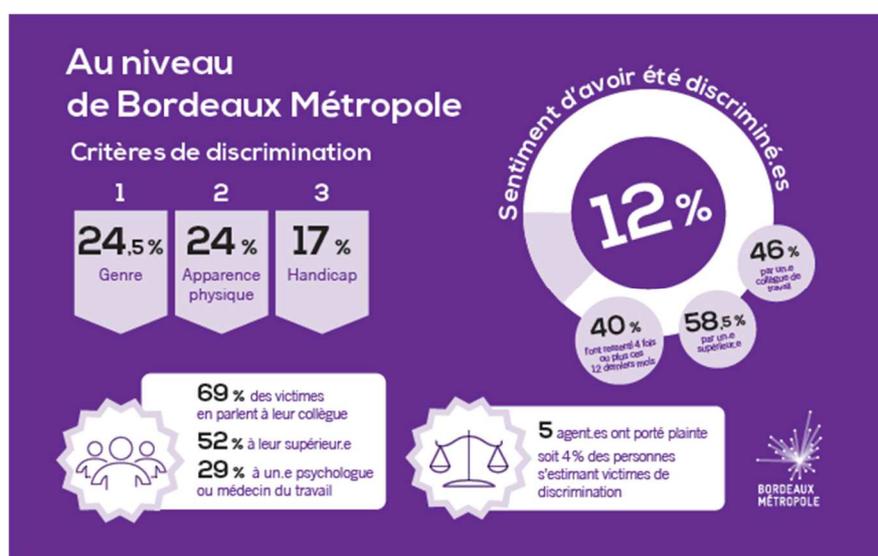
Le bilan annuel des avancées du protocole d'accord a été présenté aux organisations syndicales en novembre 2019 et en octobre 2020.

En 2021, des sessions de travail avec la nouvelle équipe de la Direction des ressources humaines ont permis d'élaborer un nouvel accord tri annuel, qui sera proposé à la signature des représentants du personnels et du Président au premier semestre 2022.

VII. 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.es des quartiers populaires (17%), le handicap (14,5%).

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

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 DCO. Il permet également de proposer des pistes d'actions 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 la ville** a été réalisée, entre janvier et juin 2021, par les sociologues Johanna Dagorn et Arnaud Alessandrin, de



l'Association de Recherche et d'Etudes sur la Santé, la Ville, et les Inégalités.

De façon synthétique, on retiendra que 80% des répondant.e.s estiment avoir été témoins de discrimination, et 77% des répondant.es estiment avoir été victimes de discrimination. 65% des personnes s'estimant victimes de discrimination 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.

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 se termine en décembre 2021 et sera suivie d'enquêtes de terrain et téléphoniques. Les résultats de cette étude devraient être

communiqués à la fin du premier trimestre 2022. L'enquête ménages étant genrée, elle permettra d'obtenir des données, qui viendront sûrement interroger les politiques égalitaires.

Vos déplacements nous intéressent.





Tendre vers l'exemplarité de Bordeaux Métropole



Sauf précision spécifiquement mentionnée, les données présentées proviennent de la Direction des Ressources Humaines (DRH) et concernent l'année 2020.



I. 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. Elle fera l'objet d'un plan d'actions qui sera examiné lors du prochain audit de reconduction des labels (début 2023).



II. Le recrutement



En 2020, la Métropole a intégré 525 agent.e.s, dont 302 hommes (57%) et 223 femmes (43%). On dénombre plus de recrutements qu'en 2019 (460 agents) avec une proportion d'hommes un peu plus importante, 57% contre 55% en 2019.

Les femmes sont davantage recrutées en catégorie A, et dans la filière administrative. Les hommes sont davantage recrutés en catégorie C et dans la filière technique. Les femmes représentent 77% des personnes recrutées

dans la filière administrative (80% en 2019), et 17% des personnes recrutées dans la filière technique (23% en 2019) (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 appréhender.

En 2022, un Guide de l'encadrant.e sera élaboré, qui insistera notamment sur l'intérêt de varier les profils dans les recrutements des équipes et de privilégier la mixité.

Au niveau des **contrats des emplois non permanents**, on compte 271 contrats à durée déterminée (135 hommes et 136 femmes) et 88 contrats à durée indéterminée (51 hommes et 37 femmes).

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 sentis discriminé.e.s lors du processus de recrutement.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines (DRH) s'emploie à diversifier les canaux de diffusion des offres, afin de toucher un plus large public et 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 également 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.



La Direction des Bâtiment cherche à masculiniser ses services administratifs, ainsi, le service coordination et appui comprend aujourd'hui 19% d'hommes.

A la Direction de la Propreté et de la gestion des déchets, 8 équipes sont mixtes, constituées de deux hommes et d'une femme, ou parfois de 2 femmes et d'un homme. Aucune difficulté n'est signalée et certains agents masculins notent qu'ils apprécient de travailler avec des collègues féminines du fait de relation de travail plus apaisée.



Pour les auditeurs de l'Afnor, le processus de recrutement reste à améliorer. Aucune charte de recrutement n'est diffusée dans les services (en cours d'élaboration). De plus, il n'existe pas d'enregistrement des motifs d'acceptation ou de refus des candidatures. Par ailleurs, les prestataires engagés pour recruter les postes à hautes responsabilités ne font aucune allusion à l'égalité ou la non-discrimination. La DRH s'est engagée à adopter et à diffuser une charte du recrutement en 2022. 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 a été 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. Des progrès restent encore à réaliser, certaines directions techniques ayant des difficultés à proposer à ses agentes de terrain des vêtements et chaussures adaptés à leur morphologie.

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.

La Direction des Espaces verts porte une attention particulière au recrutement de femmes pour une plus grande mixité des équipes. Pourtant, les contraintes liées aux locaux freinent encore ces recrutements (exemple sur le site de la Réserve écologique des Barails). Une programmation de travaux pour créer des vestiaires supplémentaires a ainsi été établie dans le cadre des futurs aménagements. Le seul site ouvert au public, celui des Barails, dispose d'un WC public automatique accessible aux hommes et aux femmes. Il a été installé dans le cadre du marché en cours.

De plus, la Direction des Bâtiment intègre les exigences réglementaires concernant les vestiaires et sanitaires femmes et hommes dans tous les nouveaux projets de construction.

En 2021, la Direction de la Propreté et de la gestion des déchets a fait installer des modulaires (avec vestiaires et sanitaires) facilitant l'accueil des femmes sur les sites de travail.

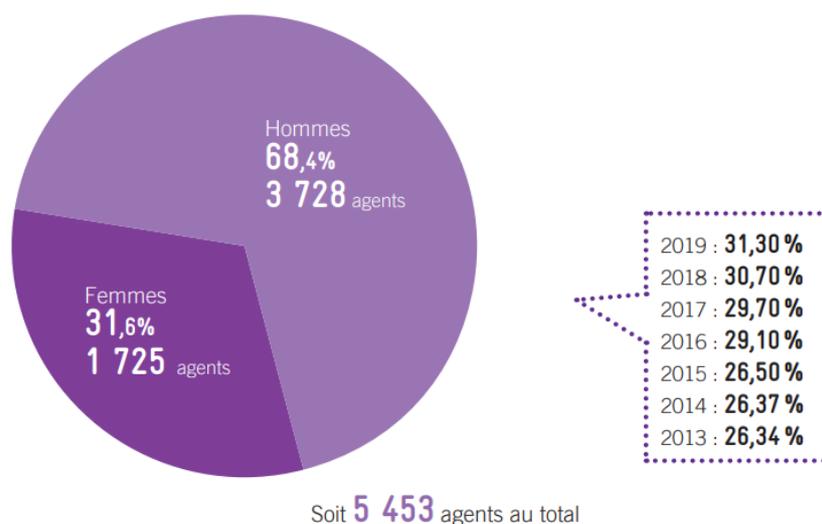
L'utilisation de l'écriture inclusive

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 reformulation ou le doublet intégral (utilisation de tournures du style « chacun et chacune », « habitants et habitantes », « bordelais et bordelaises »).

III. La gestion de carrière

Les effectifs



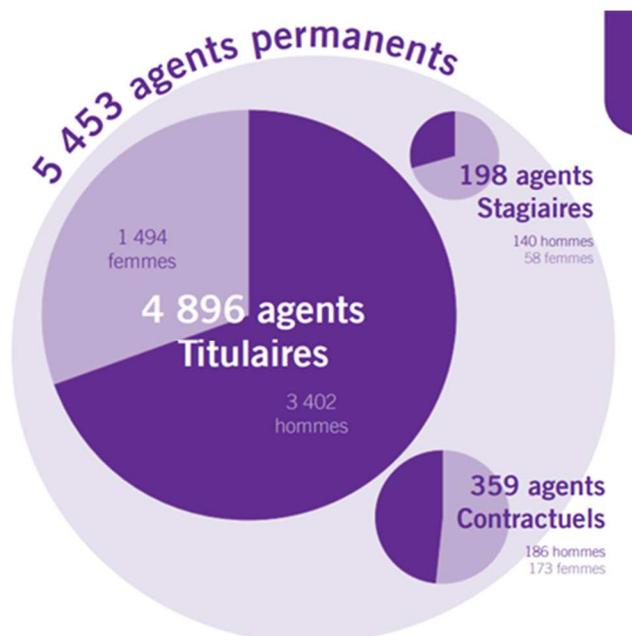
On peut parler de mixité professionnelle lorsqu'il y a au minimum 40% de femmes ou d'hommes dans une même organisation. Ce n'est pas le cas à Bordeaux Métropole qui compte, dans ses effectif de 5 453 agent.e.s , 1 725 femmes et 3 728 hommes.

L'effectif est constitué de l'ensemble des agent.e.s stagiaires, titulaires et contractuel.les en position d'activité, affectés sur un emploi permanent au 31 décembre 2020.

La féminisation des effectifs reste très lente : par rapport à 2019, le nombre des agent.e.s a augmenté de 2,87%. La proportion de femmes a très légèrement augmenté depuis 2019, en passant de 31,3% à 31,6%.

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

Sur les 5 453 agent.e.s, 4 896 sont titulaires, 198 sont stagiaires et 359 sont contractuel.les (annexes 2). Les titulaires restent donc largement majoritaires. Comme en 2019, les hommes et les femmes sont quasiment aussi nombreux à occuper un poste de contractuel.le. En revanche, les hommes sont plus nombreux parmi les agent.e.s stagiaires, et parmi les agent.e.s titulaires.



	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	149	288	70	299	82	605	301	1 192
Culturelle	5	11	3	7	3	9	11	27
Médico-sociale		17						17
Animation					1		1	
Technique	310	190	366	107	2 739	192	3 415	489
Total catégorie	464	506	439	413	2 825	806	3 728	1 725

En 2020, la structure de la population par filière est sensiblement la même qu'en 2019. Le taux de féminisation progresse notamment pour la catégorie A. Pour les catégories A et B, la répartition femmes/hommes est quasiment égalitaire, pour la catégorie C, les hommes sont largement majoritaires. Cela s'explique par le grand nombre de postes techniques dans cette catégorie.

Dans les catégories A et B, bien que la parité soit atteinte, les femmes et les hommes occupent des postes différents : les femmes représentent 80% de la filière administrative mais seulement 13% de la filière technique. Les filières culturelle et médico-sociale sont également très féminisées (annexe 3).

Ces différences sont dues à plusieurs facteurs. D'une part, les jeunes filles 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. D'autre part, des stéréotypes et des préjugés persistent sur les compétences considérées comme « féminines » ou « masculines ». A titre d'exemple, la Direction de la Propreté et de la gestion des déchets compte seulement 8 femmes sur un effectif de 369 agent.e.s.



Zoom sur les contrats d'apprentissage et les stagiaires

En 2020, Bordeaux Métropole a accueilli 82 apprentis : 25 femmes et 57 hommes. Ce dispositif bénéficie surtout aux hommes qui représentent 70% des effectifs. Ces chiffres n'ont pas évolué par rapport à 2019, à l'inverse du nombre des stagiaires qui a drastiquement chuté entre 2019 et 2020, en raison de la crise sanitaire principalement. Le nombre d'étudiants accueillis a quant à lui chuté de 398 en 2019 à 185 en 2020. Parmi ces 185 étudiants, on dénombre 88 femmes et 97 hommes, soit 48% de femmes (annexe 4).



Zoom sur les emplois tremplins

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 2020, la Métropole disposait de 46 emplois tremplins, 2 de plus qu'en 2019. 15 femmes et 31 hommes sont concernés. La part des hommes augmente dans ce dispositif puisqu'en 2019 il comptait quasiment autant d'hommes que de femmes.



Zoom sur les travailleurs en situation de handicap

Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap est de 6,46 % : 7,27 % pour les hommes et 4,94 % pour les femmes.



Les emplois à hautes responsabilités

Le taux de primo-nomination féminine sur des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique était de 37 % en 2018, alors que l'objectif légal est fixé à 40 %. Les employeurs publics de l'État et de la territoriale ont été soumis à des pénalités financières d'un montant total de plus de 4 millions d'euros.

Le dispositif des nominations équilibrées, objet de la Loi Sauvadet du 12 mars 2021, prévoit des pénalités si 40% au moins des nouveaux directeur.rices généra.les.ux ne sont pas du même genre. Lorsque celui-ci est minoritaire.

Toutefois, 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, si cela n'induit pas un déséquilibre parmi les emplois concernés.

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.



Au 30 octobre 2021, une seule femme est directrice générale.

Il est constaté que sur les postes à hautes responsabilités, les femmes postulent peu. 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.



Zoom sur l'encadrement



L'encadrement à Bordeaux Métropole est majoritairement masculin, avec 68% d'hommes pour 32% de femmes (annexe 5). Les postes d'encadrement n'atteignant pas la mixité femmes-hommes sont ceux d'adjoints au Directeur Général (33% de femmes), de directeurs (39% de femmes), les emplois fonctionnels (25% de femmes), les responsables d'équipe (5% de femmes) et les responsables d'unité (14% de femmes). Le management intermédiaire en revanche est bien équilibré en termes de représentation genrée (48,38% de femmes responsables de centre, 44,11% cheffes de service et 57,69% responsables de mission).

La démographie des effectifs

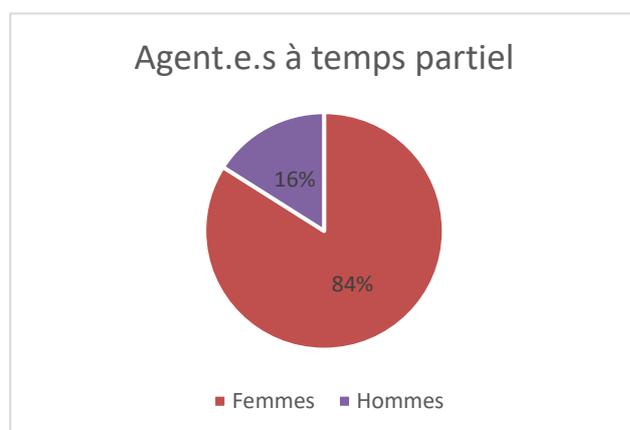
Par rapport à 2019, l'âge moyen des hommes augmente de 3 mois, celui des femmes de 2 mois (cf. : la pyramide des âges en annexe 6).

	Agents masculins	Agents féminins	GLOBAL
Age moyen 2020	45 ans et 10 mois	45 ans et 3 mois	45 ans et 8 mois

En 2020 comme en 2019, l'ancienneté moyenne des hommes est supérieure à celle des femmes.



Le temps partiel



En 2020, on dénombre 236 agent.e.s en temps partiel soit 4% des effectifs, dont 198 femmes et 38 hommes. **Les femmes représentent 84% des agent.e.s en temps partiel.** Les chiffres sont stables par rapport à ceux de 2019 (annexe 7). 49% des agent.e.s en temps partiel appartiennent à la catégorie C, 59% sont des femmes appartenant à la filière administrative.

La plupart des temps partiels (74%) représente 80% d'un temps plein.

Globalement les agent.e.s métropolitain.e.s prennent peu de temps partiel. Une explication peut être le 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.

Concernant le type de temps partiel, les femmes comme les hommes prennent majoritairement un temps partiel sur autorisation : 71% chez les hommes, 67% chez les femmes.

Le temps partiel est de droit jusqu'au 6 mois du premier enfant ou jusqu'aux 2 ans et demi du deuxième enfant et des suivants. 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.

La parentalité

Sur les ~~133~~ 152 agent.e.s devenu.e.s parents en 2020, on compte 88 hommes et 45 64 femmes.

22 agentes ont été remplacées sur les 64 ayant bénéficié d'un congé maternité, soit un **taux de remplacement de 34%**. En 2018, ce taux était de 38% et de 30% en 2019. Le taux de remplacement augmente donc légèrement mais n'est pas revenu au niveau de 2018.

Il existe une hétérogénéité entre les directions générales dans l'affectation de leur enveloppe financière respective dédiée au remplacement temporaire des agent.e.s, quel que soit le motif d'absence, chaque direction définissant ses propres priorités (annexe 8).

Le remplacement des congés maternité doit néanmoins 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 simplifié. Il est important de veiller à ne pas discriminer les femmes dans leurs conditions de départ et de retour. De plus, selon certaines agentes, elles n'auraient pas bénéficié de la visite médicale obligatoire à leur retour.



Des salles d'allaitement existent à l'Hôtel de Bordeaux Métropole, au 3^e étage porte 322, ainsi qu'à la Cité municipale, au 1^{er} étage porte 146.

A noter à titre d'exemple remarquable que 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).

Sur les 88 agents devenus pères en 2020, 67 ont pris leur **congé paternité, soit un taux de 76%**. Après une augmentation de ce taux en 2018 pour atteindre 87%, il a donc de nouveau diminué en 2020 pour retrouver le niveau de 2016 (76%).

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 1^{er} 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 et d'accueil d'enfant doivent démarrer dans les 4 mois suivant l'arrivée de l'enfant.



Depuis l'été 2020, la prime de valorisation en fonction des jours de présence pour les agent.e.s de la Direction Prévention et Gestion des Déchets a été forfaitisée et est maintenant intégrée dans le RIFSEEP (régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État).

Cette disposition devrait faciliter la prise des congés paternité dans cette direction.

De plus, il conviendra désormais d'analyser si les agents posent l'intégralité de leur congé paternité, sachant que le nombre de jours a été porté à 25 depuis le 1^{er} juillet 2021.

Afin de promouvoir le congé paternité, une campagne de communication interne dédiée pourra être réalisée en 2022.

En 2020, on dénombre 14 agentes en **congé parental** (des femmes uniquement). La durée moyenne du congé parental est de 10 mois et 15 jours. 8 congés parentaux ont duré plus de 6 mois, et aucun n'était inférieur à un mois. Les chiffres sont similaires à ceux de 2019.

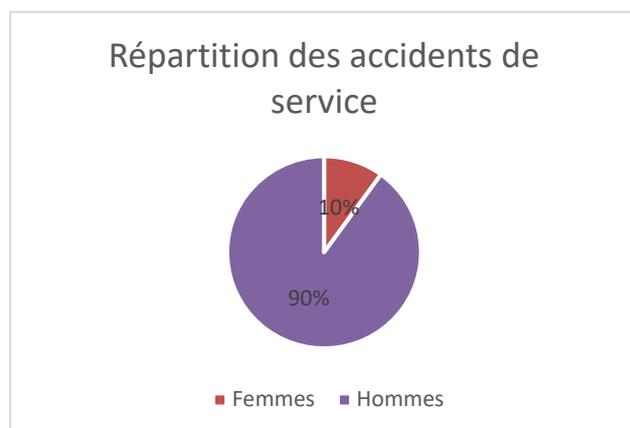
Les femmes sont plus nombreuses à réduire ou cesser leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant. Ceci peut s'expliquer par des salaires souvent inférieurs à ceux du conjoint ; mais aussi par des attentes sociales qui pèsent sur elles au niveau de la charge domestique et familiale.

Exemple de pratique indirecte en défaveur des femmes à Bordeaux Métropole : les prestations du Comité des œuvres sociales (COS) relatives à l'aide à taux 0% sur 15 ans pour un projet de construction immobilière. Une agente peut prétendre à ce prêt en tant que personnel métropolitain, mais ne pourra plus en bénéficier si elle prend un congé parental. Dans une situation comparable, un homme posant un congé parental sera traité de la même façon. Toutefois, dans les faits, les congés parentaux sont davantage pris par des femmes. Il pourrait être intéressant de voir avec le COS et la DRH s'il est possible d'assurer cette prestation y compris pour un agent en congé parental, afin de ne discriminer personne sur sa situation 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 69% 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 331 **accidents de service**, 297 concernent des hommes et 34 des femmes. Comme les années précédentes, les hommes sont plus concernés que les femmes par les accidents de service (90%).

Les agent.e.s de catégorie C, femmes et hommes confondus sont plus impactés par les accidents, notamment au sein des services techniques. En effet, ces derniers sont plus exposés aux métiers à risque, ils interviennent sur le terrain, sur les routes ou les chantiers et manipulent au quotidien des outils potentiellement dangereux. Cette situation renforce la nécessité de mise en visibilité des consignes de sécurité, de la formation associée

et de la mise en place de bonnes pratiques. Les hommes de la filière technique et de la catégorie C sont les plus concernés par les accidents de travail (79% des accidents de travail et de trajet) (annexe 11). Les femmes ont posé 2 519 jours d'arrêt pour des accidents de service et de travail, et les hommes 17 385.

Pour les 50 **accidents de trajet** survenus, 21 concernent des hommes et 29 des femmes (58%). Ce dernier chiffre est en hausse par rapport à 2019 où les accidents de trajet des femmes représentaient 42%. Pour ce motif, les femmes ont posé 224 jours d'arrêt de travail et les hommes 897 (80% des jours posés), la différence s'expliquant certainement par le niveau de gravité impactant le temps d'arrêt de travail.

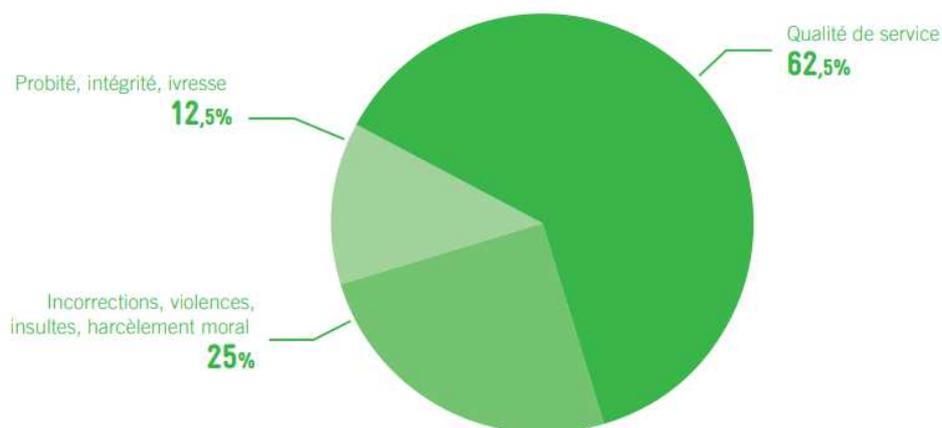
Concernant les maladies, 26 **maladies professionnelles** ou à caractère professionnel ou contractées en service ont été reconnues au cours de l'année 2020, contre 13 en 2019. Ce chiffre double donc en un an. Il concerne 11 hommes de la filière technique et 2 femmes de la filière administrative, tous de catégorie C.

Concernant les **congés longue maladie**, on en compte 121 en 2020 : 34 femmes (28%) et 87 hommes (62%).

En 2020, 69 agent.e.s étaient en **temps partiel thérapeutique** : 25 femmes (36%) et 44 hommes (44%).

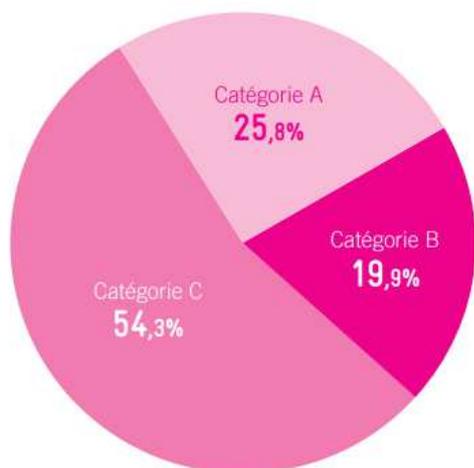
Les sanctions

En 2020, 23 sanctions disciplinaires ont été prononcées, soient 5 de plus qu'en 2019, ainsi qu'un licenciement et une radiation. Toutes les sanctions prononcées en 2020 concernaient des hommes, sur la base des motifs suivants : probité, intégrité, ivresse ; qualité de service ; incorrections, violences, insultes et harcèlement moral.



La formation

En 2020, 2 415 agent.e.s de Bordeaux Métropole ont suivi une formation classique : 1 536 hommes (63%) et 879 femmes (37%).



Soit au total **10 829,5** jours de formation dispensés auprès des agents occupant un emploi permanent en 2020

Les formations payantes ont concerné 2 156 agent.e.s dont 736 femmes et 1 420 hommes (annexe 12), ce qui correspond à 4% des femmes de l'établissement et 26% des hommes.

Les femmes se forment donc moins que les hommes, ce qui peut avoir une incidence sur leur évolution professionnelle et leur déroulement de carrière. Une réflexion pourrait être menée sur ce sujet.

La rémunération et les disparités salariales

La « paroi de verre », c'est-à-dire le fait que chaque filière accueille peu de personnes de l'autre sexe, a des incidences sur les rémunérations. Les agent.e.s de la filière technique sont mieux rémunéré.e.s car les primes sont plus nombreuses, les carrières avancent plus rapidement dans une grille bénéficiant de plus d'échelons.

Des 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 2020, comme en 2019, 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 agrandis entre 2019 et 2020.

	Hommes	Femmes	Écart en défaveur des femmes
Catégorie A+	6 513	6 279	-233 (-173 en 2019)
Catégorie A	4 359	4 000	-359 (-334 en 2019)
Catégorie B	3 027	2 868	-159 (-137 en 2019)
Catégorie C	2 490	2 329	-161 (-127 en 2019)

Répartition des rémunérations mensuelles moyennes brutes par catégorie et genre en 2020

	Hommes	Femmes
Catégorie A+	6 032	5 814
Catégorie A	4 400	4 032
Catégorie B	2 990	2 850
Catégorie C	2 485	2 307

Répartition des rémunérations mensuelles médianes brutes par catégorie et genre en 2020

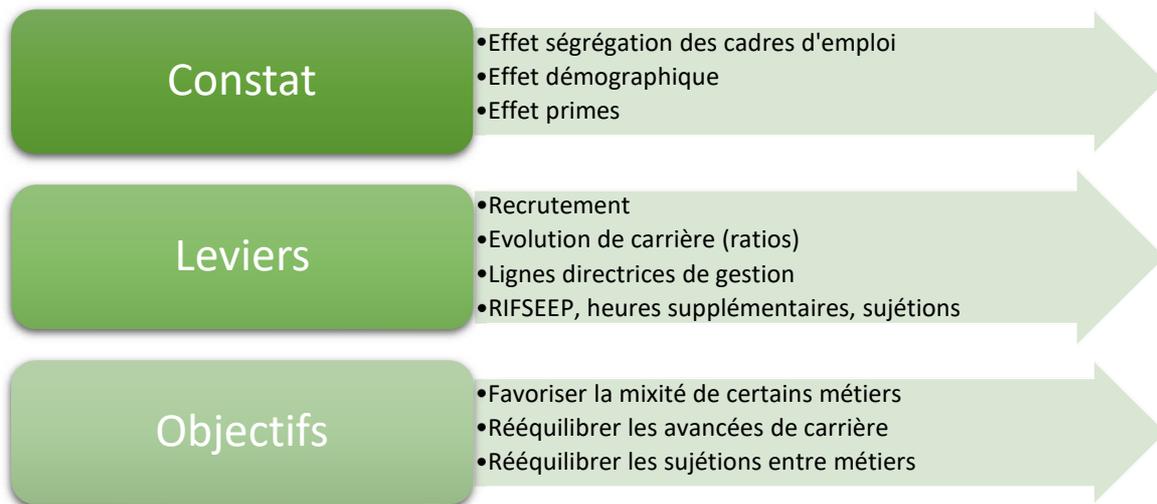
Afin d'analyser plus finement les mécanismes à l'œuvre dans les disparités salariales entre les femmes et les hommes, de les anticiper et de les corriger, une **étude sur les disparités salariales** a été conduite en interne par une statisticienne experte de la DRH sur l'année 2019. La DRH a ainsi expérimenté 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 sera présentée aux élu.e.s et aux organisations syndicales début 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 repose 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.e.s 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 déroulement de carrière et les promotions internes

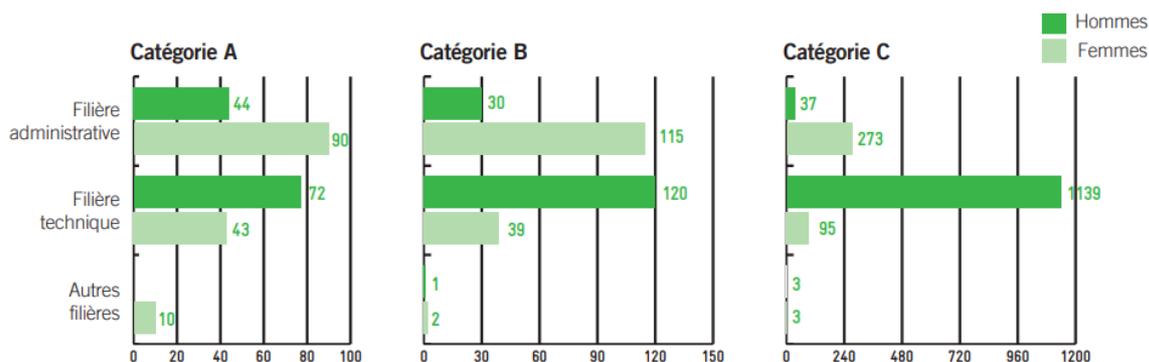
En 2020, **188 agent.e.s ont été titularisé.e.s** dont 74 femmes (39%) et 114 hommes (61%). En 2019, on dénombrait 237 agent.e.s titularisé.e.s, dont 35% de femmes et 65% d'hommes. En 2020, trois hommes ont obtenu des prorogations de stage. Une titularisation a été refusée. De plus, 63 agent.e.s non titulaires ont été nommés stagiaires, dont 36 hommes (57%) et 27 femmes (43%).

Concernant les **promotions internes**, 59 agent.e.s en ont bénéficié, dont 18 femmes et 41 hommes. La part des femmes promues a légèrement augmenté par rapport à 2019, passant de 24% à 30%. Ces promotions ont concerné 9 agent.e.s de catégorie A, 20 agent.e.s de catégorie B et 30 agent.e.s de catégorie C. La majorité des femmes est promue dans la filière administrative (67%), et la majorité des hommes dans la filière technique (93%).

En 2020, sur 220 **avancements de grade**, 85 concernent des femmes (39%) et 135 des hommes (61%). La majorité de ces advancements concerne des agent.e.s de catégorie C (presque 80%). Le nombre d'avancements de grade a été divisé par deux entre 2019 et 2020, et la proportion de femmes concernées est passée de 30% à 39%.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	1	9	1	4	7	45	9	58
Filière technique	9	12	3	2	114	8	126	22
Autres filières		4	0	0	0	1	0	5
Toutes filières	10	25	4	6	121	54	135	85
Âge moyen	44 ans 5 mois	45 ans 5 mois	46 ans 4 mois	49 ans 6 mois	43 ans 7 mois	44 ans 9 mois	43 ans 8 mois	45 ans 3 mois

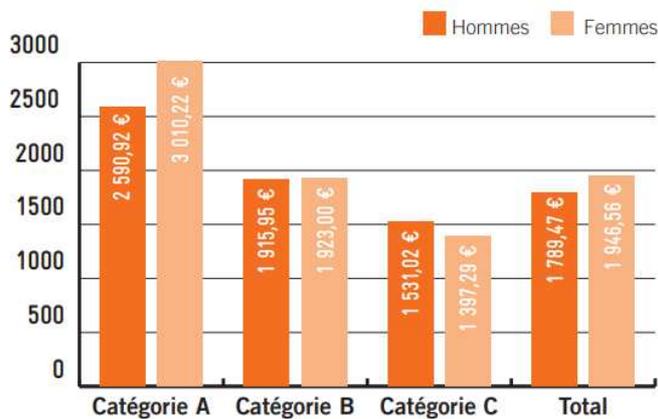
Pour les **avancements d'échelon**, 2 116 agent.e.s sont concerné.e.s, 670 femmes (32%) et 1 446 hommes (68%). Ces chiffres sont similaires à ceux de 2019. 73% de ces advancements concernent des agent.e.s de la catégorie C. La majorité des femmes bénéficiant d'un advancement d'échelon appartient à la filière administrative (71%), et la majorité des hommes à la filière technique (92%).



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 advancements de carrière.

La retraite

En 2020, 121 agent.e.s sont partis à la retraite, dont 83 hommes et 38 femmes. L'âge moyen de départ à la retraite est de 61 ans et 11 mois pour les femmes, et 62 ans pour les hommes (en 2019, il était de 62 ans et 10 mois pour les femmes, 62 ans et 4 mois pour les hommes).



Comparatif des pensions brutes par catégorie et par genre

Globalement, l'étude comparative des pensions brutes perçues par genre fait apparaître un basculement en faveur des femmes. Ce phénomène s'explique par la répartition des départs par catégorie et genre : un taux d'agent.e.s de catégorie C élevé

chez les hommes (59% contre 47,5% chez les femmes) et une plus grande part d'agent.e.s de catégorie A chez les femmes (26% contre 15,7% pour les hommes).

L'écart des pensions chez les retraités de catégorie C 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. Enfin, au niveau de la catégorie A, des départs d'agent.e.s à haut niveau de revenu et notamment celui d'une femme occupant un emploi fonctionnel, expliquent en partie cette différence.

La cellule d'écoute

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.

La cellule d'écoute alerte discrimination

Des écouteurs externes vous informant, conseillent et orientent si vous vous sentez victime de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes ou homophobes, d'insultes raciales, sexistes ou homophobes...

05 57 20 71 11
alerte@discrimination.fr
@bordeaux-metropole.fr

7/7, 24h/24
Dispositif gratuit et anonyme pour les agents.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 (numéro 100)
0 800 730 884 (numéro 100)
0 800 301 047 (numéro CCAS)

7/7, 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
Hôtel de Métropole
Esplanade Charles de Gaulle
33045 Bordeaux cedex

Zoom sur le dispositif d'écoute à 3 niveaux sur le ressenti de discrimination, de harcèlement ou 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 :

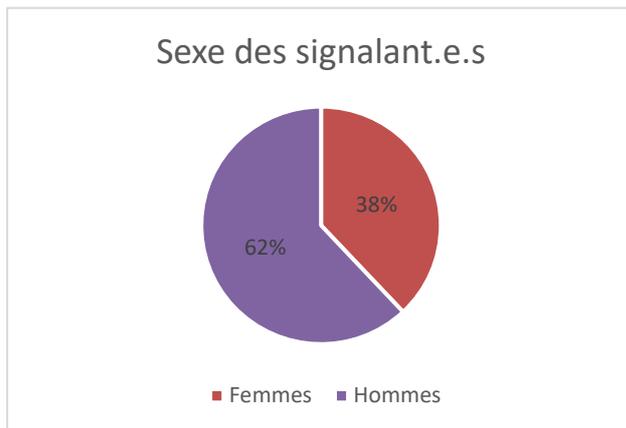


Bilan annuel de la cellule d'écoute :

Entre mai 2019 et décembre 2020, le cabinet Concept RSE a reçu **35 signalements** dans le cadre du premier niveau d'écoute. Du 1^{er} janvier au 30 juin 2021, **16 signalements** ont été reçus.

La prise de contact par téléphone est largement privilégiée : 89% des cas en 2019/2020 et 100% des cas en 2021.

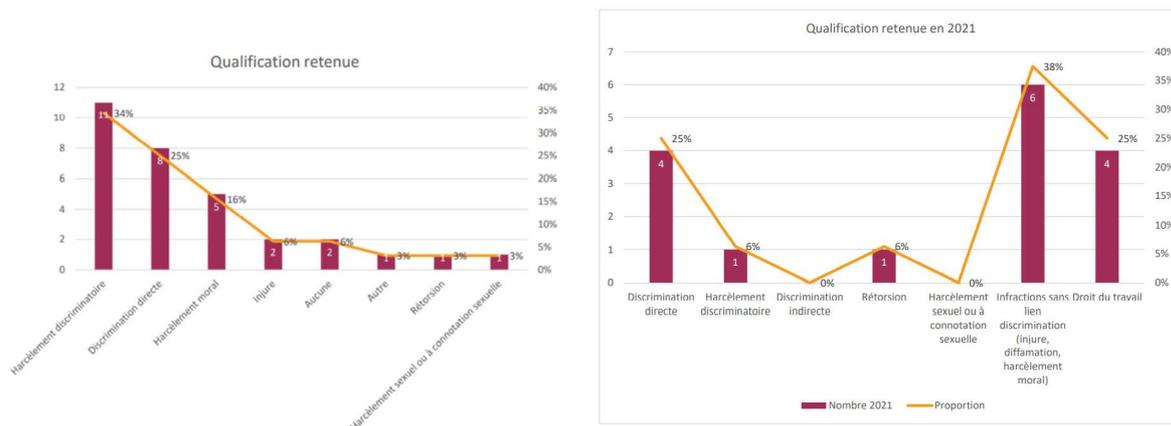
La répartition genrée était équilibrée dans les signalements en 2019/2020. Au premier semestre 2021,



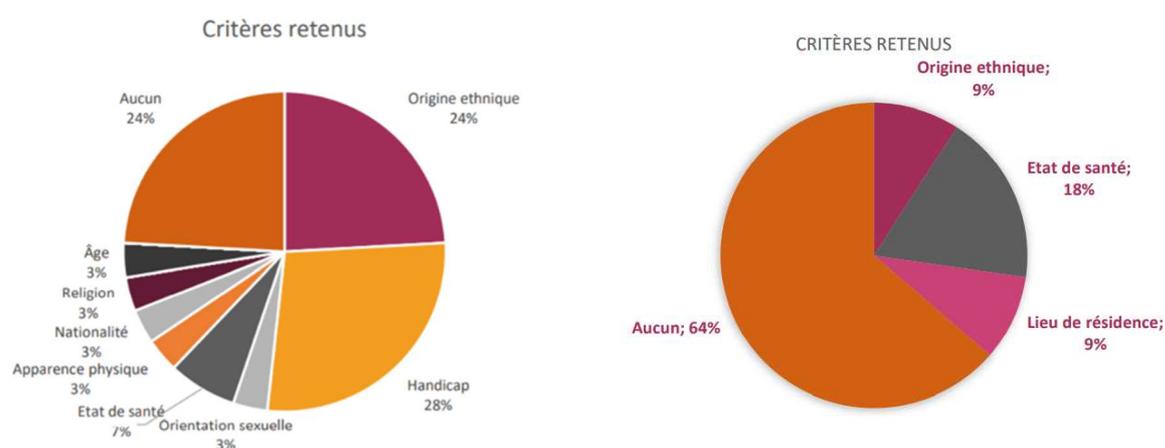
le nombre de saisine par les femmes diminue et celui par les hommes augmente, passant de 51% à 63% des signalements. Les signalant.e.s sont majoritairement des agent.e.s titulaires (77%) de catégorie C (79%) en 2020. Au premier semestre 2021, la part des agent.e.s de catégorie C diminue (57%).

En 2020, près des trois quarts des signalements proviennent de la Métropole (71%) et un quart de la ville de Bordeaux. En 2021, 80% des signalements proviennent de la Métropole, 20% de la Ville.

Les appelant.e.s signalent des situations qui relèvent principalement de harcèlement discriminatoire (34%) et de discriminations directes (25%). En 2021 ~~comme en 2020~~, parmi les situations qualifiées dans le champ d'intervention de la cellule d'alerte, le ressenti de discrimination directe arrive en première position. La proportion de harcèlement discriminatoire a baissé significativement par rapport aux années précédentes. Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont quasi-inexistants dans les signalements.



La discrimination dans l'évolution de carrière (17%) et le recrutement (17%) constituent les deux autres domaines dans lesquels se concentrent les signalements, en 2020 et 2021.



En 2019/2020, parmi les situations qualifiées, les principaux critères discriminatoires retenus sont le handicap et l'origine ethnique (plus de la moitié des situations signalées). Au premier semestre 2021, sur les 6 situations identifiées comme relevant du droit de la discrimination, 2 situations concernent l'état de santé, 1 l'âge, 1 l'origine, et 1 le lieu de résidence. Les 2/3 des signalements ne relèvent pas du droit de la discrimination en 2021, cette proportion est supérieure à celle de l'année précédente (24%). Il convient de constater que la définition de la discrimination n'est pas encore appropriée par les agent.e.s.

Au premier semestre 2021, 67% des auteurs supposés des signalements sont des supérieurs hiérarchiques (déclaratif).

Au 31 juin 2020, la cellule a reçu 35 alertes, dont certaines ont nécessité un suivi sur plusieurs mois. Ces signalements ont donné lieu à 13 rapports. Seule l'enquête interne peut permettre de confirmer ou d'infirmer les faits allégués. 11 dossiers ont été instruits et clos au 31 décembre 2020. Les suites

données sont de plusieurs types : retrait de signalement, médiation, sanction, formation, coaching, sensibilisation d'un service...

Au 30 juin 2021, la cellule a reçu 16 alertes dont certaines ont nécessité un suivi sur plusieurs semaines. 3 dossiers sont encore en cours à la demande des agents qui souhaitent garder leur dossier ouvert dans l'attente de voir l'évolution de la situation. La majorité des situations a fait l'objet d'une information simple : plusieurs rendez-vous parfois, mais pas de rédaction d'un rapport. Seuls deux signalements ont donné lieu à la production d'un rapport. Les rapports sont réalisés lorsque les informations communiquées apparaissent comme susceptibles de relever d'une discrimination mais également si l'agent.e en a émis le souhait. Sur les quatre autres dossiers, il s'agit de deux candidats se disant démunis pour apporter des éléments permettant de qualifier les faits de manière certaine. Un autre agent a souhaité attendre les suites avant d'agir et le dernier n'a pas souhaité lever l'anonymat par une saisine interne.



La cellule d'écoute externalisée « Alerte discrimination » reste inégalement connue des agentes et agents. La cellule enregistre peu d'appels et seulement 11 situations ont entraîné une ré internalisation du dossier pour enquête de la DRH. De plus, les auditeurs relèvent le manque de visibilité global 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.

De manière plus large, la DRH engage actuellement une reprise des différents dispositifs de signalement, d'accompagnement et de traitements des situations, afin de simplifier les processus de saisine et d'accompagner la montée en compétence des managers pour leur permettre d'agir en prévention.

IV. La conciliation des temps de vie

Le télétravail

En 2020, le contexte de la crise sanitaire a conduit à suspendre le dispositif de télétravail par convention 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.nes 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. Une nouvelle organisation du télétravail devrait être présentée aux agent.e.s au premier semestre 2022.

Entre janvier et mars 2020, le télétravail concernait 214 personnes, dont 157 femmes (73%) et 57 hommes (annexe 14).

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^{er} janvier 2016 (9h30/11h30 et 14h/16h, au lieu de 9h15/11h45 et 13h45/16h antérieurement), ce qui 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).



Zoom sur les autorisations spéciales d'absence

Lors du premier confinement, du 17 mars au 11 mai 2020, Bordeaux Métropole a mis en place des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour permettre aux agent.e.s dans l'incapacité de travailler à distance, de pouvoir percevoir leur traitement. La Métropole a fait le choix de garantir une rémunération intégrale.

Au total, 73 011,5 jours ont été utilisés dans le cadre de ce dispositif, dont 22% par des femmes. De plus, 87% de ces jours ont bénéficié aux agent.e.s de catégorie C, ce qui peut s'expliquer par la nature de leurs missions, essentiellement de terrain, incompatible avec le travail à domicile.

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. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'inscrire dans ce dispositif d'aide à la conciliation des temps de vie.

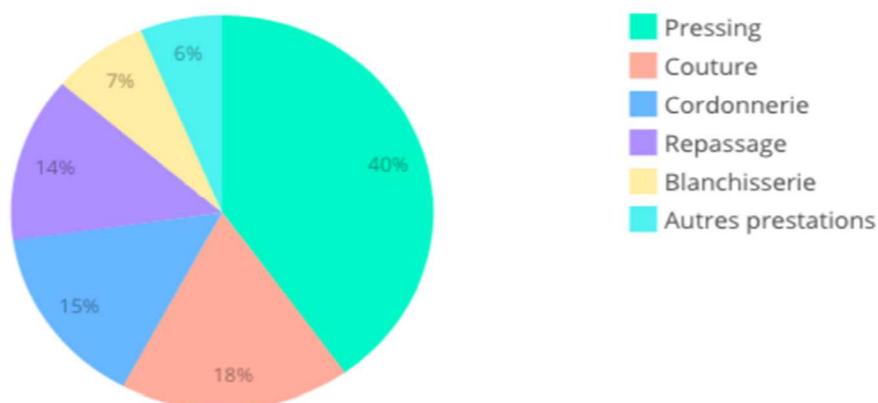
Ce dispositif a bénéficié à 682 agent.e.s : 372 femmes et 310 hommes (annexe 15). En 2020, le travail à distance a eu un impact direct sur ce dispositif, auquel les agent.e.s ont moins recouru.

La conciergerie solidaire

Depuis plusieurs années, 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.

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 2020, malgré la pandémie, le nombre d'abonné.e.s a augmenté (1 345, soit 4% de plus qu'en 2019). Le dernier état des inscriptions 2021 indique que 59% des utilisateur.rices 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.



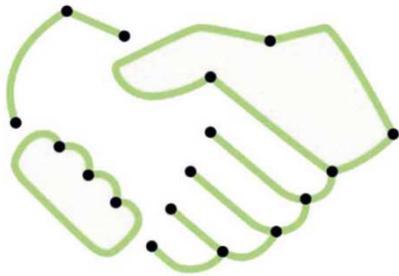
Pourquoi une conciergerie « solidaire » ? Parce qu'elle travaille avec des partenaires issus de l'économie sociale et solidaire pour 80% des services qu'elle propose. Les concierges eux-mêmes sont en insertion (446 heures d'insertion réalisées en 2020). Le prestataire veille à ce qu'il y ait un équilibre femmes/hommes lors des recrutements. Les concierges sont présent.e.s à la Métropole un an en moyenne et tou(te)s 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.



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 agents et agentes de la Direction des Bâtiments. Elles sont également 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.

En 2020, 10 agent.e.s ont bénéficié des dons de jours de repos dont 6 hommes et 4 femmes. Au total, 464 jours ont ainsi été utilisés. Le nombre de bénéficiaires ainsi que le nombre de jours utilisés ont fortement augmenté en 2020, ils étaient respectivement de 4 et 201 en 2019, 5 et 98 en 2018.

Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines

I. 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^{ème} 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.nes, 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 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 sera 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 nos DSP est en cours. Un bilan sera communiqué début 2022.



Zoom sur 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.

Ainsi, l'œuvre « Traversée », imaginée par le duo d'artistes Cécile Beau et Nicolas Montgermont pour la station de Blanquefort, a été activée lors des journées du patrimoine en septembre 2017, tandis que la bibliothèque de science-fiction de Suzanne Treister a été installée au sein de l'observatoire de Floirac. L'année 2018 a vu l'inauguration des œuvres monumentales de 3 artistes féminines, sur la commune de Bordeaux. En 2019, l'œuvre de l'artiste Bettina Samson a été inaugurée à Bègles, conviant pour l'occasion l'auteure, compositrice et interprète Mélissa Laveaux à animer l'évènement.



← 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

Plus d'une quinzaine d'intervenantes spécialisées dans la conduite d'actions de médiation culturelle de proximité accompagne le programme de valorisation développé autour de la collection d'œuvres d'art publiques de Bordeaux Métropole.

Enfin, dans les années à venir, Bordeaux Métropole veillera 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, le critère étant intégré dans les

appels à candidature.

II. Le mécénat et l'attribution de subventions

En 2021, parmi les 254 entreprises mécènes mobilisés sur les différents projets menés par Bordeaux Métropole ou les communes du territoire, 55 femmes sont cheffes d'entreprises. C'est la première fois que cette donnée est analysée, elle devra être observée au fil des ans.

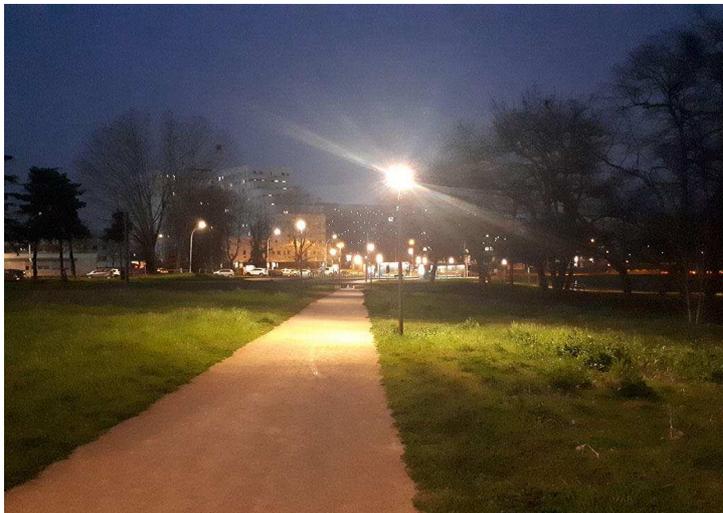
En 2022, les mécènes particuliers seront également étudiés sous l'angle du genre.

De plus, un item sera ajouté dans les dossiers de demandes de subventions, qui consistera à indiquer le nombre de femmes et d'hommes présent.e.s dans l'organisation.

III. 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.ères 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 réapproprier l'espace public.



En 2020, la Métropole a ainsi participé et pris en charge une partie des marches exploratoires réalisées par des universitaires avec des étudiantes sur le Campus, dans le cadre du projet de réaménagement du site.

← Aménagement chemin et éclairage Doyen Brus



Quand elle réaménage des aires de jeux, la Direction des Espaces Verts organise des concertations avec les habitant.e.s du quartier concerné et les assistantes maternelles.

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 2,5 jours à l'école du renouvellement urbain, sur « le genre et l'espace public ».

Les agent.e.s 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 la collectivité et des acteurs de l'aménagement de l'espace public.

Aussi, pour aller plus loin, la Mission Égalité et innovation sociale de la DCO a souhaité engager un travail de recherche sur le sujet en faisant appel à un doctorant en collaboration avec un laboratoire public (contrat CIFRE), pour accompagner les services et les élus métropolitains vers de nouvelles réflexions, expérimentations et pratiques. Le recrutement de ce doctorant est en cours.

La traduction de ces réflexions et actions sous la forme d'un budget genré (en complément et articulation avec le budget coloré engagé en 2022), pourra éventuellement être explorée dans un second temps.



IV. *L'accès aux transports*

La mobilité

Des **aides à l'achat de vélos à assistance électrique** ont été mises en place. En 2020, on enregistre une forte augmentation de la demande de ces aides : 894 aides ont été attribuées en 2020, contre 242 en 2019. Le contexte sanitaire a donc incité les personnes à se munir d'un vélo à assistance électrique (VAE). Concernant la proportion des utilisatrices et utilisateurs, elle reste la même en 2019 et en 2020 : 60% de femmes et 40% d'hommes.

La crise sanitaire a également engendré la mise en place **d'aides pour la réparation de vélos**. En 2020, 4 532 personnes ont sollicité ce dispositif, à proportion égale entre femmes et hommes.

La Maison métropolitaine des mobilités alternatives propose des **prêts de vélos**. **La répartition femmes-hommes est stable entre 2019 et 2020** et les prêts de vélos bénéficient plus aux femmes (59%). Parmi ces prêts, la part de VAE représente environ 40% et bénéficie tant aux femmes qu'aux hommes.



1 582 prêts en 2020

59 % auprès de femmes

41 % auprès d'hommes



Concernant les Vélos-école et les **stages de remise en selle** de Vélo-Cité, en 2019 comme en 2020 les femmes représentent plus de 90% des stagiaires (93% en 2020).

32 **arceaux cargo** sont disponibles sur la Métropole pour les vélos cargos qui transportent des enfants,

soit 27% du total des arceaux. 27 **projets de feux** ont été déposés afin d'accroître la sécurité des agent.e.s vulnérables.

Les statistiques des usager.ères

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 V³.

	2019	2020	2021
	64% de femmes 36% d'hommes	64% de femmes 36% d'hommes	63% de femmes 37% d'hommes
			



61% de femmes

56% de femmes

39% d'hommes

44% d'hommes



45% de femmes

46% de femmes

55% d'hommes

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.rices 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.

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** de la mairie de Bordeaux. Il s'agit d'un dispositif solidaire dans lequel un réseau de professionnel.les 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
- Informer 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)



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



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.ères. 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.

Au niveau de la sécurité des usager.ères, des agressions sexuelles (attouchement, exhibition, agression) ont été signalées au prestataire, en augmentation entre 2019 (6 signalements) et 2020 (13 signalements).

L'enquête annuelle sur le harcèlement sexiste et sexuel auprès des usager.ères révèlent que les notes des femmes quant à leur sentiment de sécurité sont légèrement inférieures à celle des hommes pour les réseaux tramway et bus (note sur 20), que ce soit en 2019, 2020 ou 2021. L'écart se creuse pour le réseau soirée (TBNight), les femmes se sentant encore moins sécurisées 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) 15,2 (hommes)	12,3 (femmes) 14,2 (hommes)	12,5 (femmes) 14,1 (hommes)

V. 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.
- Une participation à hauteur de 2 850 € 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.

VI. 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'en 2022).

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 » prennent 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 projets annuel du contrat de ville, **une quinzaine d'actions exclusivement fléchées égalité femmes/hommes a été financée en 2021 pour un montant total de plus de 80 000 € :**

- *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),*
- *Promofemmes (accueil et accès aux droits, prévention, insertion),*
- *Le 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).*

Sans oublier les formations dédiées aux femmes :

- *« Beusoleil, la table de Cana » (préparation au CAP cuisine en un an dans des restaurants étoilés ou « Etoilables » du territoire)*
- *L'espace textile rive droite (en découdre avec l'emploi)*
- *« Mary Curry » : 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)

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 non choisi.

VII. Le jeune public

La Direction des Archives métropolitaines étudie certains documents sous l'angle du genre dans sa rubrique destinée aux scolaires « un document à la loupe ».

Les actions en faveur du jeune public, notamment les Juniors du développement Durable, n'ont pas été réalisées en 2020 et 2021 en raison du contexte sanitaire.

VIII. Le numérique

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. Ainsi, 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.

La DGNSI a ainsi financé une exposition de dessins humoristiques sur les stéréotypes de genre dans le numérique (page 19). Le livret de l'exposition, reprenant les dessins et un complément d'information, a été remis à tous les agents et agentes de la DGNSI. La plaquette sera également remise aux prestataires de longue durée intervenant à Bordeaux Métropole.

Dans le cadre de la Quinzaine de l'égalité 2021, la référente égalité de la DGNSI est intervenue lors d'un événement sur la mixité des métiers afin d'apporter un regard sur l'égalité femmes-hommes au niveau professionnel, avec un focus sur les métiers du numérique.

La référente Égalité a également relayé à toute la direction une invitation à la Conférence d'Isabelle Collet « *Dis Siri, pourquoi tu parles avec une voix de femmes ?* ». 5 agent.e.s se sont mobilisé.e.s. La conférence a été enregistrée et la vidéo sera présentée en comité de direction et mise à disposition des équipes.

Un premier contact a eu lieu avec une école du Numérique. Des sensibilisations pour les étudiant.e.s sont envisagées afin de présenter des portraits de femmes et partager ainsi la diversité des métiers du numérique existants au sein de la DGNSI. Cette action permettrait de promouvoir la mixité des métiers du numérique, de donner envie aux étudiantes de postuler à la DGNSI, et de recruter des talents dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi. A terme, l'idée serait d'élargir cette action à l'ensemble des écoles numériques du territoire.

Par ailleurs, la Société Informatique de France propose de mettre en ligne la conférence d'Isabelle Collet et d'intégrer dans son prochain numéro un entretien avec la chargée de mission Égalité de Bordeaux Métropole retraçant le contexte et les objectifs poursuivis avec la création de l'exposition dessins « Des Elles pour le numérique ».



Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes

I. 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 et de Pau, du Rectorat, du Comité départemental olympique et sportif, des Directions Régionales et Départementales de la Jeunesse et des Sports (DR/DJRCS) et de la Cohésion Sociale.

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'évènements, 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.

Tous les deux ans, la Métropole organise un séminaire pour ce réseau, auquel sont désormais associé.e.s les référent.e.s égalité de la Métropole. Le prochain devrait se tenir en décembre 2022.

La journée Pessac s'engage

La Métropole est signataire depuis 2018 de la charte Pessac s'engage, en tant que partenaire. En octobre 2021, la Mission Égalité et innovation sociale de la Direction conseil et organisation (DCO) a été conviée à un temps collectif autour du réseau « Pessac s'engage », réunissant des acteurs et actrices de l'égalité et de la lutte contre les discriminations sur le territoire pessacais. Cette journée a permis d'échanger autour de ces thématiques, d'apporter un point de vue métropolitain, et de marquer le soutien et l'engagement de la Métropole aux côtés des communes.



II. Une participation aux réseaux nationaux et européens

En 2020 et 2021, les réseaux nationaux et européens n'ont pas été activés.



III. 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 2021, deux nouveaux agent.e.s ont ainsi pu être accompagné.e.s, outillé.e.s et intégré.e.s au Réseau local lors de leur prise de poste.

IV. 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, pilotée par la Ville de Bordeaux.

Dans ce cadre, la Métropole organise annuellement un appel à projets (budget de 40 000 €), 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 courant 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 décision est ensuite validée par le conseil métropolitain.

En 2020, 14 communes ont choisi de participer à la Quinzaine de l'égalité, malgré le contexte sanitaire et le report du calendrier électoral. Toutefois, l'évènement n'a pas pu se dérouler en intégralité : les conférences ont été dématérialisées mais les spectacles et autres performances artistiques ou sportives ont dû être reportées.

En 2021, la 8^e 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, Canon, 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 et spectacles, peinture... 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.

Annexes

Annexe 1 : Caractéristiques de la population entrante en 2020 sur emploi permanent

	Fonctionnaires		Contractuel.les		TOTAL	
	H	F	H	F		
<i>Administration</i>	Catégorie A	12	17	9	10	48
	Catégorie B	7	18	5	16	46
	Catégorie C	4	59		1	64
<i>Technique</i>	Catégorie A	11	10	14	13	48
	Catégorie B	13	7	14	8	42
	Catégorie C	174	11	6		191
<i>Autres filières</i>	Catégorie A		3	1		4
	Catégorie B		1			1
	Catégorie C	1	1			2
<i>Remplaçant.e.s</i>	Catégorie A			4	8	12
	Catégorie B			5	7	12
	Catégorie C			22	33	55
Total	222	127	80	96	525	

Annexe 2 : Répartition de l'effectif par qualité statutaire

	Hommes	Femmes	TOTAL
<i>Titulaires</i>	3402	1494	4896
<i>Stagiaires</i>	140	58	198
<i>Contractuel.les</i>	186	173	359

Annexe 3 : Répartition des agent.e.s permanent.e.s par genre et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
<i>Administrative</i>	149	288	70	299	82	605	301	1192
<i>Culturelle</i>	5	11	3	7	3	9	11	27

<i>Médico-sociale</i>	0	17	0	0	0	0	0	17
<i>Technique</i>	310	190	366	107	2739	192	3415	489
<i>Animation</i>	0	0	0	0	1	0	1	0

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

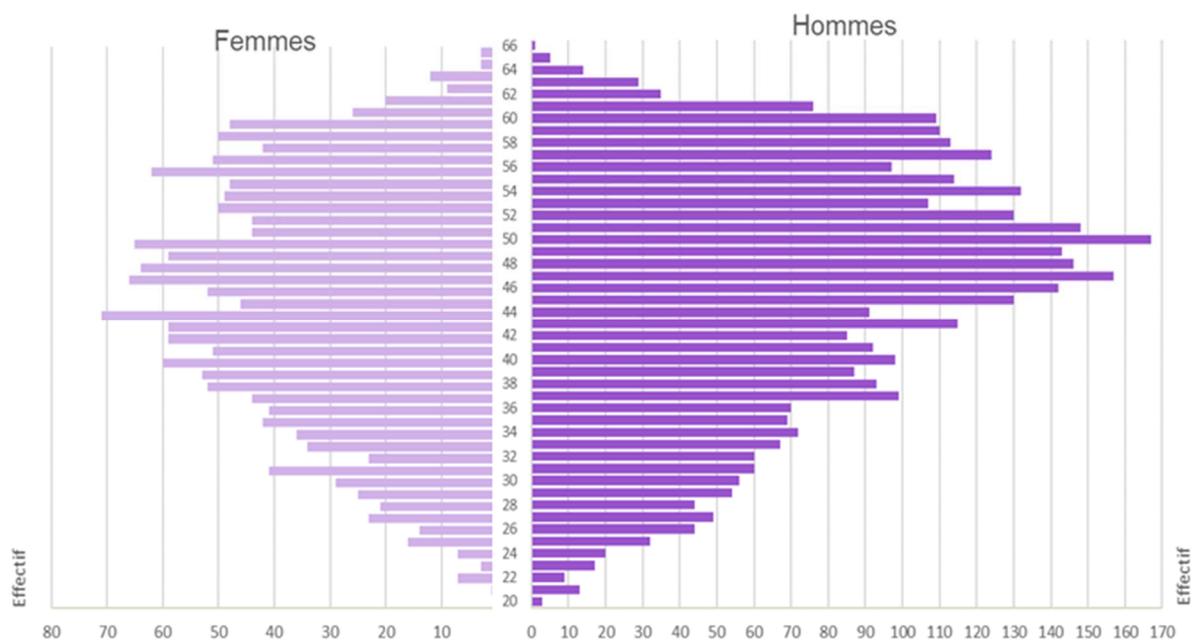
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>TOTAL</i>
<i>Collège</i>	33	12	45
<i>CAP</i>	2	2	4
<i>BEP</i>	0	0	0
<i>BAC</i>	7	4	11
<i>BTS</i>	21	9	30
<i>DUT</i>	2	2	4
<i>Licence</i>	5	11	16
<i>Master</i>	10	28	38
<i>Ingénieur</i>	4	0	4
<i>Formation professionnelle</i>	13	20	33

Annexe 5 : Type d'encadrement par genre

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
<i>Adjoint.e au DG</i>	7	14
<i>Directeur.rice</i>	28	44
<i>Directeur.rice de mission</i>	3	4
<i>Emplois fonctionnels</i>	2	6
<i>Responsable de centre</i>	120	152
<i>Responsable de mission auprès d'un directeur</i>	15	11
<i>Responsable de service</i>	90	96
<i>Responsable d'équipe</i>	9	173

Responsable d'unité	20	127
Total	294	627

Annexe 6 : Pyramide des âges



Annexe 7 : Répartition des agent.e.s à temps partiel par filière, genre et catégorie

	Administrative		Culturelle		Médico-sociale		Technique		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Catégorie A	1	31				3	6	22	63
Catégorie B	2	32					7	16	57
Catégorie C	2	76		2			20	16	116
TOTAL	5	139		2		3	33	54	236

Annexe 8 : Remplacement des congés maternité par direction générale

	Nombre de CM	Nombre de remplacements
Cabinet du président	3	1
Inspection générale	2	1
DGHQV	15	4

<i>DG Mobilités</i>	2	0
<i>DGRHAG</i>	10	6
<i>DG Valorisation du territoire</i>	5	2
<i>DG Finances</i>	3	0
<i>DGNSI</i>	6	0
<i>DG Territoires</i>	18	8
- <i>Direction</i>	- 1	- 1
- <i>Coordination</i>	- 1	- 1
- <i>PT Bordeaux</i>	- 2	- 1
- <i>PT Ouest</i>	- 7	- 4
- <i>PT Rive droite</i>	- 5	- 1
- <i>PT Sud</i>	- 2	- 0

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

	A	B	C	TOTAL
<i>Femmes</i>	291	233,5	597,5	1122
<i>Hommes</i>	103,5	153,5	1303	1560
<i>TOTAL</i>	394,5	387	1900,5	2682

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

	A	B	C	TOTAL
<i>Maladie grave parents-enfants</i>	63	78	304	445
- <i>Femmes</i>	54,5	55,5	100	210
- <i>Hommes</i>	8,5	22,5	204	235
<i>Maladie grave conjoints</i>	34	45	347	426

- Femmes	26,5	21	58,5	106
- Hommes	7,5	24	288,5	320
TOTAL	97	123	651	871

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	H	F	H	F	H	F
Filière administrative	3	7	1	6	2	19
Filière technique	6	5	4	6	301	19
Autres filières		1			1	

Annexe 12 : Formations payantes par catégorie et genre

	F	H	TOTAL
A	413	257	670
B	178	222	400
C	145	941	1086
TOTAL	736	1420	2156

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H
Filière administrative	4 054	4 561	2 864	2 840	2 332	2 338
Culturelle	3 740	4 281	2 820	2 855	2 304	2 131
Médico-sociale	3 288					

<i>Technique</i>	4 321	4 700	2 885	3 061	2 320	2 495
<i>TOTAL</i>	4 127	4 652	2 868	3 027	2 329	2 490

Annexe 14 : Télétravail par genre et catégorie

	<i>Télétravail normal</i>		<i>Raison médicale</i>		<i>TOTAL</i>
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	
<i>A</i>	13	44	7	22	86
<i>B</i>	20	36	3	10	69
<i>C</i>	12	34	2	11	59
<i>TOTAL</i>	45	114	12	43	214

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

	<i>Hebdomadaire</i>		<i>Quinzaine</i>		<i>Total</i>	
	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>
<i>A</i>	56	29	49	68	105	97
<i>B</i>	37	34	85	90	122	124
<i>C</i>	63	28	82	61	145	89
<i>TOTAL</i>	156	91	216	219	372	310