

**BORDEAUX METROPOLE**  
-----  
**EXTRAIT DU  
REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU  
CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE**  
-----  
**Séance du 30 octobre 2015  
(convocation du 23 octobre 2015)**

Aujourd'hui Vendredi Trente Octobre Deux Mil Quinze à 09 Heures 30 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la salle de ses séances sous la présidence de Monsieur Alain JUPPE, Président de BORDEAUX METROPOLE.

**ETAIENT PRESENTS :**

M. JUPPE Alain, M. ANZIANI Alain, M. CAZABONNE Alain, M. DUPRAT Christophe, Mme BOST Christine, M. BOBET Patrick, M. DAVID Alain, M. RAYNAL Franck, M. MANGON Jacques, M. MAMERE Noël, M. PUJOL Patrick, Mme JACQUET Anne-Lise, Mme MELLIER Claude, Mme VERSEPUY Agnès, M. DUCHENE Michel, M. TOUZEAU Jean, Mme WALRYCK Anne, M. ALCALA Dominique, M. COLES Max, Mme DE FRANÇOIS Béatrice, Mme FERREIRA Véronique, M. HERITIE Michel, Mme KISS Andréa, M. SUBRENAT Kévin, M. TURBY Alain, M. TURON Jean-Pierre, Mme ZAMBON Josiane, Mme AJON Emmanuelle, M. AOUIZERATE Erick, Mme BEAULIEU Léna, Mme BERNARD Maribel, Mme BLEIN Odile, Mme BOUDINEAU Isabelle, Mme BOUTHEAU Marie-Christine, Mme BREZILLON Anne, M. BRUGERE Nicolas, Mme CALMELS Virginie, Mme CASSOU-SCHOTTE Sylvie, M. CAZABONNE Didier, M. CHAUSSET Gérard, Mme CHAZAL Solène, Mme COLLET Brigitte, Mme CUNY Emmanuelle, M. DAVID Jean-Louis, M. DAVID Yohan, Mme DELATTRE Nathalie, Mme DELAUNAY Michèle, M. DELAUX Stéphan, M. DELLU Arnaud, Mme DESSERTINE Laurence, M. DUBOS Gérard, M. FELTESSE Vincent, M. FETOUEH Marik, M. FLORIAN Nicolas, Mme FORZY-RAFFARD Florence, M. FRAILE MARTIN Philippe, Mme FRONZES Magali, M. GARRIGUES Guillaume, M. GUICHARD Max, M. GUICHOUX Jacques, M. HICKEL Daniel, M. HURMIC Pierre, Mme IRIART Dominique, Mme JARDINE Martine, M. JUNCA Bernard, Mme LACUEY Conchita, Mme LAPLACE Frédérique, M. LE ROUX Bernard, Mme LEMAIRE Anne-Marie, M. LOTHaire Pierre, Mme MACERON-CAZENAVE Emilie, M. MARTIN Eric, M. MILLET Thierry, M. NJIKAM MOULIOM Pierre De Gaétan, M. PADIE Jacques, Mme PEYRE Christine, Mme PIAZZA Arielle, Mme POUSTYNNIKOFF Dominique, M. RAUTUREAU Benoit, Mme RECALDE Marie, M. ROBERT Fabien, M. ROSSIGNOL PUECH Clément, Mme ROUX-LABAT Karine, M. SILVESTRE Alain, Mme THIEBAULT Gladys, Mme TOURNEPICHE Anne-Marie, M. TOURNERIE Serge, Mme TOUTON Elizabeth, M. TRIJOULET Thierry, Mme VILLANOYE Marie-Hélène.

**EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION :**

M. LABARDIN Michel à M. CAZABONNE Alain  
M. RAYNAL Franck à M. MARTIN Eric à partir de 11h50  
M. MAMERE Noël à M. ROSSIGNOL PUECH Clément à partir de 11h20  
Mme TERRAZA Brigitte à Mme KISS Andréa  
M. PUJOL Patrick à Mme JACQUET Anne-Lise à partir de 11h30  
M. PUYOBRAU Jean-Jacques à Mme LACUEY Conchita  
M. VERNEJOUL Michel à M. ANZIANI Alain  
Mme ZAMBON Josiane à M. TURON Jean-Pierre à partir de 11h20  
M. BONNIN Jean-Jacques à M. GARRIGUES Guillaume  
M. BOURROUILH-PAREGE Guillaume à M. LE ROUX Bernard  
M. BOUTEYRE Jacques à Mme LAPLACE Frédérique  
Mme CAZALET Anne-Marie à M. CAZABONNE Didier  
Mme CHABBAT Chantal à Mme IRIART Dominique

Mme DESSERTINE Laurence à M. DUCHENE Michel jusqu'à 10h05  
Mme FAORO Michèle à M. TOUZEAU Jean  
M. FEUGAS Jean-Claude à M. GUICHARD Max  
M. FLORIAN Nicolas à Mme BERNARD Maribel à partir de 10h30  
M. FRAILE MARTIN Philippe à Mme FORZY-RAFFARD de 10h30 à 11h45  
Mme FRONZES Magali à M. FETOUEH Marik jusqu'à 10h20  
M. GUYOMARC'H Jean-Pierre à M. BRUGERE Nicolas  
M. JUNCA Bernard à M. BOBET Patrick à partir de 12h  
Mme LOUNICI Zeineb à Mme POUSTYNNIKOFF Dominique  
Mme MACERON-CAZENAVE Emilie à Mme ROUX-LABAT Karine à partir de 12h  
M. MANGON Jacques à Mme PEYRE Christine à partir de 12h10  
M. POIGNONEC Michel à Mme THIEBAULT Gladys  
Mme RECALDE Marie à M. TRIJOULET Thierry à partir de 11h20

**EXCUSES :**

M. COLOMBIER Jacques

**LA SEANCE EST OUVERTE**

**Adoption du plan d'actions Egalité femmes/hommes de Bordeaux Métropole**

Monsieur DAVID présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs

En 2011, la Communauté urbaine de Bordeaux a manifesté sa volonté de s'inscrire dans une démarche volontariste et transversale de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant en interne que dans le champ de ses politiques publiques.

Un programme de travail a été proposé et approuvé par le Bureau le 15 mars 2012, donnant la priorité à la réflexion sur l'égalité professionnelle au sein de La Cub.

**I – Les premières actions menées en faveur de l'égalité femmes/hommes et de l'aide à la conciliation des temps de vie**

A partir du printemps 2012 et jusqu'en avril 2013, un état des lieux sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'établissement public a été réalisé. Cette étude participative, réalisée avec l'aide d'une sociologue, s'est fondée sur des statistiques ressources humaines, des questionnaires adressés à toutes les femmes et tous les hommes de La Cub (sur la vie professionnelle, la carrière, la conciliation des temps de vie), des groupes focus volontaires, des entretiens individuels, des rencontres avec des encadrants femmes et hommes de l'établissement.

La situation des femmes et des hommes est apparue différenciée. En effet, les femmes sont encore peu nombreuses dans la filière technique et présentes massivement dans la filière administrative. Or le régime indemnitaire de la filière technique est plus rémunérateur. De plus, elles connaissent des interruptions de carrière ou des réductions de temps de travail, qui ont des incidences sur leur rémunération, leur carrière et leur retraite...

Le diagnostic de La Cub a ainsi permis de dégager et d'analyser deux grands constats :

- Elle emploie plus d'hommes que de femmes (3/4, 1/4),
- La charge des enfants freine le déroulement de carrière.

La synthèse de cette étude est proposée dans l'annexe 1.

En parallèle de l'enquête auprès des agents, des actions ont débuté, en interne, relatives à l'égalité professionnelle ou à la conciliation des temps de vie :

- Recrutement de femmes au service de la collecte, sur des besoins saisonniers,
- Amélioration de l'information pour les femmes enceintes et accompagnement du retour de congé maternité,
- Guide de la formation intégrant des notions d'égalité,
- Expérimentation, puis élargissement d'une conciergerie solidaire d'entreprise,
- Expérimentation puis élargissement du télétravail,
- Evènement de communication autour des stéréotypes, articles dans le journal interne sur l'égalité, le télétravail, la conciergerie,
- Enquête auprès des parents de jeunes enfants sur les modes de garde.

D'autres actions ont plutôt porté sur les politiques publiques :

- Autosaisine du Conseil de développement durable (C2D) sur la ville et le genre. Les données récoltées ont été compilées et publiées dans le livret « Ville HQE – Haute Qualité Egalitaire » du C2D (juin 2014). Ce livret offre des pistes de réflexions et des outils méthodologiques pour favoriser la conception d'un espace public plus égalitaire, donc plus durable, grâce à une démarche participative. Certains services métropolitains s'en saisissent aujourd'hui pour mener des expérimentations de participation et de marches exploratoires genrées lors de projets d'aménagement/réaménagement de l'espace public.
- Aides aux associations : Bordeaux Métropole soutient des associations qui promeuvent l'égalité et accompagnent les femmes dans la création et le développement d'entreprises innovantes (Bordeaux Aquitaine Pionnières) ou dans l'insertion professionnelle (Centre d'information des droits des femmes et des familles).
- Etude de besoin en micro-crèche sur l'Ouest de l'agglomération confiée, dans le cadre de l'Economie sociale et solidaire, à l'Association territoire et innovation sociale (ATIS).
- Enquête sur les besoins en services sur le site de la Buttinière, intégrant la donnée genre.
- Travaux menés par deux étudiantes stagiaires à Bordeaux Métropole sur les femmes et le vélo dans l'agglomération et sur le harcèlement vécu par des étudiantes dans la rue et dans le tramway.
- Juniors du développement durable (JDD) : depuis 2 ans, la Direction de la communication a intégré un volet « parité » dans le guide des JDD. Elle accompagne ainsi des enseignants de classes primaires qui souhaitent interroger les rapports garçons/filles et aborder les questions du vivre ensemble.

## **II – L'adoption de la Charte européenne pour l'égalité femme/homme dans la vie locale**

En signant, le 8 mars 2014, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la Communauté urbaine de Bordeaux s'est engagée à programmer un plan d'actions dans les deux ans.

Compte tenu de ses compétences et de ses orientations politiques, Bordeaux Métropole est en mesure de décliner certains des axes de la charte dans le plan d'actions qu'il vous est aujourd'hui proposé d'approuver.

De nombreuses pistes de travail étaient ressorties des questionnaires, échanges et entretiens avec les agents, des recherches sur les bonnes pratiques des autres collectivités. Un groupe de travail a été mis en place afin de déterminer un programme d'actions prioritaires et réalisables. Le plan d'actions proposé est le fruit de ces travaux.

Quatre orientations ont ainsi été définies : les trois premières concernent l'administration métropolitaine, la dernière s'intéresse aux politiques publiques développées par Bordeaux Métropole :

- Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité femmes/hommes tout au long de la carrière
- Aider les agents dans la conciliation de leurs temps de vie
- Faciliter la parentalité au sein de l'administration métropolitaine
- Soutenir, encourager et favoriser les initiatives, les politiques locales et les politiques publiques en faveur du droit des femmes et pour l'égalité femme/homme.

### **III – La loi du 4 août 2014**

La Charte européenne est renforcée par le législateur français. En effet, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, adoptée le 4 août 2014, stipule que « l'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

Elle reconnaît ainsi que les collectivités ont acquis une légitimité dans la lutte contre les discriminations liées au genre, de part leurs compétences et leur rôle de proximité. Elles sont ainsi les mieux placées pour mener des actions personnalisées en fonction des situations spécifiques de chaque territoire.

Le décret du 24 juin 2015 prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20.000 habitants devront rédiger un rapport annuel en matière d'égalité femmes/hommes, qui sera présenté par le Président préalablement à la présentation du budget.

## **IV – Le plan d’actions de Bordeaux Métropole pour promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes**

### **1) Favoriser une politique volontariste en matière d’égalité femmes/hommes tout au long de la carrière**

Dans le cadre de la métropolisation et de la mutualisation de certains services avec les mairies volontaires, les statistiques par genre devront être reprises et analysées, notamment celles concernant les postes d’encadrement.

Bordeaux Métropole emploie aujourd’hui 2 785 agents permanents, dont 699 femmes et 2 086 hommes, ce qui correspond à un ratio de 25,1% de femmes pour 74,9% d’hommes.

76,38% des agents appartiennent à la filière technique et dans celle-ci, seuls 6,68% des agents sont des femmes.

A l’inverse, la filière administrative regroupe 23,19 % des agents, très majoritairement des femmes.

Il existe ainsi à Bordeaux Métropole une « paroi de verre » : la filière administrative et plus encore la filière technique, accueillent peu de personnes de l’autre sexe.

La parité est relativement constatée dans les postes de direction : 62% d’hommes pour 38% de femmes. Pour les postes d’encadrement, la mixité entre les femmes et les hommes est atteinte pour les chefs de service (51% de femmes) et les chefs de centre (37% de femmes). En revanche, la part des femmes agents de maîtrise ne dépasse pas 8,28 %. Là encore, le clivage filière administrative/filière technique s’observe, les agents de maîtrise appartenant à cette dernière.

Les familles de métiers à Bordeaux Métropole sont au nombre de 57. Dix familles ne concernent que des hommes, 4 ne regroupent que des femmes, ce qui revient à dire que 17,54% des métiers ne sont pas occupés par des femmes contre 7% pour les hommes.

De plus, le taux des femmes occupant certains métiers, comme la collecte et le traitement des déchets, la conduite de véhicule, les infrastructures, la voirie, la signalisation, le patrimoine bâti, est très faible. Les hommes sont peu représentés dans la gestion administrative, il n’y a, par exemple, que deux hommes secrétaires sur 172 postes de secrétariat.

Ce manque de mixité entraîne des conséquences sur les conditions et la qualité de vie au travail, la qualité de l’intégration féminine, le nombre de postulantes et postulants.

En adoptant la Charte européenne, Bordeaux Métropole s’engage, en tant qu’employeur, à promouvoir l’égalité professionnelle à tous les moments de la carrière de ses agents.

Il vous est ainsi proposé d'agir sur les points suivants :  
 (sont en italique les actions déjà engagées : 1,2,3,5,6,8)

Action proposée	Objectif principal
1 – <i>Produire des données fiables</i>	Observation régulière de l'évolution de la situation professionnelle des femmes et des hommes
2 – <i>Veiller à construire ou à adapter les structures métropolitaines</i>	Recrutement mixte dans toutes les structures métropolitaines
3 – <i>Veiller à garantir l'égalité dans toutes les phases du recrutement des agents</i>	Non discrimination des femmes et des hommes lors du recrutement
4 – Veiller à l'accompagnement des agents tout au long de leur carrière	Accompagnement similaire des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel
5 – <i>Encourager la mixité des emplois</i>	Développement de la présence des femmes dans la filière technique et des hommes dans la filière administrative
6 – <i>Prévenir les risques psychosociaux</i>	Mise en place d'une procédure pour les agents victimes de mal être au travail (sécurité, maladie professionnelle, harcèlement, sexeisme, racisme, homophobie...)
7 – Prévenir les situations de pénibilités et d'inaptitudes au travail	Meilleure adaptation à un nouveau poste des personnes reclassées (principalement des hommes à Bordeaux Métropole)
8 – <i>Développer une culture interne de l'égalité F/H</i>	Exemplarité de l'établissement en matière d'égalité et sensibilisation des agents

## **2) Aider les agents dans la conciliation de leurs temps de vie**

L'enquête menée à Bordeaux Métropole révèle que la répartition entre le temps de travail et le temps personnel ne se fait pas de manière identique pour les hommes et les femmes. En effet, les inégalités qui existent dans la sphère privée contribuent à entretenir des inégalités dans la sphère professionnelle. Le temps partiel reste principalement une affaire de femmes.

Le temps libéré n'est pas utilisé de la même façon par les hommes et par les femmes. Les premiers le consacrent plutôt aux loisirs, les secondes à des tâches ménagères. En effet, les femmes continuent d'assumer 80% des tâches domestiques. Par conséquent, elles accumulent du temps de travail rémunéré et du temps de travail domestique au détriment des temps de loisirs et de repos.

Cette inégale répartition femmes - hommes entre temps de travail passé à la maison et temps passé au travail, contribue à créer et entretenir des inégalités professionnelles.

La Charte européenne engage la collectivité signataire, en tant qu'employeur, à favoriser la conciliation des temps de vie de ces agents. En effet, une répartition plus équitable des tâches domestiques et familiales entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur pour faire progresser l'égalité au travail et dans l'emploi.

Il vous est ainsi proposé d'agir sur les points suivants :

(sont en italique les actions déjà engagées : 9,10)

Action proposée	Objectif principal
<i>9 – Généraliser le télétravail à Bordeaux Métropole</i>	Amélioration de la qualité de vie au travail et modernisation de l'organisation du travail Diminution du temps consacré aux trajets domicile-travail
<i>10 – Promouvoir la conciergerie d'entreprise</i>	Diminution du temps consacré aux tâches du quotidien par l'adhésion de Bordeaux Métropole à un service de conciergerie solidaire
<i>11 – Organiser un temps de réflexion collective en interne sur le temps et le bien-être au travail</i>	Sensibilisation sur les bonnes pratiques de gestion du temps
<i>12 – Prendre en compte la conciliation des temps de vie dans l'évolution réglementaire du temps de travail</i>	Modernisation du traitement de la gestion des horaires de travail à Bordeaux Métropole

## **3) Faciliter la parentalité au sein de l'administration métropolitaine**

La parentalité a souvent été évoquée par les agents ayant participé à l'enquête interne.

Les femmes de l'établissement ont évoqué un manque d'information sur la maternité et la difficulté de reprendre le travail.

Les hommes ont parfois évoqué leurs difficultés à poser leur congé paternité.

Par ailleurs, les salariées reconnaissent que l'implication du conjoint dans la vie familiale facilite la conciliation des temps de vie.

Aussi apparaît-il important d'évoquer la parentalité, car elle concerne un grand nombre d'agents, et d'en diffuser une représentation positive.

Il vous est ainsi proposé d'agir sur les points suivants :

(*sont en italique les actions déjà engagées : 13, 14, 15*)

Action proposée	Objectif principal
<i>13 – Améliorer l'information des agents futurs et nouveaux parents</i>	Information cohérente et complète des agents
<i>14 – Améliorer les conditions de retour après un congé maternité ou un congé parental</i>	Rappel des droits et pratiques concernant les femmes enceintes ou de retour de congé maternité ou parental
<i>15 – Promouvoir le congé paternité (20% des pères ne le prennent pas à Bordeaux Métropole)</i>	Rappel des droits des nouveaux pères
<i>16 – Réfléchir à une revalorisation des aides accordées aux parents pour la garde des jeunes enfants</i>	Remise à plat des aides accordées par le Comité des œuvres sociales aux agents concernant la garde des jeunes enfants
<i>17 – Informer sur le congé d'accueil d'enfant</i>	Rappel de la loi sur le congé d'accueil d'enfant et suivi des demandes
<i>18 – Informer sur le don de jours de repos</i>	Solidarité exceptionnelle entre agents pour un enfant gravement malade

- 4) Soutenir, encourager et favoriser les initiatives, les politiques locales et les politiques publiques en faveur du droit des femmes et pour l'égalité femme/homme**

Bordeaux Métropole a souhaité se préoccuper de l'égalité des femmes et des hommes dans l'application de ses politiques publiques, ce qu'elle confirme en adhérant à la Charte pour l'égalité dans la vie locale.

Au vu de ses compétences, l'établissement dispose de nombreux leviers d'actions, soit en maîtrise d'ouvrage, soit par le biais d'incitations ou de partenariats pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire métropolitain.

Dans le cadre de la métropolisation, de nouvelles actions pourraient être ajoutées à celles proposées.

Il vous est ainsi proposé d'agir sur les points suivants :

(*sont en italique les actions déjà engagées : 19,20,24,25,27,29,30*)

Action proposée	Objectif principal
<i>19 – Favoriser l'égalité dans la politique d'achat public par la mise en application de la loi du 4 août 2014</i>	Interdiction de l'accès aux marchés publics pour les entreprises ne respectant pas les dispositions sur l'égalité
<i>20 – Prendre en compte les données sexuées dans les études réalisées à la demande de l'établissement</i>	Meilleure connaissance des usagères et usagers des services publics
<i>21 – Veiller au respect de l'égalité dans la communication externe de l'institution</i>	Communication exemplaire de Bordeaux Métropole
<i>22 – Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les démarches de participation mises en place</i>	Mixité recherchée dans les démarches de participation
<i>23 - Inscrire l'égalité et la parité dans les échanges et coopérations internationaux</i>	Représentation exemplaire de la Métropole en matière d'égalité femmes/hommes
<i>24 – Poursuivre la promotion mixte des artistes à travers la commande publique artistique</i>	Valorisation par l'établissement d'artistes féminins et masculins
<i>25 – Soutenir les projets spécifiques à destination des femmes</i>	Valorisation des actions menées particulièrement auprès des femmes
<i>26 – Créer un espace ressources Egalité sur l'Internet de Bordeaux Métropole</i>	Mise à disposition, pour tous partenaires œuvrant pour l'Egalité sur le territoire, d'un espace de documentation, d'outils et

	d'échanges de bonnes pratiques
27 – <i>Rechercher un aménagement de l'agglomération pour tous</i>	Occupation mixte de l'espace public
28 – Lutter contre le sexisme, le harcèlement et la non-intervention dans les transports en commun	Garantie de l'égal accès des hommes et des femmes dans les transports en commun
29 – <i>Inscrire le principe d'égalité dans la nouvelle politique de la ville</i>	Promotion des actions menées plus particulièrement en direction des femmes dans la déclinaison de la politique de la ville
30 – <i>Aider les usagers et les usagères des services publics à mieux concilier leurs temps de vie</i>	Offres de nouveaux services aux usagères et usagers des services publics

L'adoption d'un plan d'actions permettra à Bordeaux Métropole de déposer une demande de subvention auprès du Fonds social européen, à la fin du 2nd semestre 2015.

D'autre part et dans le cadre de la métropolisation, le plan d'actions pourra être revu et intégrera le rapprochement d'actions cohérentes avec la ville de Bordeaux, elle-même signataire de la Charte européenne, ainsi qu'avec les autres communes intéressées par la démarche.

**Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante :**

**Le Conseil de Bordeaux Métropole,**

**VU** la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locales, signée le 8 mars 2014,

**VU** le statut de la fonction publique territoriale,

**VU** la loi du 4 août 2014,

**ENTENDU** le rapport de présentation,

**CONSIDERANT QUE** la Communauté urbaine de Bordeaux, devenue Bordeaux Métropole, s'était engagée, en signant la Charte européenne, à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes,

**DECIDE**

**Article unique** : d'adopter le plan d'actions de Bordeaux Métropole pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 30 octobre 2015,

Pour expédition conforme,  
par délégation,  
Le Vice-Président,

REÇU EN PRÉFECTURE LE  
9 NOVEMBRE 2015

PUBLIÉ LE : 9 NOVEMBRE 2015

M. ALAIN DAVID