

	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE	Délibération
	Séance publique du 30 novembre 2018	N° 2018-714

Convocation du 23 novembre 2018

Aujourd'hui vendredi 30 novembre 2018 à 09h30 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la Salle du Conseil sous la présidence de Monsieur Alain JUPPE, Président de Bordeaux Métropole.

ETAIENT PRESENTS :

M. Alain JUPPE, Mme Dominique IRIART, M. Christophe DUPRAT, Mme Christine BOST, M. Michel LABARDIN, M. Patrick BOBET, M. Jean-François EGRON, M. Franck RAYNAL, M. Jacques MANGON, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, M. Patrick PUJOL, Mme Anne-Lise JACQUET, Mme Claude MELLIER, Mme Agnès VERSEPUY, M. Michel DUCHENE, Mme Brigitte TERRAZA, M. Jean TOUZEAU, Mme Anne WALRYCK, M. Dominique ALCALA, M. Max COLES, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Véronique FERREIRA, M. Michel HERITIE, Mme Andréa KISS, M. Jean-Jacques PUYOBRAU, M. Kevin SUBRENAT, M. Alain TURBY, M. Jean-Pierre TURON, Mme Josiane ZAMBON, Mme Emmanuelle AJON, M. Erick AOUIZERATE, Mme Cécile BARRIERE, Mme Léna BEAULIEU, Mme Odile BLEIN, M. Jean-Jacques BONNIN, Mme Isabelle BOUDINEAU, M. Guillaume BOURROUILH-PAREGE, M. Jacques BOUTEYRE, Mme Marie-Christine BOUTHEAU, Mme Anne BREZILLON, M. Nicolas BRUGERE, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, M. Alain CAZABONNE, M. Didier CAZABONNE, Mme Anne-Marie CAZALET, Mme Chantal CHABBAT, M. Gérard CHAUSSET, Mme Solène CHAZAL-COUCAUD, Mme Brigitte COLLET, M. Jean-Louis DAVID, M. Yohan DAVID, Mme Michèle DELAUNAY, M. Stéphan DELAUX, M. Arnaud DELLU, Mme Laurence DESSERTINE, M. Gérard DUBOS, M. Vincent FELTESSE, M. Marik FETOUH, M. Jean-Claude FEUGAS, M. Nicolas FLORIAN, Mme Florence FORZY-RAFFARD, M. Philippe FRAILE MARTIN, M. Guillaume GARRIGUES, M. Max GUICHARD, M. Jacques GUICHOUX, M. Daniel HICKEL, M. Pierre HURMIC, Mme Martine JARDINE, M. François JAY, M. Bernard JUNCA, Mme Anne-Marie LEMAIRE, M. Pierre LOTHAIRE, Mme Zeineb LOUNICI, Mme Emilie MACERON-CAZENAVE, M. Eric MARTIN, M. Thierry MILLET, M. Jacques PADIE, Mme Christine PEYRE, Mme Arielle PIAZZA, Mme Dominique POUSTYNNIKOFF, M. Benoît RAUTUREAU, Mme Marie RECALDE, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Gladys THIEBAULT, Mme Anne-Marie TOURNEPICHE, M. Serge TOURNERIE, Mme Elisabeth TOUTON, M. Thierry TRIJOULET, Mme Marie-Hélène VILLANOVE.

EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION:

M. Alain ANZIANI à M. Thierry TRIJOULET
Mme Virginie CALMELS à M. Nicolas BRUGERE
M. Michel VERNEJOUL à Mme Béatrice DE FRANÇOIS
Mme Maribel BERNARD à M. Stéphan DELAUX
Mme Emmanuelle CUNY à Mme Brigitte COLLET
Mme Nathalie DELATTRE à M. Yohan DAVID
Mme Michèle FAORO à Mme Josiane ZAMBON
Mme Magali FRONZES à Mme Gladys THIEBAULT
M. Jean-Pierre GUYOMARC'H à Mme Cécile BARRIERE
M. Franck JOANDET à M. Clément ROSSIGNOL-PUECH
Mme Conchita LACUEY à M. Jean-Jacques PUYOBRAU
M. Bernard LE ROUX à Mme Marie RECALDE
M. Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM à Mme Zeineb LOUNICI
M. Michel POIGNONEC à Mme Arielle PIAZZA
M. Fabien ROBERT à M. Jacques MANGON
M. Alain SILVESTRE à Mme Marie-Hélène VILLANOVE

PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Michel LABARDIN à M. Patrick BOBET jusqu'à 10h00
M. Franck RAYNAL à M. Eric MARTIN jusqu'à 11h13
M. Jean TOUZEAU à M. Jean-Pierre TURON à partir 11h15
M. André KISS à Mme Christine BOST à partir 11h30
M. Jean-Jacques BONNIN à Mme Dominique IRIART à 11h00
Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE à M. Pierre HURMIC jusqu'à 11h30
M. Alain CAZABONNE à M. Didier CAZABONNE jusqu'à 10h45
Mme Solène CHAZAL à Mme Anne BREZILLON à partir de 11h45
M. Jean-Louis DAVID à M. Benoit RAUTUREAU à partir de 10h30
Mme Florence FORZY-RAFFARD à Mme Chantal CHABBAT à partir de 11h00
M. Philippe FRAILE-MARTIN à M. Daniel HICKEL jusqu'à 11h20
M. Guillaume GARRIGUES à M. Jean-Jacques BONNIN à partir 11h20
Mme Christine PEYRE à M. Thierry MILLET à partir de 11h50
Mme Karine ROUX-LABAT à M. Daniel HICKEL partir de 11h35
Mme Anne-Marie TOURNEPICHE à M. Gérard DUBOS à partir de 11h30
Mme Elisabeth TOUTON à Mme Dominique POUSTYNNIKOFF à partir de 12h00

EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :

LA SEANCE EST OUVERTE

	Conseil du 30 novembre 2018	Délibération
	Secrétariat général Direction Conseil et organisation	N° 2018-714

Plan de prévention et de lutte contre les discriminations de Bordeaux Métropole - Décision - Adoption

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Le principe d'égalité constitue le fondement de la République. Il garantit à chacune et chacun d'être traité de la même façon.

Pourtant, une enquête réalisée sur le territoire de l'agglomération et commandée en 2014 par l'Observatoire bordelais de l'égalité, a montré quatre points principaux de discriminations ressenties portant sur l'emploi, le logement, les services publics et les services privés.

Cette étude a amené la Ville de Bordeaux à organiser des Etats généraux de l'égalité, tenus entre mai et juin 2015, qui rassemblaient des universitaires, associations, agents de la Ville et de Bordeaux Métropole. Les débats et les études comparatives réalisées en interne ont permis à la collectivité d'élaborer un Plan bordelais de lutte contre les discriminations. Toutefois, au regard de la mutualisation de certains services dans le cadre de la métropolisation (Ressources humaines et logement notamment) et des compétences métropolitaines concernées par le diagnostic territorial (aménagement de l'espace public, transports...), il est apparu nécessaire d'élaborer un Plan de prévention et de lutte contre les discriminations à l'échelle de la Métropole, différent des plans adoptés par les communes de l'agglomération.

Par ailleurs, la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a fait de la lutte contre les discriminations un axe central de la nouvelle politique de la ville et le Commissariat général à l'égalité des territoires recommande d'annexer au contrat de ville métropolitain un plan de prévention et de lutte contre les discriminations.

Aussi, le Comité de pilotage Innovation sociale a proposé que la Métropole se saisisse de cette thématique, proposition validée par le Bureau du 22 septembre 2016.

Ce Plan de prévention et de lutte contre les discriminations reprend le volet métropolitain de l'étude réalisée en 2015 et des Etats généraux de l'égalité qui ont été enrichis de nombreux entretiens réalisés auprès des services métropolitains et de groupes de travail avec les élus. Les agents ont également pu s'exprimer lors d'un questionnaire sur leur ressenti discriminatoire au travail, enquête reprogrammée à l'automne 2018.

Il est à noter qu'en parallèle de la rédaction du Plan de prévention et de lutte contre les discriminations, la Métropole s'engage, aux côtés de la Ville de Bordeaux, dans une démarche de double labellisation égalité professionnelle femmes/hommes et diversité.

Le Plan métropolitain de prévention et de lutte contre les discriminations a vocation à être évolutif et fera l'objet d'une remise à jour lors de son évaluation annuelle.

Afin de porter le principe républicain d'égalité, Bordeaux Métropole s'engage à adopter un plan métropolitain de prévention et de lutte contre les discriminations, composé de 4 axes :

- Développer une culture de l'égalité, de prévention et de lutte contre les discriminations : il s'agit de montrer l'engagement de la Métropole sur les questions d'égalité et de non-discrimination, à travers le portage politique et administratif, la communication externe et interne et par la sensibilisation et la formation des agents.
- Tendre vers l'exemplarité de Bordeaux Métropole employeur : la Métropole doit pouvoir garantir des procédures de recrutement, de gestion de carrière non discriminantes et assurer une écoute et un traitement des demandes des agents, usagers et candidats qui se sentiraient discriminés.
- Prévenir et lutter contre les discriminations dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines : l'établissement doit garantir un égal accès à la commande publique métropolitaine et aux services publics, pour cela il convient de porter un regard particulier sur la déclinaison des politiques publiques dont il a la charge.
- Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité et à la lutte contre les discriminations : les communes métropolitaines attendent un soutien de la Métropole sur les questions égalitaires, portant notamment sur l'animation de réseaux, l'apport d'expertise, l'aide méthodologique ou la formation.

L'intégralité du plan est présentée en annexe.

Il est rappelé que Bordeaux Métropole ne disposant pas de clause générale de compétence, le plan de prévention et de lutte contre les discriminations ne peut porter que sur les compétences spécifiquement métropolitaines.

Le plan de prévention et de lutte contre les discriminations de Bordeaux Métropole a pour objet de rassembler et mettre en valeur les actions développées depuis plusieurs années par les services métropolitains et d'en programmer de nouvelles pour les années à venir. Un bilan sera réalisé chaque année, qui permettra de l'adapter et de le compléter.

Ce plan est en cohérence avec celui de la Ville de Bordeaux pour les actions relevant des services devenus communs suite à la mutualisation (ressources humaines, communication interne, commande publique et logement).

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 Constitution Française du 4 octobre 1958,

VU l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n°2008-496 du 27 mai 2008,

VU les articles 225-1 et suivants du Code pénal,

VU la loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine,

VU l'avis du Comité technique du 28 novembre 2018,

ENTENDU le rapport de présentation,

CONSIDERANT QUE Bordeaux Métropole a la volonté de fortement s'impliquer en matière de prévention et de lutte contre les discriminations tant en interne que dans le déploiement de ses politiques publiques et dans l'accompagnement des communes,

DECIDE

Article unique : d'adopter le plan métropolitain de prévention et de lutte contre les discriminations joint à la présente délibération.

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

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 30 novembre 2018

REÇU EN PRÉFECTURE LE : 4 DÉCEMBRE 2018	Pour expédition conforme, le Vice-président, Monsieur Jean-François EGRON
PUBLIÉ LE : 4 DÉCEMBRE 2018	

Plan métropolitain de prévention et de lutte contre les discriminations



Edito du Président

L'Egalité est un pilier de notre République, garantie par notre Constitution. Elle assure à chacune et chacun d'être traité de la même façon. Elle garantit le même droit à l'accès au travail et aux services publics et privés. Malheureusement, les discriminations sont encore nombreuses dans ces domaines, comme le démontre l'enquête réalisée en 2014 par l'Observatoire bordelais de l'égalité.

C'est la raison pour laquelle, Bordeaux Métropole s'est engagée à prévenir et lutter contre ces discriminations. Un établissement public se doit d'être exemplaire en garantissant la non-discrimination en son sein, auprès de ses agents et usagers, et en essayant une culture égalitaire auprès de ses partenaires et des acteurs du territoire.

C'est pourquoi, j'ai proposé au Conseil métropolitain de voter un plan de prévention et de lutte contre les discriminations, qui sera annexé au Contrat de ville métropolitain.

En parallèle, et pour conforter l'engagement de la Métropole, j'ai souhaité que Bordeaux Métropole, conjointement avec la Ville de Bordeaux, s'inscrive dans une démarche d'obtention d'une double labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et Diversité.

Le plan métropolitain de prévention et de lutte contre les discriminations est issu d'un long travail de synthèse des propositions ressorties des Etats généraux de l'Egalité organisés par la Ville de Bordeaux en 2015, des entretiens réalisés dans les services métropolitains, de groupes de travail organisés avec les villes engagées sur la thématique. Il met en valeur les actions entreprises depuis plusieurs années en matière d'égalité et de non-discrimination au sein de l'administration et sur le territoire de l'agglomération.

Je souhaite ardemment que les actions déroulées par ce Plan métropolitain de prévention et de lutte contre les discriminations contribuent, à l'échelle du territoire, et au-delà, à faire de l'égalité une réalité !

Table des matières

Introduction	4
Contexte	4
Définition	5
Axe n°1 : Développer une culture de l'égalité, de prévention et de lutte contre les discriminations	7
Objectif n°1 : Assurer un portage politique des questions d'égalité et de lutte contre les discriminations	8
Objectif n°2 : Assurer un portage administratif des questions d'égalité et de lutte contre les discriminations	10
Objectif n°3 : Expérimenter une approche budgétaire intégrée de l'égalité femmes/hommes	12
Objectif n°4 : Promouvoir l'égalité et la non-discrimination dans la communication externe de Bordeaux Métropole	13
Objectif n°5 : Promouvoir l'égalité et la non-discrimination dans la communication interne de Bordeaux Métropole	14
Objectif n°6 : Sensibiliser et former les agents de Bordeaux Métropole à la non-discrimination	16
Axe n°2 : Tendre vers l'exemplarité de Bordeaux Métropole employeur	18
Objectif n°7 : Garantir des procédures de recrutement non discriminantes	19
Objectif n°8 : Assurer une gestion de carrière égalitaire	21
Objectif n°9 : Mise en place d'une cellule d'écoute dédiée au ressenti discriminatoire	24
Axe n°3 : Prévenir et lutter contre les discriminations dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines	26
Objectif n°10 : Poursuivre la promotion de l'égalité dans la commande publique de Bordeaux Métropole	27
Objectif n°11 : Lutter contre les discriminations dans l'accès au logement	29
Objectif n°12 : Lutter contre la précarité dans l'accès à l'énergie et à l'eau	31
Objectif n°13 : Rechercher un aménagement des espaces publics pour tous et toutes	33
Objectif n°14 : Lutter contre l'inégalité dans l'accès aux transports publics	35
Objectif n°15 : Prévenir et lutter contre la discrimination dans l'accès au numérique	37
Objectif n°16 : Lutter contre les inégalités dans l'accès à la santé	39

Objectif n°17 : Lutter contre les discriminations dans la réhabilitation des équipements sportifs et l'accès aux événements sportifs portés par la Métropole.	40
Objectif n°18 : Prévenir les inégalités dans l'accès au tourisme	42
Objectif n°19 : Poursuivre la promotion de la non-discrimination dans la gestion des parcs cimetières	43
Objectif n°20 : Promouvoir l'égalité dans les événements culturels initiés par Bordeaux Métropole	45
Objectif n°21 : Poursuivre le soutien des projets spécifiques à destination de populations potentiellement discriminées	47
Axe n°4 : Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité et à la lutte contre les discriminations.....	49
Objectif n°22 : Piloter et participer aux réseaux locaux, nationaux et européens sur la thématique de l'égalité et des discriminations	50
Objectif n°23 : Apporter un soutien méthodologique et organisationnel aux communes sur les questions égalitaires	52
Objectif n°24 : Développer une offre de formation commune via le Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale sur l'égalité et la non-discrimination	53
Objectif n°25 : Organisation d'événements communs entre la Métropole et les communes membres.....	54
Objectif n°26 : Rendre lisible l'accès au droit sur le territoire	56
ANNEXES	57
Annexe 1 : Liste des 25 critères de discrimination.....	57
Annexe 2 : Lettre d'engagement du Président et du Directeur général des services	57

Introduction

Contexte

Le principe d'égalité constitue le fondement de la République. Il garantit à chacune et chacun d'être traité de la même façon, à situation comparable.

Pourtant, une enquête sur les discriminations ressenties sur le territoire de l'agglomération, commandée en 2014 par l'Observatoire Bordelais de l'Egalité, a montré quatre points principaux de discriminations ressenties portant sur l'emploi, le logement, les services publics et les services privés.

Cette étude a amené la Ville de Bordeaux à organiser des Etats généraux de l'Egalité, tenus entre mai et juin 2015, qui rassemblaient des universitaires, associations, agents de la Ville et de Bordeaux Métropole. Les débats et les études comparatives réalisées en interne ont permis à la collectivité d'élaborer un Plan bordelais de lutte contre les discriminations. Toutefois, au regard de la mutualisation de certains services dans le cadre de la métropolisation (Ressources humaines et logement notamment) et des compétences métropolitaines concernées par le diagnostic territorial (aménagement de l'espace public, transports...), il est apparu nécessaire d'élaborer un Plan de prévention et de lutte contre les discriminations à l'échelle de la Métropole, différent de celui des communes de l'agglomération.

Par ailleurs, la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a fait de la lutte contre les discriminations un axe central de la nouvelle politique de la ville et le Commissariat Général à l'Egalité des Territoires recommande d'annexer au contrat de ville métropolitain un plan de prévention et de lutte contre les discriminations.

Aussi, le Comité de pilotage Innovation sociale a proposé que la Métropole se saisisse de la thématique, proposition validée par le Bureau du 22 septembre 2016.

Ce Plan métropolitain reprend le volet métropolitain de l'étude réalisée en 2014 et des Etats généraux de l'égalité et est enrichi et actualisé grâce aux nombreux entretiens réalisés auprès des services métropolitains et des élus. Les agents ont également pu s'exprimer lors d'un questionnaire réalisé en 2016 sur leur ressenti discriminatoire au travail, cette enquête a été reconduite à l'automne 2018.

Il est à noter qu'en parallèle de la rédaction du Plan de prévention et de lutte contre les discriminations, la Métropole s'engage, aux côtés de la Ville de Bordeaux, dans une démarche de double labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et Diversité, afin d'améliorer de manière continue ses pratiques professionnelles.

Le Plan métropolitain de prévention et de lutte contre les discriminations a vocation à être évolutif et fera l'objet d'une remise à jour lors de son évaluation annuelle.

Définition

Dans la fonction publique, la discrimination est prohibée par l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Un cadre général du droit de la non-discrimination est également prévu par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, ainsi que par les articles 225-1 et suivants du Code pénal.

Une discrimination est caractérisée par trois éléments cumulatifs : un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre, fondé sur au moins un motif prohibé par la loi, dans un domaine déterminé par la loi.

Les motifs prohibés portent sur :

- L'identité : genre, âge, couleur de peau, patronyme, apparence physique, origine, orientation sexuelle...
- La situation personnelle : grossesse, handicap, vulnérabilité, lieu de résidence, situation familiale...
- Les choix personnels : religieux, syndicaux, politiques...

Les domaines déterminés par la loi sont relatifs à :

- L'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ; la rémunération, les avantages sociaux ;
- L'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs) ;
- L'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux) ;
- L'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie) ;
- L'accès à la protection sociale ;
- L'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.).

Afin de porter le principe républicain d'égalité, Bordeaux Métropole adopte un Plan métropolitain de prévention et de lutte contre les discriminations, composé de 4 axes :

- Développer une culture de l'égalité, de prévention et de lutte contre les discriminations : Il s'agit de montrer l'engagement de la Métropole sur les questions d'égalité et de non-discrimination, à travers le portage politique et administratif, la communication externe et interne et par la sensibilisation et la formation des agents.
- Tendre vers l'exemplarité de Bordeaux Métropole employeur : La Métropole doit pouvoir garantir des procédures de recrutement, de gestion de carrière non discriminantes et assurer une écoute et un traitement des demandes des agents, usagers et candidats qui se sentiraient discriminés.
- Prévenir et lutter contre les discriminations dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines : L'établissement doit garantir un égal accès à la commande publique métropolitaine et aux services publics, pour cela il convient de porter un regard particulier sur la déclinaison des politiques publiques dont il a la charge.
- Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité et à la lutte contre les discriminations : les communes souhaitant un soutien de la Métropole sur les questions égalitaires, notamment sur l'animation et la participation aux réseaux dédiés, l'apport d'expertise, l'aide méthodologique ou la formation.

Il est rappelé que Bordeaux Métropole ne disposant pas de clause générale de compétence, le Plan de prévention et de lutte contre les discriminations ne peut porter que sur les compétences spécifiquement métropolitaines.

Le plan de prévention et de lutte contre les discriminations de Bordeaux Métropole a pour objet de rassembler et de mettre en valeur les actions développées depuis plusieurs années par les services et les élus métropolitains et d'en programmer de nouvelles pour les années à venir. Un bilan sera réalisé chaque année, qui permettra de l'adapter et de le compléter. Ce plan est en cohérence avec celui de la Ville de Bordeaux pour les actions relevant des services devenus communs suite à la mutualisation (volets relatifs aux ressources humaines, à la communication interne, à la commande publique, logement).

Axe n°1 : Développer une culture de l'égalité, de prévention et de lutte contre les discriminations

Objectif n°1 : Assurer un portage politique des questions d'égalité et de lutte contre les discriminations

- Contexte : Bordeaux Métropole s'est engagée depuis plusieurs années à promouvoir l'égalité. Depuis 2014, elle est signataire de la Charte européenne pour l'égalité femmes/hommes dans la vie locale, qui a donné lieu à l'adoption d'un Plan d'actions Egalité femmes/hommes en 2015. De plus, le Président et le Directeur général des services ont signé, en 2017, une lettre d'engagement de la Métropole dans le cadre de la démarche de double labellisation Egalité professionnelles femmes/hommes et Diversité.

Toutefois, afin de montrer qu'il s'agit d'une politique générale et transversale, qui concerne à la fois les services et les politiques métropolitaines et qui doit être connue des agents et identifiée par les citoyens et partenaires extérieurs, le portage politique doit être consolidé.

- Résultats attendus : L'objectif est de montrer l'engagement de l'établissement, d'identifier un élu référent sur les questions d'égalité et de non-discrimination, de mettre en valeur la mixité au sein du Conseil de développement durable, de tendre vers la mixité femmes/hommes des délégations métropolitaines.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
1.1 Missionner un élu référent sur les questions égalitaire	Lettre de formalisation de l'élu référent	2018	Cabinet du Président
1.2 Mettre en valeur cette mission	Communication en Conseil et bilans réguliers des actions menées	2018	Direction conseil et organisation
1.3 Signer les chartes Diversité, L'Autre cercle (lutte contre l'homophobie et la transphobie) et Communes/ handicap	Adoption des Chartes	2018	Direction Conseil et organisation

1.4 Poursuivre la parité au sein du Conseil de développement durable	Mesure de la parité du C2D à chaque renouvellement	Début 2019	Conseil de développement durable
1.5 Veiller à la représentation paritaire des délégations métropolitaines	Pourcentage femmes/hommes annuel des délégations métropolitaines	2019	Direction des relations internationales

- Moyens : Temps agent

Objectif n°2 : Assurer un portage administratif des questions d'égalité et de lutte contre les discriminations

- Contexte : Le portage politique des questions égalitaires doit être relayé par un portage administratif pour devenir effectif. Or, il est constaté que les agents, notamment ceux travaillant sur le terrain, n'accèdent pas aux informations sur la politique générale d'égalité et de non-discrimination et n'ont pas connaissance des actions engagées.

Par ailleurs, peu de directions font remonter des données relatives à l'égalité femmes/hommes ou à la diversité. Pourtant, la production d'un rapport annuel de situation sur l'égalité femmes/hommes est une obligation pour la Métropole depuis 2016.

- Résultats attendus : L'objectif est d'ancrer l'engagement de la Métropole au sein des services, en créant un réseau de référents égalité dans chaque Direction générale, qui permettra la diffusion d'informations et la remontée de données chiffrées et en intégrant les questions égalitaires dans la politique générale Qualité (création de nouveaux indicateurs).

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
2.1 Identifier dans l'organigramme la personne en charge des questions d'égalité	Changement de l'intitulé du poste de chargé de mission innovation sociale	2018	Direction Conseil et organisation
2.2 Créer un réseau de référents Egalité	- Identification d'un référent par Direction générale - Nombre de rencontres par an du réseau des référents	Début 2019	Direction Conseil et organisation
2.3 Insérer dans la politique générale Egalité les questions égalitaires	Note de diffusion de la politique Egalité	Fin 2018	Direction Conseil et organisation
2.4 Faire remonter annuellement des données de chaque direction en matière d'égalité et de non-discrimination	- Note annuelle demandant aux Directions générales leurs données - Pourcentage des directions ayant transmis des données annuelles	- septembre de chaque année - 5 octobre de chaque année (pour données de	Direction Conseil et organisation

		l'année précédente)	
2.5 Associer les représentants du personnel à la politique générale égalité	- Adoption du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle - Elaboration d'un glossaire sur les questions égalitaires	2018 2019	Direction Conseil et organisation

- Moyens : Temps agent

Objectif n°3 : Expérimenter une approche budgétaire intégrée de l'égalité femmes/hommes

- Contexte : La loi du 4 août 2014 préconise que les établissements publics de plus de 20.000 habitants mettent en place une approche budgétaire intégrée de l'égalité, afin de réfléchir à la juste répartition des deniers publics et de garantir un égal accès aux espaces et services publics. Il s'agit d'étudier les politiques développées par l'établissement et d'interroger les actions apparemment neutres, de déterminer les éventuelles actions spécifiques à un public cible et les actions de préventions des discriminations genrées.
- Résultats attendus : L'objectif est de faire prendre conscience aux services que la répartition du budget n'est pas toujours neutre et qu'il est possible de corriger les politiques publiques pour une répartition plus juste des deniers publics, en expérimentant une approche intégrée sur une politique publique déterminée. Cette expérimentation pourrait ensuite conduire à analyser de manière intégrée l'ensemble des politiques publiques.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
3.1 Créer un groupe de travail pour l'expérimentation	Liste des membres du groupe de travail	Fin 2018	Direction Conseil et organisation
3.2 Expérimenter une approche intégrée de l'égalité femmes/hommes sur une politique métropolitaine	Nombre de rencontres annuelles du groupe de travail	Fin 2019	Direction Conseil et organisation
3.3 Faire un bilan de cette expérimentation	Production du bilan de l'expérimentation	Fin 2019	Direction Conseil et organisation
3.4 Etendre progressivement l'approche intégrée à l'ensemble des politiques développées par l'établissement si le bilan est concluant	Liste annuelle des politiques publiques concernées	2020/2021	Direction Conseil et organisation

- Moyens : Temps agent

Objectif n°4 : Promouvoir l'égalité et la non-discrimination dans la communication externe de Bordeaux Métropole
--

- Contexte : La communication externe constitue la vitrine de Bordeaux Métropole. Ainsi, l'engagement métropolitain sur les questions égalitaires doit apparaître dans ses publications, ses affichages, sur son site Internet et dans les évènements auxquels elle participe.
- Résultats attendus : L'objectif est d'assurer une meilleure visibilité de l'engagement des élus et des agents métropolitains sur les questions égalitaires, de tendre vers une représentation mixte dans les publications externes, de valoriser les initiatives métropolitaines en faveur de la non-discrimination et notamment la Quinzaine de l'Egalité, de la Diversité et de la Citoyenneté.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
4.1 Créer une rubrique dédiée sur le site Internet de Bordeaux Métropole	- Création de la rubrique - Taux de fréquentation annuel de la rubrique - Contenu de la rubrique mis à jour	2019	Direction de la Communication externe
4.2 Tendre vers la mixité dans les publications	Analyse aléatoire des publications	Annuelle	Direction de la Communication externe
4.3 Soutenir la Quinzaine de l'égalité, de la Diversité et de la Citoyenneté	- Budget annuel dédié - Nombre de programmes et d'affiches réalisés pour la Quinzaine de l'Egalité par an - Nombre d'abribus comportant des affiches de la Quinzaine	Annuel	Direction Conseil et Organisation Direction de la Communication externe
4.4 Valoriser les démarches métropolitaines en matière de non-discriminations dans l'émission de TV7 consacrée à Bordeaux Métropole	Nombre d'émissions abordant ces thématiques	2019/2021	Direction de la Communication externe

- Moyens :
 - Temps agent
 - Budget annuel consacré à la Quinzaine de l'Egalité

Objectif n°5 : Promouvoir l'égalité et la non-discrimination dans la communication interne de Bordeaux Métropole

- Contexte : La diffusion d'une culture de l'égalité en interne passe par le canal de la communication. En 2017, il a été constaté que les agents connaissaient peu l'engagement de la Métropole sur les questions égalitaires et les actions entreprises depuis plusieurs années.
Aussi, un Plan de communication annuel a été élaboré afin d'évoquer régulièrement les thématiques égalitaires et les avancées de l'établissement en la matière (articles dans les publications internes et sur Intranet, expositions, petits déjeuners, conférences, film, théâtre forum...).

Dans les publications, les représentations des agents traduisent la mixité de l'établissement et une attention est portée à la communication non sexiste et à la lutte contre les discriminations. Une identité visuelle a été créée par le service PAO/reprographie, qui est automatiquement utilisée sur toutes les publications traitant d'égalité et de non-discrimination. De plus, les nouveaux arrivants sont désormais systématiquement informés de l'engagement de la Métropole (mention dans le Guide d'accueil), et de l'existence de formations proposées en interne sur l'égalité et la non-discrimination.

- Résultats attendus : les actions ont pour objectif de faire connaître l'engagement de la Métropole à tous les agents afin qu'ils puissent eux-mêmes appliquer les principes égalitaires dans leurs pratiques quotidiennes de travail.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
5.1 Créer un plan de communication annuel (événements, publications...)	- Suivi du plan de communication annuel et des actions réalisées - Recensement des publications sur les thématiques - Nombre de flyers et guides existants évoquant les thématiques	Annuel	Direction de la Communication interne
5.2 Poursuivre l'attention portée sur la mixité des profils dans les publications internes	Analyse aléatoire de la représentation des agents dans les supports de communication interne (magazine, Intranet...)	Annuel	Direction Conseil et organisation

5.3 Créer et animer une rubrique Egalité dans le nouvel Intranet	- Existence de la rubrique - Contenu à jour - Taux de consultation	Fin 2018 Annuel Fin 2019	Direction Conseil et organisation
5.4 Informer sur la création d'une cellule d'écoute dédiée aux discriminations	- Diffusion de la brochure sur la cellule d'écoute - Contrôle aléatoire, par téléphone ou par questionnaire via Intranet, de sa connaissance par les agents	Début 2019 Annuel	Direction Conseil et organisation

- Moyens : Temps agent

Objectif n°6 : Sensibiliser et former les agents de Bordeaux Métropole à la non-discrimination

- Contexte : La sensibilisation et la formation des agents amènent une prise de conscience permettant d'analyser et de modifier, le cas échéant, ses pratiques quotidiennes au travail et d'ouvrir son attention aux agissements des collègues. Des animations de sensibilisation pour déconstruire les préjugés et prévenir le harcèlement sexiste et sexuel continueront d'être déployées régulièrement tant auprès des cadres dirigeants que des encadrants de proximité et des agents. Des sessions de formation sont organisées depuis 2017 à l'attention des agents. En 2017, il a été constaté que les encadrants se saisissaient peu de cette formation, aussi une attention particulière leur est portée.
- Résultats attendus : L'objectif repose sur la formation et sensibilisation du plus grand nombre d'agents, et notamment des encadrants.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
6.1 Poursuivre la proposition de formation interne sur l'égalité et la non-discrimination	- Nombre annuel de sensibilisation d'agents - Nombre annuel de sessions de formation interne sur l'égalité et la non-discrimination - Retours qualitatifs des agents à chaque formation	2018/2019/2020/2021	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH
6.2 Relayer aux agents les formations organisées par le CNFPT relatives à l'égalité	Nombre de communication annuel sur Intranet	2018/2019/2020/2021	Direction Conseil et organisation
6.3 Intégrer une formation sur l'égalité et la non-discrimination dans le parcours de formation obligatoire des encadrants	Nombre annuel d'encadrants formés	2019	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH
6.4 Sensibiliser les directeurs aux questions égalitaires	Nombre de directeurs sensibilisés	2018	Direction Conseil et organisation

6.5 Accueillir des jeunes en mission de service civique pour sensibiliser et accompagner les services sur les thématiques égalitaires	- Nombre de jeunes en service civique accueillis par an - Nombre des interventions dans les services - Analyse de la variété des services sensibilisés	2019	Direction Conseil et organisation
---	--	------	---

- Moyens : Temps agent

Axe n°2 : Tendre vers l'exemplarité de Bordeaux Métropole
employeur

Objectif n°7 : Garantir des procédures de recrutement non discriminantes

- Contexte : L'enquête réalisée par l'Observatoire bordelais de l'égalité, en 2014, montrait qu'une des plus fortes discriminations ressenties concernait l'accès à l'emploi. Afin de permettre un égal accès de tous au processus de recrutement, la Métropole a dû en premier lieu adapter ses locaux (création de vestiaires et sanitaires pour les femmes, notamment) et les équipements proposés aux agents.

Par ailleurs, elle porte une attention particulière à la non-discrimination dans tout son processus de recrutement. Depuis 2017, les offres d'emploi ont été neutralisées dans leur intitulé et elles comprennent une mention relative à la politique générale d'égalité en préambule. Une procédure de recrutement recherchant l'égalité est à l'œuvre depuis plusieurs années (présence de la DRH dans les entretiens, grille de critères...). Les canaux de diffusion des annonces sont multiples et la Métropole valorise les métiers métropolitains tant auprès des femmes que des hommes dans les salons de l'emploi. Une exposition de portraits d'agents a également été créée, valorisant la mixité dans des métiers fortement féminisés ou masculinisés.

D'autre part, la Métropole emploie plus de 6% de travailleurs en situation de handicap.

- Résultats attendus : L'objectif est de garantir l'égalité devant l'accès à l'emploi et de développer la mixité et la diversité des agents dans les services métropolitains (origine, âge, genre, handicap...).

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
7.1 Réaliser un diagnostic des locaux relatif à l'accès et à l'existence de sanitaires et vestiaires mixtes et faire évoluer les locaux pour favoriser la mixité	- Diagnostic - Liste annuelle des bâtiments transformés	2019	Direction de l'immobilier
7.2 Mettre en place un outil de traçabilité des candidatures et de leur traitement et assurer une réponse à tous les candidats dont la demande est refusée	- Achat de l'outil - Lettre de réponse automatique aux candidats non retenus	2019	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH

7.3 Elaborer et diffuser un guide du recrutement	Guide du recrutement	2019	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH
7.4 Neutraliser ou féminiser les intitulés de poste sur l'annuaire et les organigrammes	- Contrôle aléatoire des offres d'emploi - Contrôle aléatoire de l'annuaire - Contrôle aléatoire des organigrammes	2019	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH
7.5 Mesurer la participation de la DRH sur les salons de recrutement	Liste des salons de l'emploi investis par Bordeaux Métropole		Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH
7.6 Poursuivre l'accompagnement des agents dans la découverte de nouveaux métiers et développer la mixité des métiers	- Nombre et genre des agents accompagnés par le Centre en évolution professionnelle - Valorisation des agents changeant de métier	Annuel Annuel	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH
7.7 Valorisation de l'exposition de Bordeaux Métropole sur la mixité des métiers	- Nombre de sites métropolitains et bordelais ayant accueilli l'exposition - Nombre de prêt externe de l'exposition	Annuel	Direction Conseil et organisation
7.8 Maintenir le quota d'emploi de personnes handicapées au sein de l'établissement	Mesure du quota de travailleurs handicapés	Annuelle	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH

- Moyens: Temps agent

Objectif n°8 : Assurer une gestion de carrière égalitaire

- Contexte** : Bordeaux Métropole doit tendre à l'exemplarité en matière de gestion de carrière de ses agents. Ainsi, elle met en œuvre des pratiques non-discriminantes en matière de rémunération, de gestion du temps, de progression de carrière, d'évaluation, de formation.
 Elle propose à ses agents des outils de conciliation des temps de vie (réduction des plages horaires fixes, télétravail, temps de travail aménagé, conciergerie, projet de crèche...).
 Elle aménage les équipements des personnes en situation de handicap. Elle prend en compte la parentalité de ses agents.
 Elle pratique des rappels à la loi concernant les droits des parents, le sexisme, le racisme, l'homophobie...
 Elle travaille également à favoriser le développement des parcours professionnels des femmes (préparation concours, nomination aux emplois de direction...).
- Résultats attendus** : L'objectif est d'améliorer de façon continue les processus RH, de permettre une plus grande égalité de traitement des agents et une meilleure qualité de vie au travail, de favoriser la conciliation des temps de vie et de lutter contre le « plafond de verre ».

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
8.1 Intégrer la non-discrimination dans les critères de l'évaluation professionnelle	- Critère sur la non-discrimination inséré dans la procédure d'évaluation - Programme de la formation des évaluateurs	2019	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH
8.2 Informer les agents de la possibilité d'un accompagnement en interne et poursuivre le financement d'équipements spécifiques pour les agents concernés	Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif d'accompagnement du handicap	Annuel	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH

8.3 Mettre à jour régulièrement le Guide parents et informer chaque année les encadrants et les agents concernés des effets de leur parentalité	- Guide parent mis à jour annuellement - Diffusion annuelle d'une note rappelant les droits des futurs et jeunes parents aux encadrants - Création et diffusion systématique d'un flyer informant des conséquences du temps partiel et du congé parental sur la carrière	Annuel	Direction Conseil et organisation
8.4 Effectuer régulièrement des rappels aux droits aux agents par le biais de leur hiérarchie	Elaboration et diffusion d'une note sur le sexisme, l'homophobie, les fêtes religieuses, le racisme...	2018/2019	Direction Conseil et organisation
8.5 Montrer que les situations discriminantes ne sont pas tolérées et sont sanctionnées par l'établissement	- Communication des sanctions d'agents - Nombres d'agents sanctionnés pour ces raisons	Annuel	Direction administrative et qualité de vie au travail – DRH
8.6 Mesurer les inégalités salariales et lutter contre le plafond de verre	- Nombre de femmes occupant des emplois de direction - Nombre de femmes inscrites dans une préparation concours ou un examen professionnel - Mesure annuelle de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes - Etude genrée des sollicitations de coaching interne	Annuel	Direction Conseil et organisation Direction des ressources humaines
8.7 Poursuivre l'aide à la conciliation des	- Bilan du télétravail - Bilan du temps de travail aménagé	Annuel	Direction Conseil et organisation

temps de vie des agents	- Bilan de la Conciergerie solidaire		
8.8 Réaliser des enquêtes régulières auprès des agents sur l'égalité femmes/hommes et le ressenti discriminatoire	- Production d'enquêtes - Communication des résultats des enquêtes auprès des élus - Communication des résultats des enquêtes auprès des agents		Direction Conseil et organisation

- Moyens :
 - Temps agent
 - Budget annuel de la Conciergerie solidaire

Objectif n°9 : Mise en place d'une cellule d'écoute dédiée au ressenti discriminatoire

- Contexte : Bordeaux Métropole est inscrite dans une démarche de double labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et Diversité, pour laquelle la création d'une cellule d'écoute et de traitement des cas de discriminations supposées ou avérées est nécessaire. Pour respecter la neutralité de cette instance, le premier niveau d'écoute sera externalisé, puis les dossiers seront traités par une instance interne pluri disciplinaire.
- Résultats attendus : L'objectif est de faire remonter les ressentis discriminatoires des agents, des candidats aux offres d'emploi métropolitaines, qui aujourd'hui n'apparaissent pas et de leur garantir un traitement.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
9.1 Mesure de l'activité des cellules existantes au Centre qualité de vie au travail et à l'Inspection générale	- Nombre de saisines annuelles de la DRH pour discrimination - Nombre de saisines annuelles de la DRH pour harcèlement - Nombre de saisines annuelles du déontologue pour discrimination ou harcèlement	2018	Direction administrative et qualité de vie au travail – DRH Inspecteur général
9.2 Choisir un prestataire pour le premier niveau d'écoute	Notification du marché	2018	Direction Conseil et organisation
9.3 Créer une instance interne pluri disciplinaire pour le traitement des cas signalés	- Liste des membres composant l'instance pluri disciplinaire - Nombre de saisine de l'instance	2019 Bilan annuel	Direction administrative et qualité de vie au travail – DRH
9.4 Communiquer sur le dispositif d'écoute auprès des agents	- Création d'un flyer sur la cellule d'écoute - Diffusion du flyer dans les bulletins de salaires - Contrôle aléatoire de la connaissance de la cellule par les agents	2018/2019	Direction Conseil et organisation

9.5 Créer un outil de suivi des réclamations et de leur traitement	- Existence de l'outil	Bilan annuel	Direction administrative et qualité de vie au travail – DRH
--	------------------------	--------------	---

- Moyens :
 - Temps agent
 - Marché pour l'externalisation du premier niveau d'écoute

Axe n°3 : Prévenir et lutter contre les discriminations dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines

Objectif n°10 : Poursuivre la promotion de l'égalité dans la commande publique de Bordeaux Métropole

- Contexte : Depuis de nombreuses années, Bordeaux Métropole insère des clauses d'insertion dans les marchés publics qu'elle propose. Depuis 2017, un rappel à la loi du 4 août 2014 (sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), est systématisé dans les dossiers de consultations adressés aux entreprises dans le cadre des marchés publics de plus de 25 000 €HT.

En outre, Bordeaux Métropole expérimente, dans les contrats importants, l'inclusion d'une annexe portant sur les engagements pris par les opérateurs économiques en faveur de l'égalité. Ils doivent ainsi proposer des plans de progrès et des actions concrètes contribuant à lutter contre toutes les formes de discrimination et favorisant l'égalité femmes/hommes.

Par ailleurs, dans le cadre du nouveau marché de nettoyage opérationnel depuis janvier 2018, Bordeaux Métropole a exigé que les personnels de l'opérateur (souvent féminins et précaires) travaillent en journée et en continue, pour améliorer leurs conditions de travail, favoriser le contact interpersonnel et proposer des contrats plus durables.

En cette matière, la Métropole impulse une dynamique territoriale en proposant aux communes d'entrer dans ce dispositif. Enfin, Bordeaux Métropole veille à la mixité femmes/hommes dans sa commande publique artistique.

- Résultats attendus : Un retour d'expérience sur la mise en œuvre de clauses d'égalité (condition d'exécution) sera mené afin, le cas échéant, d'en élargir la mise en œuvre. L'objectif est de poursuivre la promotion de l'égalité dans toute la commande publique et d'inciter les communes volontaires de l'agglomération à agir en ce sens.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
10.1 Poursuivre l'insertion des clauses d'insertion dans les contrats de Bordeaux Métropole	- Bilan annuel des clauses d'insertion - Nombre d'heures d'insertion /an	Annuel	Direction de l'achat et de la commande publique
10.2 Elargir l'expérimentation des clauses égalité si le bilan est positif	- Bilan de l'expérimentation des contrats incluant des clauses d'égalité - Nombre de contrats comportant des clauses d'égalité	Annuel	Direction de l'achat et de la commande publique

10.3 Promouvoir sur le territoire la généralisation clauses demandant des contrats en journée et en continu dans leurs contrats de prestations de nettoyage de bureaux	Nombre de communes expérimentant le nettoyage de bureaux en journée et en continue.	Annuel	Direction de l'achat et de la commande publique
10.4 Poursuivre la mixité dans la commande publique artistique de Bordeaux Métropole	Genre des artistes choisis chaque année dans le cadre de la commande publique artistique.	Annuel	Mission Rayonnement et équipements métropolitains

- Moyens :
 - Temps agent
 - Budget de la commande publique artistique

Objectif n°11 : Lutter contre les discriminations dans l'accès au logement

- Contexte : Bordeaux Métropole, dans sa politique locale de l'habitat, veille à adapter la production de logements aux besoins des familles, des jeunes et étudiants, au vieillissement de la population, au handicap. Elle finance en partie la construction des logements sociaux et en garantit les emprunts, en échange d'une attribution de 20% des logements quand le bâtiment est livré. 10% sont affectés aux communes concernées, lesquelles les attribuent aux usagers les plus pauvres selon des critères déterminés par la loi. Les 10% restant sont proposés aux agents métropolitains répondant aux critères sociaux légaux par la Direction des ressources humaines. Or, ces derniers ne consomment que 25% des réservations. Aussi, il sera prochainement proposé d'affecter une plus grande part du quota de logements sociaux métropolitains aux communes.

La Métropole intervient également pour réaliser des travaux dans les lieux d'hébergement temporaires et les habitats précaires.

Elle peut aussi rétribuer un prestataire dans le cadre d'une Maitrise d'Ouvrage Urbaine Sociale ouverte par l'Etat, qui accompagne le relogement de familles très défavorisées.

Enfin, la Métropole a compétence pour construire et gérer les aires d'accueil, de grands passages et de grands rassemblements des gens du voyage, dont le nombre est défini par un plan départemental.

- Résultats attendus : Il s'agit de répondre aux besoins des habitants du territoire en logement et en hébergement, de favoriser la mixité sociale et d'améliorer l'accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées, en assurant entre les communes et entre les quartiers d'une même commune une répartition équilibrée et diversifiée de l'offre de logement et d'hébergement.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
11.1 Poursuivre l'aide à la création de logements sociaux	- Nombre de logements sociaux aidés par la Métropole produits par an - Nombre de logements mis aux normes d'accessibilité	Annuel	Direction de l'Habitat et de la politique de la ville
11.2 Affecter une plus grande part du quota de logements sociaux métropolitains aux communes	Délibération définissant le quota de logements sociaux transférés aux communes	2019	Direction de l'Habitat et de la politique de la ville
11.3 Réaliser des travaux dans les lieux d'hébergement temporaires et les habitats précaires	Nombre d'hébergements temporaires et d'habitats précaires rénovés par la Métropole	Annuel	Direction de l'Habitat et de la politique de la ville
11.4 Accompagner le relogement de familles très défavorisées	Nombre de familles aidées dans le cadre d'une Maitrise d'Ouvrage Urbaine Sociale	Annuel	Direction de l'Habitat et de la politique de la ville
11.5 Construire et gérer les aires d'accueil, de grands passages et de grands rassemblements des gens du voyage	Nombre d'aires d'accueil, de grands passages et de grands rassemblement proposées aux gens du voyage	Annuel	Direction de l'Habitat et de la politique de la ville

- Moyens : Partie du budget du parc public de la politique de l'habitat

Objectif n°12 : Lutter contre la précarité dans l'accès à l'énergie et à l'eau
--

- Contexte : Bordeaux Métropole intervient dans plusieurs dispositifs créés par l'Etat, pour aider les ménages les plus pauvres à faire des travaux permettant de réduire leur précarité énergétique. A cette fin, elle finance aussi le Service Local Intercommunal de Maitrise de l'Energie, bureau d'étude effectuant des visites à domicile afin de réaliser un diagnostic et de proposer des travaux. La Métropole peut aider à leur réalisation.

Bordeaux Métropole a également créé en partenariat de l'ALEC (Agence locale de l'énergie et du climat) et le soutien de l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), un service gratuit, neutre et indépendant dénommé 'Ma rénov Bordeaux Métropole », pour accompagner les ménages dans leur parcours de rénovation énergétique de la préparation jusqu'à la réalisation des travaux.

Par ailleurs, l'établissement a mis en place des chèques eau depuis 2014, qui permettent aux ménages les plus précaires de diminuer leur facture d'eau.

De plus, la Métropole promeut la mise aux normes des installations vétustes, en apportant une expertise aux usagers, souvent âgés.

- Résultats attendus : Ces actions visent à garantir un accès des usagers aux services essentiels reposant sur des compétences métropolitaines.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
12.1 Lutter contre la précarité énergétique	- Nombres d'usagers aidés en matière de précarité énergétique - Nombre de visites à domicile effectuées par le bureau d'étude - Nombre de ménages aidés en matière de précarité énergétique par le dispositif « Ma Rénov »	Annuel	Direction de l'habitat et de la politique de la ville Direction de l'habitat et de la politique de la ville

12.2 Favoriser l'égal accès à l'eau	- Nombre d'utilisateurs ayant accès aux chèques eau - Nombre d'installations relatives à l'eau mises aux normes par an	Annuel	Direction de l'eau
-------------------------------------	---	--------	--------------------

- Moyens :
 - Partie du budget privé de la politique de l'habitat et de la politique de la ville

Objectif n°13 : Rechercher un aménagement des espaces publics pour tous et toutes

- Contexte : La Métropole travaille depuis plusieurs années à intégrer la question du genre, de l'âge, 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, financement d'études universitaires, futur plan d'actions contre les nuisances sonores, futur Plan Séniors...).

Des marches exploratoires peuvent être organisées, en accord avec la commune concernée, associant les habitants d'un quartier concerné, les femmes, les usagers 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 2017, une chargée de mission politique de la ville, experte des questions égalitaires, a intégré les services métropolitains. Elle accompagne l'expérimentation d'une programmation de renouvellement urbain avec l'association Genre et Ville et intervient régulièrement pour sensibiliser les agents travaillant notamment sur les opérations d'aménagement (marches exploratoires, présentation d'aménagements exemplaires, apport de compléments au guide de l'aménagement).

Elle organise également des sensibilisations et ateliers pratiques en interne pour les techniciens aménageurs de l'espace public de Bordeaux Métropole.

- Résultats attendus : L'objectif est d'amener les services métropolitains à appréhender différemment les opérations d'aménagement, en portant une plus grande attention aux utilisations qui en sont faites, en vue de promouvoir un égal accès de tous les usagers aux espaces publics.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
13.1 Intégrer dans le guide de l'aménagement un préambule relatif à l'aménagement pour tous et toutes	Nouvelle édition du Guide de l'aménagement public	2019	Direction Appui aux territoires
13.2 Poursuivre la réalisation de marches exploratoires lors des aménagement publics	Nombre de marches exploratoires organisées par la Métropole, bilan des propositions, bilan des actions	Annuel	Direction Appui aux territoires
13.3 Valoriser et promouvoir les accompagnements réalisés par la chargée de mission	Nombre et types d'accompagnements réalisés par la chargée de mission politique de la ville	Annuel	Direction de l'habitat et de la politique de la ville
13.4 Former les techniciens aménageurs de la Métropole	- Nombre de sessions de travail avec les techniciens de l'aménagement urbain - Nombre d'agents présents aux sessions de sensibilisation et travaux pratiques	Annuel	Direction de l'habitat et de la politique de la ville
13.5 Valoriser le travail entrepris par la Métropole en interne, dans les communes et au niveau national, européen ou international	- Nombre de démarches de valorisation des aménagements exemplaires réalisées en interne, auprès des communes et dans les séminaires nationaux ou internationaux - Nombre de publications concernant les aménagements exemplaires réalisés par Bordeaux Métropole	Annuel	Direction Conseil et organisation

- Moyens : Temps agent

Objectif n°14 : Lutter contre l'inégalité dans l'accès aux transports publics

- Contexte : La Métropole est engagée depuis plusieurs années dans la promotion de l'égalité dans l'accès aux transports publics et dans lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports (études, Semaine de la mobilité sur le thème « Femmes et déplacements », évènement pour le 8 mars, campagnes de communications sur le réseau de transports en commun, ateliers d'apprentissage du vélo, mobilisation des collègues aménageurs sur les questions de genre notamment...).

Elle poursuit aujourd'hui ses travaux en déroulant un plan d'actions spécifique : expérimentation des arrêts de bus à la demande, création d'aires de rassemblement féminin, formation du personnel du délégataire, sensibilisation à l'aménagement, campagnes de communication régulière sur le harcèlement sexiste dans les transports...).

Par ailleurs, l'ensemble du réseau du tramway est accessible aux personnes en situation de handicap. En revanche, chaque année, des arrêts de bus ont besoin d'être ré aménagés. La Métropole propose aussi le service Mobibus, qui véhicule des personnes dont le taux de handicap atteint au moins 80%.

L'établissement permet également des aides à l'acquisition de différents types de vélos.

Enfin, une réflexion est lancée sur une tarification solidaire des transports en commun.

- Résultats attendus : L'objectif est de garantir un égal accès de tous les usagers et usagères aux transports en commun sur l'ensemble du territoire.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
14.1 Poursuivre la production de statistiques genrées des usagers des transports en commun et du vélo	- Statistiques annuelles genrées sur les usagers des transports en commun - Statistiques annuelles genrées sur l'utilisation du vélo	Annuel	Direction de la Multi modalité
14.2 Expérimenter et mettre en service le cas échéant « l'arrêt à la demande » sur le réseau bus soirée	- Bilan de l'expérimentation - Nombre de lianes mettant en œuvre l'arrêt à la demande	Annuel	Direction de la Multi modalité
14.3 Créer des aires de rassemblement féminin	Nombre d'aires créées	Annuel	Direction de la Multi modalité

14.4 Assurer la diffusion régulière des campagnes de communications sur le harcèlement sexiste dans les transports en commun	- Nombre de campagnes déclinées par an sur le réseau TBM (Transports Bordeaux Métropole) - Bilan des retours des usagers sur la campagne	Annuel	Direction de la Multi modalité
14.5 Insertion d'une question sur le harcèlement sexiste dans l'enquête de satisfaction proposée aux usagers TBM	Analyse des résultats de l'enquête	2018	Direction de la Multi modalité
14.6 Renforcer les actions de promotion des modes alternatifs auprès des femmes	Nombre d'animations effectuées	Annuel	Direction de la Multi modalité
14.7 Etendre le nombre des aménagements des arrêts de bus	Nombre d'arrêts de bus adaptés aux personnes handicapées	Annuel	Direction du réseau de transports urbains
14.8 Poursuivre les aides métropolitaines à l'achat de vélos	Bilan des aides au financement de vélos	Annuel	Direction du réseau de transports urbains
14.9 Maintenir le service Mobibus	Nombre d'usagers transportés	Annuel	Direction du réseau de transports urbains
14.10 Adopter une tarification sociale des transports en commun	Mise en place de la tarification	2019	Direction du réseau de transports urbains
14.11 Poursuivre le subventionnement et les projets communs avec l'association Wimoov, qui propose un accompagnement à la mobilité des personnes fragilisées	- Subvention accordée à l'association - Liste des projets communs	Annuel	Direction de la Multi modalité

- Moyens : Budget de la Direction générale Mobilités

Objectif n°15 : Prévenir et lutter contre la discrimination dans l'accès au numérique

- Contexte : Les opérateurs ont progressivement déployé des réseaux de fibres optiques pour répondre aux exigences des entreprises dans les zones à forte densité. Ces zones permettaient une rentabilité plus forte et plus rapide. Le constat fait par la Métropole en 2004/2005 était qu'il existait une forte iniquité dans l'accès à ces services : des entreprises ne bénéficiaient pas du très haut débit, sans perspective d'amélioration, particulièrement dans les zones les plus reculées du territoire. La Métropole a alors mis en place une délégation de service public visant à apporter le très haut débit aux entreprises et aux administrations, sur toute l'agglomération, de façon transparente (les tarifs sont publics et déterminés par la Métropole), et non discriminatoire (tous les opérateurs sans exception peuvent bénéficier du réseau construit à l'initiative de la Métropole). Ce réseau est maintenant pleinement opérationnel sur les 28 communes et permet à plus de 800 sites d'entreprises ou d'administrations de bénéficier des services très haut débit à valeur ajoutée.

Le déploiement de la fibre optique « grand public » est réalisé, sur la Métropole bordelaise par l'opérateur Orange, sur fonds propres, pour la quasi-totalité des communes. Pour éviter que l'action de l'opérateur privilégie ou priorise les zones les plus rentables au détriment des secteurs dans lesquels l'habitat est plus dispersé, la Métropole s'est engagée dans une relation partenariale avec l'opérateur. Cette action permet aujourd'hui aux 28 communes métropolitaines de bénéficier de logements éligibles à la fibre. Les 2/3 des logements de la Métropole seront éligibles à la fibre d'ici fin 2018. L'objectif est d'atteindre 100% des logements sur les 28 communes d'ici fin 2020.

Concernant la téléphonie mobile, depuis 3 ans, Bordeaux Métropole a mis en place des réunions périodiques avec les opérateurs téléphoniques, afin de faciliter le déploiement des réseaux sur les communes métropolitaines. Il s'agit d'informer les opérateurs dès les phases amont des projets d'aménagements métropolitains afin qu'ils anticipent leurs déploiements et de recueillir leurs difficultés, pour le cas échéant tenter d'y remédier.

- Résultats attendus : L'objectif est de garantir un égal accès au très haut débit et à la téléphonie mobile pour toutes les entreprises et tous les usagers du territoire.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
15.1 Inciter l'opérateur à déployer la fibre optique sur l'ensemble du territoire	Nombre de logements équipés de fibre optique	Annuel	Direction de l'Innovation et de l'aménagement numérique
15.2 S'assurer que toutes les communes bénéficient des évolutions technologiques relatives à la téléphonie mobile (3G, 4G et bientôt 5G)	Cartographie de l'accès à la 3G, 4G et 5 G	Annuel	Direction de l'Innovation et de l'aménagement numérique

- Moyens : Part du budget de la Direction de l'innovation et de l'aménagement numérique

Objectif n°16 : Lutter contre les inégalités dans l'accès à la santé
--

- Contexte : Depuis 2016, la Métropole est en charge du Contrat Local de Santé (CLS). Après la validation le 19 mai 2017 de l'accord cadre présentant la stratégie et les engagements des partenaires du CLS métropolitain, la démarche d'élaboration du plan d'actions a été lancée. Vingt réunions d'échanges entre septembre 2017 et février 2018 ont permis de resserrer les contours des actions à engager collectivement. Les fiches actions sont en cours de réalisation.

Par définition, le CLS intervient pour lutter contre les inégalités sociales et territoriales de santé sur un territoire.

- Résultats attendus : La Métropole doit participer, en coordonnant le Contrat Local de Santé et en animant le réseau des partenaires, à promouvoir l'égalité dans l'accès à la santé sur son territoire.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
16.1 Produire un plan d'actions relatif au Contrat local de santé	- Délibération pour l'adoption du plan d'actions - Indicateurs de suivi du plan d'actions	2018 Annuel à partir de 2019	Direction de l'énergie, de l'écologie et du développement durable

- Moyens : Budget du Contrat local de santé

Objectif n°17 : Lutter contre les discriminations dans la réhabilitation des équipements sportifs et l'accès aux événements sportifs portés par la Métropole

- Contexte : En décembre 2016, le Conseil métropolitain a approuvé un transfert partiel de compétence communale à la Métropole portant sur la réhabilitation et la restructuration des centres d'entraînement et de formation agréés des clubs sportifs professionnels féminins et masculins. Le FC Girondins de Bordeaux bénéficie ainsi d'une aide métropolitaine pour réaliser des travaux sur le site du Haillan, notamment en raison de l'évolution au niveau national de l'équipe féminine et du nombre important de licenciées.

Depuis 2018, la Métropole a aussi ouvert le Marathon de Bordeaux et la Solitaire du Figaro aux jeunes, en offrant des dossards et 15 personnes en situation de handicap et leurs accompagnateurs ont été embarqués pour participer à la Tall Ship Regatta, action qui pourra être reconduite.

De manière générale, lors de grands événements sportifs ayant lieu sur l'agglomération, la Métropole négocie auprès de ses partenaires un accès gratuit pour les jeunes des quartiers prioritaires, les enfants malades et les centres sociaux.

Bordeaux Métropole accueillera le football dans le cadre des Jeux Olympiques (JO) 2024 et le programme défini par le Comité d'organisation prendra en compte la lutte contre les discriminations.

- Résultats attendus : L'objectif est de permettre un accès égalitaire à la pratique sportive, en aidant les associations sportives à réhabiliter leurs équipements, et aux événements sportifs se déroulant sur l'agglomération.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
17.1 Poursuivre les réhabilitations annuelles d'équipements sportifs permettant une meilleure pratique féminine	Liste des aides à la réhabilitation d'équipements sportifs	Annuel	Mission rayonnement et équipements métropolitains
17.2 Négocier auprès des partenaires un accès gratuit aux grands événements sportifs pour des publics spécifiques	Nombre de places proposées aux publics spécifiques lors de grands événements sportifs	Annuel	Mission rayonnement et équipements métropolitains

17.3 Proposer des actions particulières à un public spécifique (ex : Tall Ship Regatta)	Bilan des actions particulières	Annuel	Mission rayonnement et équipements métropolitains
17.4 Assurer une vigilance sur le sujet de la non-discrimination dans le cadre de la participation de Bordeaux Métropole aux JO 2024	<i>A définir ultérieurement</i>	2021/2024	Mission rayonnement et équipements métropolitains

- Moyens : Partie du budget de la Mission rayonnement et équipements métropolitains

Objectif n°18 : Prévenir les inégalités dans l'accès au tourisme
--

- Contexte : Depuis la loi portant nouvelle organisation du territoire pour la République du 7 août 2015, Bordeaux Métropole intervient dans la promotion du Tourisme. A cet effet, elle crée et gère les offices de tourisme, lesquels disposent de guides touristiques en plusieurs langues.

Par ailleurs, la Métropole poursuit les actions menées par la Ville de Bordeaux, en promouvant le handi tourisme, la ville centre est ainsi labellisée « Destination pour tous et un site web est dédié à l'accès touristique du public en situation de handicap. La Métropole doit maintenant élargir l'accès au tourisme sur tout le territoire de l'agglomération.

- Résultats attendus : L'objectif est de promouvoir l'accès de tous et de toutes au tourisme sur l'agglomération.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
18.1 Renouveler la labellisation « Destination pour tous » de la Ville centre	Obtention du label	2019	Mission tourisme
18.2 Elargir le dispositif d'accès au tourisme sur tout le territoire métropolitain	Avancement du plan d'actions pour l'élargissement	2019/021	Mission tourisme

- Moyens : Part du budget de la Mission tourisme

Objectif n°19 : Poursuivre la promotion de la non-discrimination dans la gestion des parcs cimetières

- Contexte : La Métropole assure le service des activités funéraires de l'agglomération. La loi pose le principe de non-discrimination et de neutralité dans les cimetières. Ce sont ainsi des lieux publics, où toute marque de reconnaissance des différentes concessions est prohibée dans les parties communes. Seules les tombes peuvent faire apparaître des signes particuliers propres à la religion du défunt. Cependant, une circulaire, tout en réaffirmant le principe de laïcité des cimetières, encourage les maires à favoriser l'existence d'espaces regroupant les défunts de même confession. La décision d'aménager des espaces ou carrés confessionnels ou d'accepter l'inhumation d'un défunt ne résidant pas dans la commune appartient uniquement au maire. L'inhumation dans ces espaces ne peut se faire que sur demande expresse de la famille ou suite à l'enregistrement d'un vœu du défunt. Aussi pour répondre à la demande des usagers, dans les parcs cimetières d'Artigues et de Mérignac, des espaces de regroupements confessionnels de sépultures existent (à Artigues : carré musulman et à Mérignac : carré musulman et regroupement israélite).

Par ailleurs, l'accessibilité aux personnes handicapées est recherchée sur tous les sites funéraires métropolitains. Elle est réalisée à Mérignac pour le crématorium et l'accueil. A Artigues, l'accueil est accessible et des toilettes adaptées vont prochainement être installées sur le parc.

Enfin, la Métropole travaille également au recrutement de femmes dans le métier de maître de cérémonie et de jardinier, et souhaite recruter des agents d'accueil masculins afin de proposer un service mixte pour répondre au mieux aux besoins exprimés par les usagers. Sur Mérignac, une femme jardinière fossoyeuse a été recrutée et sur Artigues, une jeune femme a effectué, après une scolarité au lycée horticole Camille Godard au Haillan, un remplacement en août 2018 avant d'intégrer un BTS au mois de septembre. Pour permettre le développement de la mixité sur ces métiers, des vestiaires réservés aux femmes ont été commandés cette année et comprendront des casiers, des douches et des toilettes.

- Résultats attendus : Ces actions ont pour but de poursuivre, dans le respect des règles de laïcité, l'ouverture et l'adaptation du service public funéraire aux demandes des usagers et de développer la mixité au sein des équipes métropolitaines concernées.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
19.1 Poursuivre l'aménagement des espaces confessionnels dans les cimetières	Existence d'espaces confessionnels dans les cimetières gérés par la Métropole et nombre de sépultures incluses dans ces espaces	Annuel	Direction Appui Administrative et Financière de la Direction générale haute qualité de vie
19.2 Permettre l'accès de tous les sites aux personnes en situation de handicap	Mise en conformité des bâtiments non encore adaptés	2019	Direction Appui Administrative et Financière de la Direction générale haute qualité de vie Direction des bâtiments
19.3 Promouvoir la mixité au sein des équipes des services funéraires	- Nombre de recrutement féminin dans les métiers de maître de cérémonie et de jardinier fossoyeur - Adaptation des locaux (casiers, sanitaires, vestiaires)	- Annuel - 2019	Direction Pilotage, emploi et dialogue social – DRH Direction Appui Administrative et Financière de la Direction générale haute qualité de vie Direction des Bâtiments

- Moyens : Part du budget de la Direction des bâtiments

Objectif n°20 : Promouvoir l'égalité dans les événements culturels initiés par Bordeaux Métropole

- Contexte : Depuis 7 ans, Bordeaux Métropole propose, chaque année, avec l'Été métropolitain, une programmation culturelle de près de 200 manifestations sur l'ensemble de la Métropole, en grande majorité gratuites (95% en 2018) et accessibles à tous et toutes. Lorsque les manifestations sont payantes, leur tarif n'excède pas 10 euros par personne. Un travail est mené afin de démocratiser l'accès aux événements et de développer des actions culturelles au cœur des quartiers.

En lien avec les associations et les centres sociaux du territoire, l'établissement développe également l'accessibilité des Refuges péri urbains au plus grand nombre (jeunes et familles des quartiers prioritaires, publics handicapés, seniors résidant en Ephad...). Il met aussi en place des facilités de réservation et propose la mise à disposition de matériel de camping.

Par ailleurs, la Métropole intervient auprès du public jeune pour sensibiliser aux questions d'égalité et de discriminations. Ainsi, ces thématiques sont proposées aux enseignants participant aux Juniors de Développement Durable.

Les archives métropolitaines participent également à diverses actions :

- programme culturel « Bougeons sans bouger » piloté par le Rectorat, qui propose un atelier « Des femmes et des actes » sur le thème de l'évolution de la société et de l'émancipation des femmes.
 - programme culturel "Libre de couleur" piloté par le Rectorat et atelier "Autour de l'esclavage" des Archives Bordeaux Métropole, qui permettent d'adopter une démarche de chercheur en analysant et critiquant des documents sources originaux en lien avec le commerce triangulaire et la traite négrière.
 - atelier "Aux Archives citoyens", qui permet de découvrir les temps de la construction de la citoyenneté républicaine et démocratique et d'appréhender les valeurs de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité.
- Résultats attendus : L'objectif est d'ouvrir le champ de la culture à des publics qui en sont parfois éloignés.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
20.1 Poursuivre l'ouverture de l'Eté métropolitain au plus grand nombre	Bilan de l'Eté métropolitain	Annuel	Mission rayonnement et équipements métropolitains
20.2 Promouvoir les actions des JDD sur les thématiques égalitaires, en lien avec les associations concernées	- Programme des JDD - Liste des associations partenaires - Nombre d'actions des Juniors du développement durable en lien avec les thématiques égalitaires par an - Nombre d'élèves bénéficiant d'une action Juniors du Développement Durable sur cette thématique	Annuel	Direction de l'énergie, de l'écologie et du développement durable
20.3 Développer et promouvoir les visites et ateliers proposés par la Direction des archives aux jeunes publics	- Nombre de visites thématiques organisées aux archives - Nombre d'élèves accueillis	Annuel	Direction des archives Bordeaux Métropole

- Moyens :
 - Budget de l'Eté métropolitain
 - Une partie du budget des Juniors de Développement Durable
 - Service éducatif des Archives de Bordeaux Métropole (une médiatrice et un enseignant détaché à mi-temps)
 - Temps agent

Objectif n°21 : Poursuivre le soutien des projets spécifiques à destination de populations potentiellement discriminées

- Contexte : Au regard des enquêtes nationales et locales réalisées sur le ressenti discriminatoire, Bordeaux Métropole apporte son soutien aux projets spécifiques à destination de populations potentiellement discriminées (genre, origine, handicap, âge...). Ainsi, elle intervient dans l'amélioration des conditions de vie des habitants des quartiers prioritaires à travers le contrat de ville. Elle propose une programmation annuelle de subventions aux acteurs intervenant dans les territoires les plus fragiles (21 quartiers prioritaires sur 14 communes, soit une population d'environ 60 000 habitants) et participe au renouvellement urbain de ces quartiers.

Par ailleurs, Bordeaux Métropole subventionne des associations œuvrant pour l'insertion économique et sociale des femmes et pour l'aide des femmes à créer leur entreprise.

- Résultats attendus : L'objectif est de reconnaître la réalité de la situation sur le territoire et d'apporter un soutien spécifique à des populations cumulant souvent plusieurs facteurs de discriminations.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
21.1 Poursuivre la programmation politique de la ville	Programmation de subventions politique de la ville	Annuel	Direction de l'habitat et de la politique de la ville
21.2 Poursuivre l'aide à la réhabilitation des quartiers prioritaires	Nombre d'opérations de renouvellement urbain	Annuel	Direction de l'habitat et de la politique de la ville
21.3 Poursuivre le soutien aux associations œuvrant pour des populations potentiellement discriminées	- Liste annuelle des subventions spécifiques attribuées par la Métropole en lien avec les critères de discrimination - Evolution des subventions accordées aux associations concernées	Annuel	Direction Conseil et organisation
21.4 Adopter et mettre en place un Plan Séniors	- Elaboration du plan d'actions	2019 2020	Mission stratégie

	- Bilan du Plan Séniors		territoriale et ingénierie
--	-------------------------	--	-------------------------------

- Moyens :
 - Temps agent
 - Budget Politique de la ville : 500 000 euros
 - Subventions accordées aux associations
 - Budget alloué au futur Plan Séniors

Axe n°4 : Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité et à la lutte contre les discriminations

Objectif n°22 : Piloter et participer aux réseaux locaux, nationaux et européens sur la thématique de l'égalité et des discriminations

- Contexte : Bordeaux Métropole co-pilote depuis plusieurs années, avec la Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports et de la Cohésion sociale, un réseau externe local « Mix'Egalité » regroupant les partenaires institutionnels œuvrant sur les questions d'égalité et de diversité. Ainsi, des temps de rencontres sont régulièrement organisés (échange d'informations, organisation d'évènements communs, échanges de pratiques, séminaires...).

En parallèle, la Métropole est également identifiée dans un réseau national de collectivités engagées sur les thématiques égalitaires, piloté par la Ville de Lyon.

Elle a également accès à une boîte à outils mise à disposition par le CNFPT et devrait bénéficier prochainement d'un accès à la plateforme de la Direction Générale de l'Administration et de la fonction publique, qui regroupe les collectivités lancées dans une démarche de labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et/ou Diversité.

Enfin, la Métropole participe également au réseau européen sur l'égalité femmes/hommes animé par l'Association française des communes et régions d'Europe. Ce réseau vise à faire profiter les partenaires locaux des initiatives et outils développés à l'échelle nationale ou européenne.

- Résultats attendus : L'objectif est d'assurer une animation et des échanges sur le territoire sur les thématiques égalitaires et de partager les pratiques et les réflexions en participant aux réseaux national et européen concernés.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
22.1 Poursuivre le co pilotage du réseau « Mix'Egalité » sur le territoire	- Liste des membres du réseau - Nombre de rencontres du réseau organisées	Annuel	Direction Conseil et organisation
22.2 Organiser un séminaire pour le réseau « Mix'Egalité » tous les 2 ans	- Nombre de séminaires organisés	2019/2021	Direction Conseil et organisation

22.3 Participer aux rencontres des réseaux nationaux et européens	- Nombre de participation de la Métropole aux rencontres du réseau piloté par la Ville de Lyon - Nombre de participation de la Métropole au réseau des collectivités signataires de la Charte européenne pour l'égalité femmes/hommes dans la vie locale - Obtention du code d'ouverture du réseau DGAFP	Annuel	Direction Conseil et organisation
---	--	--------	-----------------------------------

- Moyens : Temps agent

Objectif n°23 : Apporter un soutien méthodologique et organisationnel aux communes sur les questions égalitaires

- Contexte : Bordeaux Métropole s'engage à apporter son soutien méthodologique et organisationnel aux communes désirant s'inscrire dans une démarche égalitaire en fournissant des outils, en facilitant les démarches internes pour les villes ayant mutualisé leurs services, en animant des rencontres, en valorisant les expérimentations, métropolitaines ou communales, en apportant une expertise et en participant aux groupes de travail initiés par les communes.
- Résultats attendus : L'objectif est de permettre à toutes les communes souhaitant s'inscrire dans une démarche égalitaire, de disposer d'une aide appuyée de la Métropole.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
23.1 Poursuivre l'appui méthodologique et organisationnel aux communes	Nombre de communes sollicitant l'appui de la Métropole sur les questions égalitaires	Annuel	Direction conseil et organisation
23.2 Organiser des temps d'échanges réguliers avec les communes sur les questions et pratiques égalitaires	Nombre de rencontres des communes organisées par Bordeaux Métropole	Annuel	Direction conseil et organisation
23.3 Poursuivre l'apport d'expertise de la chargée de mission politique de la ville experte sur les questions d'égalité et d'aménagement de l'espace public	Nombre d'interventions auprès des communes de la chargée de mission	Annuel	Direction de l'habitat et de la politique de la ville
23.4 Participer aux groupes de travail sur les questions égalitaires dans les communes, quand Bordeaux Métropole est invitée	Nombre de participations aux groupes de travail organisés dans les communes	Annuel	Direction conseil et organisation

- Moyens : Temps agent

Objectif n°24 : Développer une offre de formation commune via le Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale sur l'égalité et la non-discrimination

- Contexte : En 2016, plusieurs agents de la Métropole et des communes ont suivi une formation de formateur au CNFPT sur le sujet de la non-discrimination, afin de pouvoir développer sur le territoire un réseau de formateurs spécialisés, le principe étant que les agents formateurs n'interviennent pas dans leur propre collectivité. Une formation Egalité et non-discrimination a été créée par le CNFPT, déclinée localement. Bordeaux Métropole en organise régulièrement des sessions pour ses agents. Toutefois, cette formation reste peu utilisée par les communes de l'agglomération. Il s'agira d'en faire la promotion.
- Résultats attendus : L'objectif est de permettre aux communes d'organiser des formations sur l'égalité et la non-discrimination et de valoriser le réseau de formateurs locaux.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
24.1 S'appuyer sur le réseau des formateurs locaux pour former les agents territoriaux de l'agglomération	Nombre d'agents formateurs sur les discriminations, sollicités par le CNFPT pour animer la formation Egalité et non-discrimination	2019/2021	Direction Conseil et organisation
24.2 Promouvoir la formation mise en place par le CNFPT auprès des communes	- Nombre de communes ayant recours à la formation - Nombre d'agents formés dans les communes	2019/2021	Direction Conseil et organisation

- Moyens : Temps agent

Objectif n°25 : Organisation d'évènements communs entre la Métropole et les communes membres

- Contexte : Afin d'insuffler une culture d'égalité et de non-discriminations sur l'ensemble de territoire, Bordeaux Métropole participe, via un appel à projets, à la Quinzaine de l'Egalité, de la Diversité et de la Citoyenneté administrée par la Ville de Bordeaux, à laquelle de nouvelles communes se joignent chaque année. Elle est également partenaire de la Semaine de la Fonction publique exemplaire, pilotée par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité. Par ailleurs, afin de poursuivre l'animation locale du réseau Mix'Egalité, Bordeaux Métropole organise un séminaire tous les 2 ans, en lien avec la Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports et de la Cohésion Sociale.
- Résultats attendus : L'objectif recherché est de mettre en visibilité l'engagement de la Métropole sur le territoire et d'affirmer le rôle d'animateur territorial de l'agglomération dans la promotion d'une culture égalitaire.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
25.1 Définir les nouvelles modalités d'intervention de la Métropole dans le cadre de la Quinzaine de l'Egalité	Nouvelle procédure mise en place à la Métropole	2019	Direction conseil et organisation
25.2 Poursuivre la participation de Bordeaux Métropole à la Quinzaine de l'Egalité	- Budget alloué - Délibération validant le choix du jury métropolitain pour la programmation de la Quinzaine de l'Egalité - Programme de la Quinzaine de l'Egalité - Bilan de la Quinzaine de l'Egalité	Annuel	Direction conseil et organisation
25.3 Participer à la Semaine de la Fonction publique exemplaire	- Programme de la Semaine de la Fonction publique exemplaire - Bilan de la Semaine de la Fonction publique exemplaire	2019	Direction conseil et organisation

- Moyens :
 - Temps agent
 - Budget métropolitain pour l'appel à projets de la Quinzaine de l'Egalité
 - Subvention pour le séminaire Mix'Egalité demandée à la Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale, à la Direction Régionale aux Droits des Femmes et Egalité et au Conseil Régional

Objectif n°26 : Rendre lisible l'accès au droit sur le territoire

- Contexte : Lors d'une rencontre entre la Métropole et les communes volontaires, ces dernières ont souhaité la réalisation d'une cartographie territoriale de l'accès au droit, afin de disposer d'une vision d'ensemble sur le territoire et d'assurer une équité territoriale en la matière. En effet, les opérateurs sont nombreux mais éparpillés sur le territoire et différents d'une commune à l'autre. La Métropole s'est engagée à établir cette cartographie, en lien avec le Conseil Départemental de l'Accès au Droit.
- Résultats attendus : L'objectif est de proposer à l'usager un service d'accès au droit adapté à ses requêtes et proche de chez lui.

Actions	Indicateurs	Calendrier	Pilotage
26.1 Réaliser une cartographie des structures d'accès au droit sur le territoire	- Réalisation de la Cartographie - Communication de la cartographie aux communes - Mise à jour régulière de la cartographie	2019/2021	Direction de l'Habitat et de la politique de la ville

- Moyens : temps agent

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des 25 critères de discrimination

Annexe 2 : Lettre d'engagement du Président et du Directeur général des services

objet : Les 25 critères de discriminations reconnus en France (octobre 2018)
nos références : SG-240bis-2018-DCO-SD-EL

1 - APPARENCE PHYSIQUE

Critère de l'obésité, la calvitie, beauté, couleur des cheveux, tour de poitrine, taille, poids.

Le concept de « caractéristique physique » englobe les caractéristiques présentes et indépendantes de la volonté d'une personne (exemples : tâche de naissance, brûlures, coupes de cheveux, cicatrices chirurgicales, mutilations...).

2 – ORIGINE

On entend par origine à la fois les origines nationales, le milieu dont on est issu et le lieu où l'on vit.

3 - ETAT DE SANTE

Ce critère recouvre un grand nombre de pathologies n'impliquant pas un handicap traitement médical, infection, fragilité psychique. C'est également un critère qui permet de protéger les personnes atteintes du sida (séropositifs ou porteurs du VIH) ou d'un cancer. Les difficultés liées à l'état de santé peuvent être de courte, comme de longue durée. Ce type de discrimination concerne principalement les problèmes chroniques d'une personne qui l'obligent à s'absenter régulièrement. Ces problèmes peuvent être physiques comme psychologiques.

4 HANDICAP

Une personne handicapée (handicap mental, troubles envahissants du développement, handicap psychique ou physique) peut être victime de discrimination dans différentes situations de la vie courante (scolarité, restauration, transports, logement, loisirs etc....), l'accès à la vie professionnelle étant l'une des plus fréquemment rencontrées.

Les employeurs sont tenus de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification ou de le conserver.

5 – SEXE

La discrimination fondée sur le sexe concerne généralement les femmes qui sont moins bien rémunérées, évoluent de manière moins significative au sein d'une entreprise, ou bien accèdent plus difficilement aux postes à responsabilités.

6 - ORIENTATION SEXUELLE

Une personne ne peut être victime de discrimination parce qu'elle est homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle ou hétérosexuelle. Dans la majorité des cas, les comportements discriminatoires liés à ce critère reposent sur l'attitude homophobe de leur auteur.

L'orientation sexuelle n'est pas un choix. Elle est définie en fonction du genre des personnes pour lesquelles un individu éprouve de l'attraction et de l'affection, tant physiques qu'émotionnelles.

7 - MŒURS

Ce critère repose sur la manière de vivre (exemple : fumer, boire, jouer, ne pas vivre de façon sédentaire...).

8 - OPINIONS POLITIQUES

La discrimination liée aux opinions politiques est caractérisée dès lors que l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non appartenance à un parti politique.

9 - OPINIONS RELIGIEUSES

La discrimination à caractère religieux est caractérisée dès lors que l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non appartenance à une religion.

10 – AGE

Il est interdit de discriminer une personne en raison de son âge.

1 1 - PATRONYME/PRENOM

Une personne ne doit pas être victime de discrimination à raison de la consonance étrangère de son nom ou d'un patronyme jugé ridicule.

12 - ETAT DE GROSSESSE

De nombreuses femmes sont discriminées dans le monde du travail parce qu'elles tombent enceintes ou qu'elles présentent le risque d'une grossesse future.

13 - SITUATION DE FAMILLE

La situation de famille d'une personne ne peut être à l'origine d'une discrimination (le nombre d'enfants à charge, l'existence d'une relation amoureuse entre collègues, un parent à charge...).

14 - CARACTERISTIQUE GENETIQUE (A.D.N).

Depuis 2002, le législateur a rendu strictement confidentielles toutes les données médicales des salariés. L'employeur ne peut y avoir accès.

15 - IDENTITE DU GENRE

En sociologie, l'identité sexuelle (ou identité de genre ou identité sexuée) se réfère au genre par lequel une personne est socialement reconnue, mais l'identité conférée et l'identité ressentie peuvent parfois être différentes. De plus, il peut y avoir absence d'identité ou double identité. On peut donc être asexué, bisexué. L'identité de genre peut être également affectée par nombre de structures sociales, comme l'appartenance culturelle, le statut social, la situation professionnelle, l'éducation ou la famille.

Des individus estiment que leur identité sexuelle ne correspond pas à leur sexe biologique, dont les transgenres, les transsexuels et beaucoup d'intersexués. Cette identité sexuelle ne peut justifier un traitement discriminatoire.

16 - ACTIVITES SYNDICALES

La discrimination liée aux activités syndicales est caractérisée dès lors qu'une mesure est subordonnée à l'appartenance ou à la non appartenance à une organisation syndicale.

17 - NATIONALITE / APPARTENANCE OU NON A UNE NATION

Le Code du Travail prohibe les discriminations au travail liées notamment à la nationalité.

18 - APPARTENANCE OU NON A UNE ETHNIE

Le terme « ethnie » désigne un ensemble d'individus réunis par une communauté de langue ou de culture : il désigne des ensembles humains pouvant dépasser le cadre des nations ou, au contraire, correspondre à des minorités nationales.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers une personne en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une ethnie, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

19 - APPARTENANCE OU NON A UNE RACE

La discrimination à raison de l'appartenance réelle ou supposée à une race recouvre toute discrimination fondée sur la naissance.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers une personne en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une race, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

20 - LIEU DE RESIDENCE

L'endroit où une personne habite ne peut être évoqué pour refuser l'accès à un droit.

21 - PERTE D'AUTONOMIE

Ce motif à vocation à protéger les personnes en situation de dépendance, et notamment les personnes handicapées qui vieillissent et qui, compte tenu du recul de l'âge de la retraite, peuvent se retrouver en situation difficile dans les entreprises.

22 - PRECARITE SOCIALE

Il s'agit de la discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur.

23 - CAPACITE A S'EXPRIMER DANS UNE LANGUE AUTRE QUE LE FRANCAIS

Il est retenu comme discriminatoire d'opérer toute distinction entre les personnes sur le fondement de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français (langue étrangère ou langue régionale).

24 - DOMICILIATION BANCAIRE

Cette mesure vise à lutter contre les discriminations dont sont victimes les ressortissants d'outre-mer à raison d'un compte bancaire domicilié hors métropole, principalement en matière d'accès au logement.

25 – EXERCICE NORMAL DU DROIT DE GREVE

Selon un Arrêt de cassation de la Chambre sociale de la Cour de cassation rendu le 09/07/2015, l'employeur qui effectue des retenues sur salaire de salariés grévistes en prenant en compte leur degré de mobilisation selon les services, et les conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise, commet une discrimination indirecte.

**Lettre d'engagement de Bordeaux Métropole
Démarche de labellisation AFNOR**

Février 2017

Dans le cadre de sa politique de prévention et de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité femmes/hommes, Bordeaux Métropole et ses services ont décidé de s'engager dans une démarche de double labellisation auprès d'AFNOR Certification afin d'obtenir :

- le label « Diversité » qui témoigne de l'engagement des organismes en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité,
- le label « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » qui vise, quant à lui, à réduire les inégalités liées au genre.

Portée par le conseiller en charge de la lutte contre les discriminations, cette démarche doit permettre à la Métropole de tendre vers l'exemplarité en matière d'égalité de traitement en interne, mais aussi vis-à-vis des acteurs locaux et de ses partenaires. Outre le respect du cadre légal, vingt trois critères de discriminations illégaux sont inscrits au code pénal, il s'agit de s'intégrer dans des dynamiques locales, nationales et européennes et d'améliorer les conditions de travail des agents, l'effectivité des droits et la qualité du service rendu aux usagers.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- témoigner de l'engagement de l'établissement en matière de responsabilité sociétale,
- promouvoir l'égalité des chances entre candidats à un emploi public,
- garantir l'égalité de traitement entre personnels territoriaux et entre hommes et femmes tout au long de la carrière à travers les procédures et pratiques managériales,
- faire de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations une priorité dans les politiques publiques métropolitaines, de la relation à l'usager et à l'ensemble des partenaires, fournisseurs et prestataires.

L'audit de certification, commun aux deux labels grâce au dispositif d'alliance, est prévu pour le dernier trimestre 2017. Après avis des commissions « Egalité » et « Diversité » d'Afnor Certification, les labels seront délivrés le cas échéant pour une durée de quatre ans. Un audit de surveillance aura lieu 24 mois après l'obtention des labels.

Nous nous engageons, pour garantir l'égalité de traitement au sein de l'établissement et sur le territoire communal, dans une démarche d'amélioration continue qui se veut partagée et transparente.



Alain Juppé
Président de Bordeaux Métropole
Maire de Bordeaux

Eric Ardouin
Directeur général des services

