

	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE	<i>Délibération</i>
	Séance publique du 20 décembre 2019	N° 2019-789

Convocation du 13 décembre 2019

Aujourd'hui vendredi 20 décembre 2019 à 09h30 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la Salle du Conseil sous la présidence de Monsieur Patrick BOBET, Président de Bordeaux Métropole.

ETAIENT PRESENTS :

M. Patrick BOBET, M. Alain ANZIANI, M. Nicolas FLORIAN, M. Emmanuel SALLABERRY, M. Christophe DUPRAT, Mme Christine BOST, M. Michel LABARDIN, M. Jean-François EGRON, M. Franck RAYNAL, M. Jacques MANGON, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, Mme Anne-Lise JACQUET, M. Fabien ROBERT, Mme Claude MELLIER, Mme Agnès VERSEPUY, Mme Brigitte TERRAZA, M. Jean TOUZEAU, Mme Anne WALRYCK, M. Dominique ALCALA, M. Max COLES, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Véronique FERREIRA, Mme Andréa KISS, M. Jean-Jacques PUYOBRAU, M. Alain TURBY, M. Jean-Pierre TURON, M. Michel VERNEJOUL, Mme Josiane ZAMBON, Mme Emmanuelle AJON, M. Erick AOUIZERATE, Mme Cécile BARRIERE, Mme Léna BEAULIEU, Mme Maribel BERNARD, M. Jacques BOUTEYRE, M. Nicolas BRUGERE, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, M. Alain CAZABONNE, M. Didier CAZABONNE, Mme Chantal CHABBAT, M. Gérard CHAUSSET, Mme Solène CHAZAL-COUCAUD, Mme Brigitte COLLET, M. Yohan DAVID, Mme Nathalie DELATTRE, M. Stéphan DELAUX, M. Arnaud DELLU, Mme Laurence DESSERTINE, M. Gérard DUBOS, Mme Michèle FAORO, M. Vincent FELTESSE, M. Marik FETOUH, M. Jean-Claude FEUGAS, M. Philippe FRAILE MARTIN, Mme Magali FRONZES, M. Guillaume GARRIGUES, M. Max GUICHARD, M. Jacques GUICHOUX, M. Daniel HICKEL, M. Pierre HURMIC, Mme Dominique IRIART, Mme Laetitia JARTY-ROY, M. François JAY, M. Franck JOANDET, M. Bernard JUNCA, Mme Conchita LACUEY, M. Marc LAFOSSE, M. Bernard LE ROUX, Mme Anne-Marie LEMAIRE, Mme Zeineb LOUNICI, M. Eric MARTIN, M. Thierry MILLET, M. Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, M. Jacques PADIE, Mme Christine PEYRE, M. Michel POIGNONEC, M. Benoît RAUTUREAU, Mme Marie RECALDE, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Gladys THIEBAULT, Mme Anne-Marie TOURNEPICHE, M. Serge TOURNERIE, M. Thierry TRIJOULET, Mme Marie-Hélène VILLANOVE.

EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION:

M. Patrick PUJOL à M. Michel POIGNONEC
M. Michel DUCHENE à M. Max COLES
M. Michel HERITIE à Mme Josiane ZAMBON
M. Kévin SUBRENAT à Mme Laetitia JARTY-ROY
Mme Odile BLEIN à Mme Léna BEAULIEU
Mme Isabelle BOUDINEAU à M. Arnaud DELLU
M. Guillaume BOURROUILH-PAREGE à Mme Brigitte TERRAZA
Mme Anne BREZILLON à Mme Zeineb LOUNICI
Mme Anne-Marie CAZALET à Mme Marie-Hélène VILLANOVE
Mme Emmanuelle CUNY à Mme Cécile BARRIERE
M. Jean-Louis DAVID à M. Jacques BOUTEYRE
Mme Michèle DELAUNAY à M. Vincent FELTESSE
Mme Florence FORZY-RAFFARD à Mme Christine PEYRE
M. Jean-Pierre GUYOMARC'H à M. Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM
Mme Martine JARDINE à M. Jacques GUICHOUX
M. Pierre LOTHAIRE à M. Daniel HICKEL
Mme Emilie MACERON-CAZENAVE à M. Philippe FRAILE MARTIN
Mme Arielle PIAZZA à Mme Dominique IRIART
Mme Dominique POUSTYNNIKOFF à M. Benoît RAUTUREAU
M. Alain SILVESTRE à Mme Karine ROUX-LABAT
Mme Elisabeth TOUTON à Mme Solène CHAZAL-COUCAUD

EXCUSE(S) :

Mme Marie-Christine BOUTHEAU.

PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Clément ROSSIGNOL-PUECH à Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE à partir de 12h10
Mme Agnès VERSEPUY à M. Dominique ALCALA à partir 11h35
M. Michel VERNEJOUL à M. Thierry TRIJOULET à partir de 12h25
M. Erick AOUIZERATE à Mme Anne-Lise JACQUET à partir de 11h55
M. Nicolas BRUGERE à Mme Magali FRONZES à partir de 12h05
M. Bernard JUNCA à Mme Chantal CHABBAT à partir de 11h50
M. Eric MARTIN à Mme Maribel BERNARD à partir de 12h00
Mme Gladys THIEBAULT à M. Guillaume GARRIGUES à partir de 11h35
M. Serge TOURNERIE à Mme Christine BOST à partir de 12h15

EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :

LA SEANCE EST OUVERTE

	Conseil du 20 décembre 2019	Délibération
	Secrétariat général Direction Conseil et organisation	N° 2019-789

Rapport annuel 2019 sur la situation de Bordeaux Métropole en matière d'Egalité Femmes/Hommes - Présentation - Information

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Bordeaux Métropole, consciente que l'égalité femmes-hommes se joue tant au niveau local qu'au niveau national, s'est engagée dans une politique transversale de promotion de l'égalité femmes-hommes dès 2011.

Cette démarche procédait d'un constat : si la place des femmes n'a cessé de progresser dans la société, et si en théorie, rien ne devrait plus entraver l'égalité juridiquement garantie, en pratique les indicateurs montrent que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas encore atteinte.

Ainsi, la Métropole a réalisé, en 2012/2013, un diagnostic interne sur la situation des femmes et des hommes en son sein et démarré des actions simples visant à améliorer l'équité entre les femmes et les hommes qu'elle emploie.

De plus, le 8 mars 2014, Bordeaux Métropole a adhéré à la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, promue par le Conseil des communes et régions d'Europe.

Un premier plan d'actions métropolitain Egalité femmes/hommes a été adopté par le Conseil métropolitain le 30 octobre 2016. Un deuxième plan d'actions triennal couvrant la période 2020/2022 est proposé à ce même Conseil métropolitain.

Il fera l'objet d'une évaluation régulière lors de la rédaction du rapport annuel de situation sur l'égalité femmes/hommes.

En effet, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est venue renforcer le rôle des acteurs publics dans la promotion de l'égalité femmes/hommes. Elle prévoit à terme que soit développée dans toutes les institutions publiques locales une approche intégrée de l'égalité femmes/hommes, c'est-à-dire une démarche transversale visant à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans toutes les politiques déclinées par la collectivité ou l'établissement public.

L'article 61 de cette loi (article L. 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales) prévoit : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente

un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret ».
« Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Ce document est devenu obligatoire en 2016. Il expose un panorama des avancées égalitaires en interne et sur les politiques publiques développées par l'Etablissement.

Il est divisé en 3 parties :

- Les élus, les membres du Conseil de développement durable, les délégations métropolitaines et étrangères ;
- La Métropole employeur responsable, qui aborde les sujets relatifs aux effectifs, à la carrière des agents, aux dispositifs mis en place pour permettre la conciliation des temps de vie des agents et la valorisation de la parentalité ;
- La promotion de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques conduites par la Métropole (commande publique, mobilité, aménagement urbain, soutien aux associations, politique de la ville, jeunes publics, animation du Réseau Egalité/Diversité...).

En 2017, Métropole, la Ville de Bordeaux et le CCAS (Centre communal d'action sociale) se sont conjointement lancés dans une démarche de double labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et Diversité, qui a abouti en 2019 à l'obtention des labels en 2019. Les rapports annuels de situation sur l'Egalité Femmes/hommes constituent les documents de référence mesurant les avancées de l'établissement.

En effet, la labellisation étant une démarche d'amélioration continue, les services poursuivent leur travail sur la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations, afin de tendre toujours davantage vers l'exemplarité et de conserver les labels.

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre acte du rapport annuel 2019 sur la situation de Bordeaux Métropole en matière d'égalité femmes/hommes.

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées – Communication effectuée.

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 20 décembre 2019

REÇU EN PRÉFECTURE LE : 23 DÉCEMBRE 2019	Pour expédition conforme, le Vice-président, Monsieur Jean-François EGRON
PUBLIÉ LE : 23 DÉCEMBRE 2019	

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes de Bordeaux Métropole 2019



SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE : LES ELUS, LE CONSEIL DE DEVELOPPEMENT DURABLE (C2D) ET LES DELEGATIONS METROPOLITAINES OU ETRANGERES	6
Les élus métropolitains	6
Le Conseil de développement durable (C2D)	7
Les délégations métropolitaines à l'étranger et les délégations étrangères à Bordeaux Métropole	8
DEUXIEME PARTIE : BORDEAUX METROPOLE EMPLOYEUR RESPONSABLE	9
La Carrière	9
Les effectifs.....	9
Le recrutement.....	22
Le temps partiel.....	25
Les absences liées à la parentalité	26
Les accidents	30
Les maladies	31
Les sanctions	34
La formation	35
La rémunération.....	38
Le déroulement de carrière.....	42
La retraite	46
L'aide à la conciliation des temps de vie des agents	48
Le télétravail	48
Les plages horaires fixes.....	49
Le temps de travail aménagé (TTA).....	49
Le compte épargne temps (CET)	51
La Conciergerie Solidaire	52
La valorisation de la parentalité	53
Le guide pour les futurs et nouveaux parents.....	53
Le Comité des Œuvres Sociales (COS)	54
Le don de jour	54
La complémentaire santé	54
L'aide sociale	55
La communication interne et externe	55
Le dialogue social	58
TROISIEME PARTIE : LES POLITIQUES PUBLIQUES	59
La commande publique	59

Le soutien aux associations	61
La mobilité	62
L'aménagement urbain et l'habitat	66
Le renouvellement urbain et la « politique de la Ville »	66
Les actions en direction du jeune public.....	68
Le pilotage et l'animation métropolitains du réseau local Egalité/Diversité.....	69
La participation à deux réseaux nationaux	70
L'organisation d'évènements pour accompagner les communes.....	70
La participation à la Quinzaine de l'Egalité, de la diversité et de la citoyenneté.....	71
CONCLUSION	74

Bordeaux Métropole, consciente que l'égalité femmes-hommes se joue tant au niveau local qu'au niveau national, s'est engagée dans une politique transversale de promotion de l'égalité femmes/hommes dès 2011.

Cette démarche procédait d'un constat : si la place des femmes n'a cessé de progresser dans la société, et si en théorie, rien ne devrait plus entraver l'égalité juridiquement garantie, en pratique les indicateurs montrent que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas encore atteinte.

Avant de s'interroger sur ses politiques publiques, la Métropole a souhaité, en 2012/2013, réaliser un diagnostic interne sur la situation des femmes et des hommes et démarrer des actions simples visant à améliorer l'équité entre les femmes et les hommes qu'elle emploie.

De plus, le 8 mars 2014, Bordeaux Métropole a adhéré à la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, promue par le Conseil des communes et régions d'Europe. Cette charte définit 6 grands principes, déclinés en 9 actes, que les collectivités et établissements publics intercommunaux (EPCI) s'engagent à respecter :

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

Un premier plan d'actions métropolitain Egalité femmes/hommes a ainsi été élaboré par les services et adopté par le Conseil métropolitain le 30 octobre 2016.

Un second plan d'actions triennal est proposé au Conseil du 20 décembre 2019.

Il repose sur 4 axes :

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

La promotion de l'égalité nécessite un engagement sur le long terme, qui se fonde sur des actions de proximité, des expérimentations, et leur mise en valeur. Elle s'accompagne également d'une sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre.

Le présent rapport participe à cette valorisation du travail accompli par les services et met en avant les actions en cours ou à venir.

Rappel du contexte légal

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que toutes les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent présenter devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes. Ce rapport est devenu obligatoire depuis 2016.

Il doit donner un panorama des avancées égalitaires en interne et sur les politiques publiques et permettre la remise à jour du plan d'actions métropolitain Egalité femmes/hommes.

Ce rapport a vocation à s'enrichir chaque année.

En juin 2017, le Président/Maire et le Directeur général des services se sont engagés dans une démarche de double labellisation Egalité femmes/hommes et Diversité impliquant la Métropole, la Ville de Bordeaux et le Centre Communal d'Action Sociale. En octobre 2017, l'Association Française de Normalisation (AFNOR) a réalisé un premier diagnostic sur ces thématiques, en rencontrant de nombreux agents dans les bureaux et sur le terrain. Les préconisations proposées ont donné lieu à la mise en œuvre d'un plan d'actions déployé en interne.

Après un audit de certification mené par l'Afnor entre le 29 janvier et 8 février 2019 sur un échantillonnage de sites et services métropolitains et municipaux, Bordeaux Métropole, la Ville et le CCAS ont présenté leurs candidatures devant les commissions Egalité et Diversité, présidées par l'Etat, en mai et septembre 2019. Avec l'obtention de ces labels, la première étape a été franchie, il s'agit maintenant de les conserver lors de l'audit de suivi à 24 mois.



Par ailleurs, un réseau des référents Egalité est constitué depuis juin 2019, permettant d'identifier une personne relais dans chaque Direction générale afin de préciser les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes réalisées en interne et dans le déploiement des politiques publiques dont elle a la charge.

Enfin, une enquête interne a été menée entre septembre et novembre 2018 afin d'évaluer le ressenti discriminatoire au sein de nos institutions. 1270 agent-e-s ont répondu à cette étude, 17% des agent-e-s de Bordeaux Métropole, 11% des agent-e-s de la Ville de Bordeaux et 19% du CCAS. 60% des répondant-e-s étaient des femmes et le premier motif évoqué a été la discrimination en raison du sexe, en seconde position est arrivée l'apparence physique. Sur les 17% des agent-e-s s'étant senti-e-s discriminé-e-s, 60% étaient des femmes. Concernant les publics les plus moqués, les femmes arrivent à nouveau en tête de liste pour 24% des répondant-e-s et à nouveau l'apparence physique suit. Une promotion interne équitable et la suppression des inégalités salariales ont été identifiées dans les principales réponses.

Première partie : les élus, le conseil de développement durable (C2D) et les délégations métropolitaines ou étrangères

Les élus métropolitains

FOCUS : Dans les communes de 1.000 habitants et plus, l'article L.2122-7-2 du Code général des collectivités territoriales prévoit que sur chacune des listes électorales des élections municipales, l'écart entre le nombre total de candidat de chaque sexe ne peut être supérieur à 1.

Toutefois, le maire et son premier adjoint ne doivent pas nécessairement être de sexe opposé.

Le système de listes paritaires dans les communes de plus de 1.000 habitants a permis de voir progresser le nombre des conseillères dans les intercommunalités, mais il le limite également. C'est en particulier le cas des communes de petite taille qui délèguent souvent une seule personne à l'EPCI. Le siège va alors au maire, en général, un homme.

A Bordeaux Métropole, sur 105 conseillers, 43,81% sont des femmes, ce taux est largement supérieur à la moyenne nationale dans les intercommunalités (34,6%).

Chiffres nationaux du Haut Conseil à l'Egalité (novembre 2018) :

- 34,6% de femmes dans les intercommunalités, et 39% dans les métropoles
- 7% de femmes présidentes d'Etablissements publics de coopération intercommunale (EPCI)
- 20% de femmes vice-présidentes dans les EPCI

En 2017, l'exécutif métropolitain regroupait 61,29% d'hommes (38,70% de femmes).

En 2019, des mouvements ont eu lieu suite aux départs du Président et de 2 membres du Bureau. Les femmes ne représentent plus que 28,13% de l'exécutif (25% de vice-présidentes et 50% de conseillères déléguées). La parité recule donc et Bordeaux Métropole se rapproche de la moyenne nationale (20% de femmes dans les exécutifs d'EPCI).

Les commissions sont présidées à 37,5% par des femmes. Sur les 8 commissions de Bordeaux Métropole, 4 comportent plus de 65% d'hommes : Identités communales et métropolitaine,

Infrastructures routières et ferroviaires, Transports et déplacements et Attractivité économique, emploi et rayonnement métropolitain. La commission Urbanisme rassemble plus de 66,66% de femmes, et la commission Administration générale et ressources humaines 63,15%. Il est à noter que les commissions Haute qualité de vie et Finances sont mixtes et que les femmes sont en charge de thématiques techniques. Ainsi la répartition genrée des rôles est moins importante que sur le plan national.

Bordeaux Métropole a connu une évolution notable au regard du précédent mandat. En effet, en 2008, sur 121 élus du Conseil de communauté urbaine, seulement 28,09% étaient des femmes. Le Bureau ne comptait que 5 femmes sur 36 membres. En revanche, 7 femmes présidaient une des 10 commissions.

De plus, lors de la précédente mandature, une élue maire, membre du Bureau, disposait d'une délégation à l'égalité femmes/hommes. Dans le mandat actuel, ces questions sont rattachées à la délégation relative aux Ressources humaines et à l'Administration générale.

Le Conseil de développement durable (C2D)

Le Conseil de développement durable est parfaitement paritaire depuis 2011. Les postes vacants ont été pourvus début 2019 en continuant de respecter la parité.

Dans le même mouvement, les postes de vice-président.e.s du C2D ont été complétés à la mi-2016. Le nombre de vice-président.e.s est désormais paritaire. 16 vice-président.e.s : 8 femmes et 8 hommes. Par ailleurs, une femme a été choisie pour représenter le C2D au sein du bureau de la Coordination Nationale des Conseils de Développement.

Par ailleurs, l'égalité femmes/hommes est une thématiques prise en compte dans les travaux menés :

- Lors du Grand débat national : 4 débats ont été animés par le C2D. Pour chaque séance, la parité des animateurs a été respectée. Ces derniers ont mis en place une alternance femmes-hommes pour les prises de paroles demandées par les citoyens.
- Lors des « Entretiens Liberté ! » menés lors de la saison culturelle bordelaise 2019 : la mixité a également été recherchée puisque 5 femmes et 5 hommes sont intervenus pour débattre lors des 5 conférences et de l'entretien de clôture.
De plus, un atelier et une table ronde ont été dédiés au thème « Liberté des femmes, liberté de genre ».



Les délégations métropolitaines à l'étranger et les délégations étrangères à Bordeaux Métropole

Depuis 2 ans, des données sont disponibles concernant les délégations métropolitaines se déplaçant en Inde et au Cameroun et les délégations indiennes et camerounaises visitant Bordeaux Métropole.

Les délégations métropolitaines (composées d'élus et d'agents) envoyées dans les deux pays partenaires restent bien équilibrées puisque les délégations parties en Inde 2018 comportaient 50% de femmes (contre 45% en 2017), en revanche, celles se rendant du Cameroun rassemblaient 33% de femmes (contre 50% en 2017).

Il reste important de veiller dans les délégations métropolitaines à véhiculer une image mixte de l'établissement.

En 2017, peu de femmes étaient représentées dans les délégations reçues : à hauteur de 16% pour l'Inde et de 20.83% pour le Cameroun. En 2018, Bordeaux Métropole a accueilli des délégations indiennes composées de 52% de femmes. Les délégations camerounaises se sont également féminisées en 2018 : 57% de femmes.

Délégations envoyées et reçues en Inde et au Cameroun par genre en 2018 :

INDE					
Délégations envoyées					
	Nombre d'hommes	Pourcentage d'hommes	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	TOTAL
Année 2017	9	50%	9	50%	18
Missions reçues					
Année 2018	8	38%	13	52%	21
CAMEROUN					
Délégations envoyées					
Année 2017	18	67%	9	33%	27
Missions reçues					
Année 2018	6	43%	8	57%	14

Deuxième partie : Bordeaux Métropole employeur responsable

Lorsqu'aucune précision n'est apportée dans le titre du paragraphe, les données statistiques proviennent de la Direction des ressources humaines et concernent l'année 2018.

La Carrière

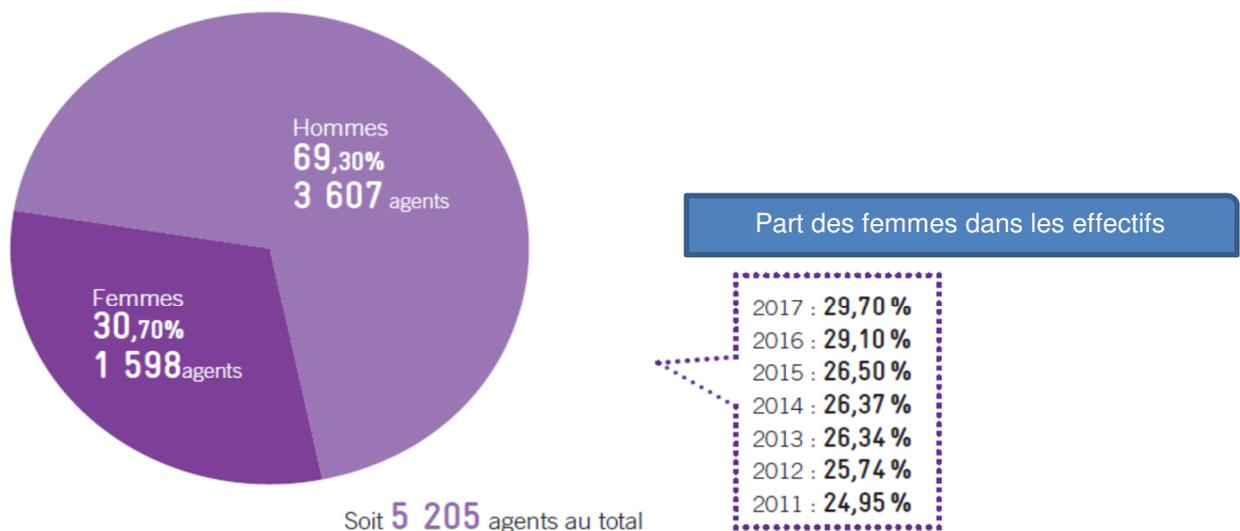
Les effectifs

La mixité professionnelle est atteinte lorsqu'un nombre minimum d'hommes et de femmes sont en présence sur un même lieu de travail. Les études s'entendent pour fixer ce taux à 40% minimum.

La féminisation des effectifs reste toujours très lente à Bordeaux Métropole. Après avoir connu une féminisation notable en 2016 (+2,6%) lors du cycle 1 de la mutualisation des services entre la Métropole et les communes, la part des femmes augmente peu (+ 0,6%) lors du cycle 2 en 2017.

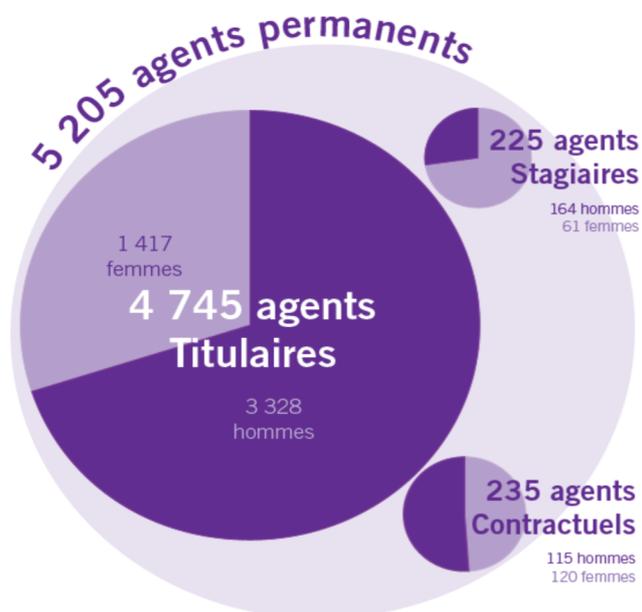
En 2018, la structure des effectifs montre une progression du taux de féminisation : 30,70% des agents sont des femmes, soit un peu plus d'1 agent sur 3. Les effectifs globaux ont augmenté de 2,72% par rapport à 2017, mais la population féminine marque une hausse de 6,25% (contre 1,23% pour la population masculine).

Répartition des effectifs par genre sur emplois permanents :



Les titulaires femmes et hommes restent largement majoritaires dans les effectifs métropolitains. Toutefois, il est constaté que les femmes constituent 46,50% de la part des agents contractuels (taux identique par rapport aux 46,51% de 2017).

Répartition des effectifs par qualité statutaire :



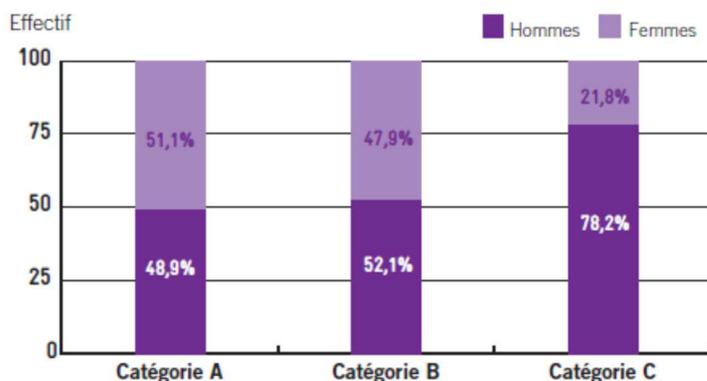
En 2018, la structure de la population par filière et par genre n'a pas connu d'évolution marquante. Les femmes restent plus particulièrement présentes dans la filière administrative au détriment de la filière technique dans laquelle 9 agents sur 10 sont des hommes.

Répartition par genre et filière :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	140	252	61	270	84	596	285	1 118
Culturelle	4	11	4	7	4	5	12	23
Médico-sociale	1	11		7			1	18
Technique	277	167	356	103	2 676	169	3 309	439
Total catégorie	422	441	421	387	2 764	770	3 607	1 598

L'étude de la structure par genre et par catégorie montre une progression du taux de féminisation dans l'ensemble des catégories en 2018 (catégorie A + 1,3 ; catégorie B + 2,6 ; catégorie C + 0,3 points). La hausse est particulièrement visible pour les agents de catégorie B quelle que soit la filière considérée.

Répartition par genre et par catégorie :



Le transfert de la Direction des archives à Bordeaux Métropole a eu un impact important sur la répartition par genre et par catégorie des agents appartenant à la filière culturelle.

La faible mixité dans certains services tient à plusieurs facteurs :

- Compétences historiques de Bordeaux Métropole tournées vers des métiers techniques, très masculinisés
- l'orientation faible des jeunes filles vers les filières techniques, et des jeunes hommes vers les filières administratives,
- le manque de femmes postulant sur les métiers techniques,
- le vivier peu important d'hommes postulant aux emplois administratifs,
- les stéréotypes et préjugés pouvant perdurer sur les compétences considérées comme « féminines » ou « masculines », sur les charges familiales, sur la suspicion de maternité des jeunes femmes,
- l'autocensure et le manque de confiance des femmes sur leurs capacités techniques,
- les horaires décalés qui nécessitent des aménagements pour être conciliables avec une charge de famille.

La « paroi de verre » (chaque filière accueille peu de personnes de l'autre sexe) a des incidences sur les rémunérations et le déroulement de carrière. En effet, les agents de la filière technique sont mieux rémunérés (primes plus nombreuses notamment) et les carrières avancent plus rapidement que dans les autres filières.

Bonne pratique : La Direction Générale du Numérique et des Systèmes d'information a mis en place des partenariats avec différentes écoles primaires pour faire découvrir certains aspects de leurs métiers aux plus jeunes, filles et garçons.

Répartition par genre, catégorie et filière :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	140	252	61	270	84	596	285	1 118
Culturelle	4	11	4	7	4	5	12	23
Médico-sociale	1	11		7			1	18
Technique	277	167	356	103	2 676	169	3 309	439
Total catégorie	422	441	421	387	2 764	770	3 607	1 598

Zoom sur l'encadrement

Il convient de distinguer les différents niveaux d'encadrement.

- Les postes d'emplois fonctionnels sont principalement occupés par des hommes (70%) en 2018. La mixité était atteinte en 2016 pour les emplois d'adjoint aux Directeurs généraux (50% de femmes et d'hommes), mais elle rebascule à la défaveur des femmes en 2017. Il convient néanmoins de noter que depuis la mutualisation des services avec la Ville de Bordeaux, le Comité de direction générale, composé des directeurs généraux de la Ville et de la Métropole est paritaire.
- En 2015, la mixité était constatée sur les emplois de directeurs et directrices et adjoints aux directeurs et directrices. Elle a régressé avec la mutualisation, en 2016, puisque les hommes occupaient ces fonctions à hauteur de 63%. En 2017, la tendance s'inverse de nouveau et 39,72% des directeurs sont des directrices. En 2018, 35% de femmes sont adjointe au directeur (+ 1,67% par rapport à 2017), et 38,09% sont directrices (soit une baisse de 1,63% par rapport à l'année 2017).

- Concernant les chefs de service, la mixité était quasi parfaite au fil des ans : les taux observés étaient très proches d'une année sur l'autre, mais baissaient en 2016 à la défaveur des femmes. Le nombre de cheffes de service augmente en 2017 et passe de 40,44% à 46,42%. En 2018, les femmes cheffe de service sont 44,38%.
- La féminisation était en net recul sur les emplois de cheffe de centre et passait de 63,88% en 2013, à 50,59% en 2015 puis à 34,11% en 2016. Il remonte à 38% en 2017. L'année 2018 confirme la tendance, avec 39,24% de femmes occupant cette fonction.
- Concernant les agents de maîtrise, l'enquête interne de 2013 avait montré que les salariés concernés étaient à forte majorité des hommes. Les chiffres sont identiques en 2015 : 91,72% d'hommes. Là encore, ce nombre augmente en 2016 pour passer à 93,70%. Il stagne en 2017 (93,70%) et diminue légèrement en 2018 (93,12% et en 2018). Pour rappel, les agents de maîtrise interviennent dans les métiers de terrain et appartiennent à la filière technique.

Répartition de l'encadrement par genre :

	Femmes		Evolution 2017/2018	Hommes		Evolution 2017/2018
	Nbre	%		Nbre	%	
Emplois fonctionnels (DGS, DGST, DGA)	3	30%	-3,33%	7	70%	+ 3,34%
Adjoint.e au directeur.trice général.e	7	35%	+ 1,67%	13	65%	- 1,66%
Directeur	24	38,09%	- 1,63%	39	61,90%	+ 1,63%
Directeur de mission	5	55,55%	*	4	44,44%	*
Responsable de centre	93	39,24%	+ 1,24%	144	60,75%	- 1,2(%)
Responsable de mission auprès d'un directeur	8	72,72%	*	3	27,27%	*
Responsable de service	83	44,38%	- 2,04%	104	55,61%	+ 2,14%
Responsable d'équipe	8	5%	*	152	95%	*
Responsable d'unité	9	6,87%	+ 0,39%	122	93,12%	- 0,39%

* non comptabilisés en 2017

La première évaluation de l'Afnor fin 2017 auprès de différents collectifs de travail avait pointé un manque de connaissance et de prise de conscience de l'importance et l'irrigation des sujets de l'égalité femmes/hommes et la non-discrimination dans le cadre des relations et pratiques professionnelles. Par ailleurs, il avait été constaté une difficulté à mobiliser l'encadrement supérieur sur les formations internes proposées. Pour l'année 2017, sur 133 personnes ayant participé aux sessions de formation mises en place avec le CNFPT, seulement 8 encadrant-e- s s'étaient inscrits.

Pour pallier ces difficultés et fournir à l'ensemble des responsables du top management des outils pour appréhender ces sujets transverses, une réunion des directeurs.trices dédiée à ces enjeux a été organisée le 4 décembre 2018.

Ouverte par le Maire / Président et le directeur général des services, la matinée du 4 décembre a mêlé conférence, table-ronde, échanges et cas pratiques pour comprendre ce que recouvre la

discrimination dans le milieu professionnel et les leviers d'actions proposés par le dispositif Alliance (Labels Egalité / Diversité).

Programme :

- Conférence de Mme Ferro Vallé, formatrice et conférencière sur la lutte contre les discriminations et l'égalité, experte label égalité professionnelle pour le groupe Afnor,
En collaboration avec :
 - Mme Crépin, directrice du Pôle Insertion du groupe Randstad impliqué sur ces questions à travers notamment l'institut Randstad pour l'égalité des chances,
 - Mme Remazeilles, Directrice générale du Secrétariat général Bordeaux Métropole, directrice du projet stratégique de double labellisation,
- Représentation de « Profil Typé », une pièce du Théâtre Sur Mesures abordant les enjeux de l'égalité et la diversité. L'objectif était de permettre aux participant-e-s de déconstruire les stéréotypes pour réagir en professionnel-le. La pièce a été suivie de travaux collectifs pour une meilleure appropriation du sujet.

Cette rencontre a rassemblé 100 participant-e-s, soit 70% de l'encadrement supérieur de la Métropole, de la Ville et du CCAS.

La démarche de labellisation Egalité / Diversité a permis d'intégrer ces questions, souvent considérées comme purement sociologiques, dans les pratiques managériales du quotidien et dans le fonctionnement de Bordeaux Métropole sur différents plans, tels que le recrutement, l'avancement, l'évaluation en définissant une politique générale d'égalité professionnelle et de diversité.

A l'instar de différentes villes comme Lyon ou Pessac qui ont déployé des plans de sensibilisation obligatoires auprès de leurs agent-e-s et de leurs encadrant-e-s sur plusieurs années, le projet proposé pour Bordeaux Métropole et la Ville de Bordeaux est un déploiement progressif, auprès de l'ensemble des encadrant-e-s, d'une démarche d'accompagnement au changement des comportements et des pratiques managériales. Ce projet de sensibilisation s'inscrit dans la continuité de la démarche Acteur d'une Dynamique Nouvelle (ADN) car il est attendu des encadrant-e-s une dynamique de changement.



Zoom sur la Direction de la Gestion des déchets et de la propreté

En 2018, 913 agents travaillent à la Direction Gestion des déchets et propreté, dont 6,02% de femmes. Il convient toutefois de noter qu'elles sont très présentes, à hauteur de 75% dans l'encadrement. De plus, 5 hommes et 3 femmes assurent l'encadrement supérieur de la direction.

En 2017, 5 femmes exerçaient le métier de ripper. En 2018, elles sont 7. 7 équipes ont pu être constituées de 2 hommes et 1 femmes (chaque équipe est composée d'un.e conducteur.trice de benne, et de 2 rippers).

Zoom sur les Pôles territoriaux

Depuis janvier 2016, l'effectif féminin a augmenté au sein du Pôle territorial de Bordeaux. L'objectif de mixité est parfaitement atteint depuis 2016 en catégorie A.

Effectifs du Pole territorial de Bordeaux par catégorie et genre :

	2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	12 (50%)	12 (50%)	13 (50%)	13 (50%)
Catégorie B	16 (30,77%)	36 (69,23%)	20 (33,33%)	40 (66,67%)
Catégorie C	49 (12,79%)	334 (87,21%)	54 (13,43%)	401 (86,57%)

Dans l'ensemble des pôles territoriaux, la féminisation des effectifs progresse dans les services territoriaux traditionnellement plutôt masculins : le service territorial Ouest et le centre propreté du service territorial Bordeaux Maritime Bastide sont depuis peu ou seront prochainement sous la responsabilité d'une cheffe de service et d'une cheffe de centre.

En revanche, si la population de la catégorie C de la filière technique évolue également, elle reste majoritairement masculine.

Zoom sur l'approche démographique de l'effectif

Il existe un écart entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'âge moyen, avec une population masculine qui reste plus âgée que celle féminine. Toutefois, en 2018, comme en 2017, cet écart se resserre, en effet tandis que l'âge moyen des hommes est de 45 ans et 6 mois, celui des femmes passe à 45 ans et 1 mois.

Age moyen par genre :

	Agents masculins	Agents féminins	GLOBAL
Age moyen 2016	45 ans et 5 mois	44 ans et 10 mois	45 ans et 3 mois

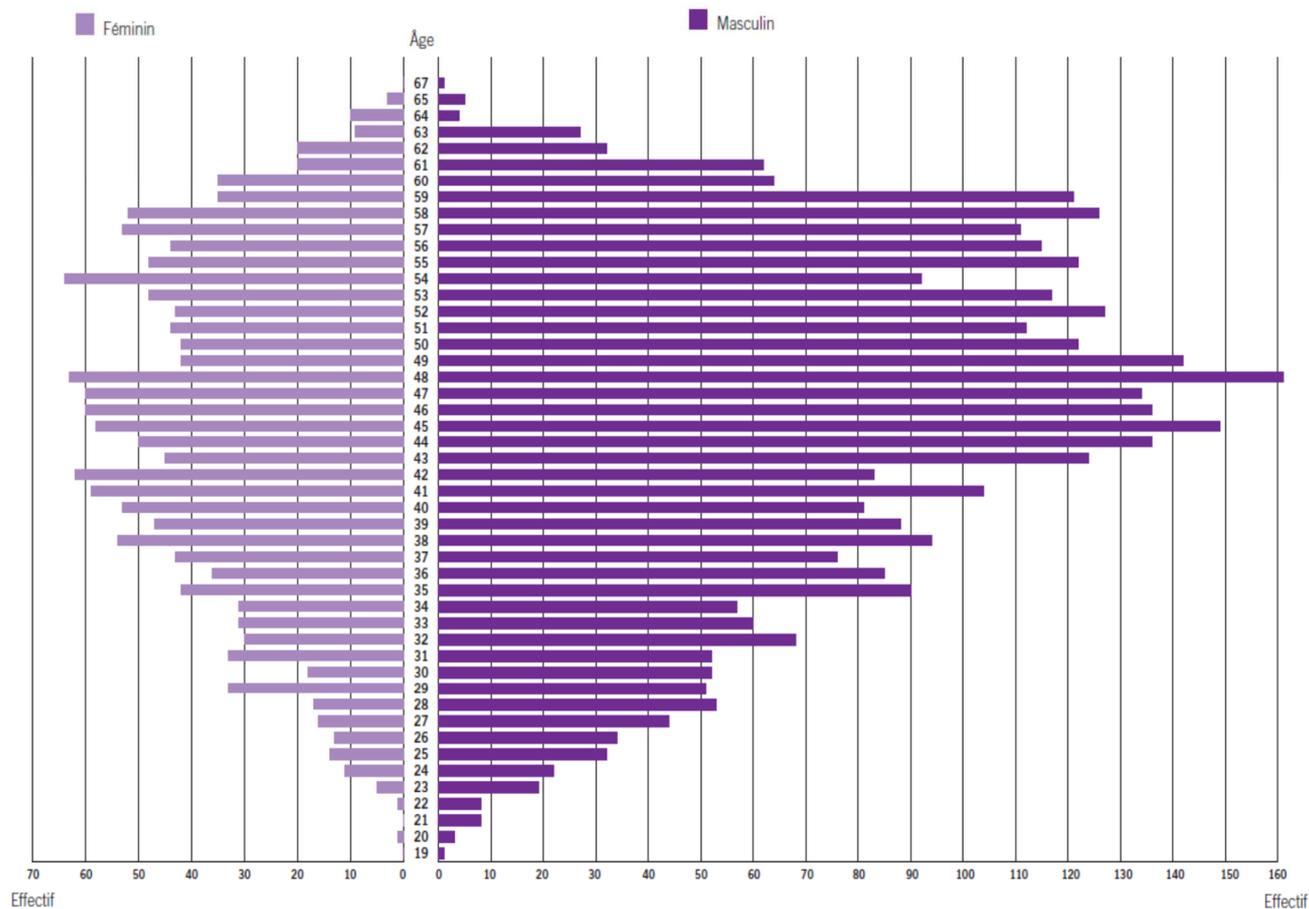
	Agents masculins	Agents féminins	GLOBAL
Age moyen 2017	45 ans et 6 mois	45 ans et 2 mois	45 ans et 4 mois

	Agents masculins	Agents féminins	GLOBAL
Age moyen 2018	45 ans et 6 mois	45 ans et 1 mois	45 ans et 4 mois

De plus, la répartition par âge des femmes reste plus harmonieuse que celle des hommes, avec toutefois une part plus importante des « plus de 60 ans ».

Enfin, le bilan social de 2018 confirme que la filière administrative, principalement féminine, voit l'âge moyen des agents augmenter plus vite que dans les autres filières (+ 4 mois par rapport à 2017).

Répartition des effectifs par tranche d'âge et par genre :

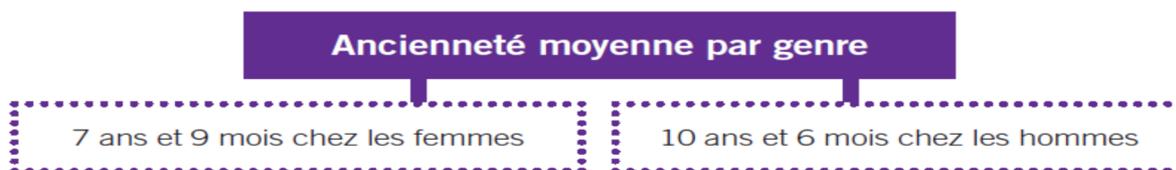


Zoom sur l'ancienneté moyenne à la Métropole

L'ancienneté moyenne à la Métropole, après avoir connu une forte diminution avec la mutualisation, admet une légère hausse en 2017 et se stabilise en 2018, tant pour les hommes que pour les femmes.

Ancienneté moyenne par genre :

En 2017 :



En 2018 :



Zoom sur le lieu de résidence

En moyenne, les agents masculins habitent plus loin que les agents féminins. Ainsi, 74,59% des femmes vivent dans l'agglomération, pour 63,01% des hommes.

24,46% des personnels féminins résident hors de Bordeaux Métropole, pour 35,48% d'hommes.

1,49% des hommes et à 0,93% des femmes vivent hors du département.

Ces taux varient peu d'une année sur l'autre.

Lieu de résidence

	2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bordeaux Métropole	2 257	1 119	3 376	2 273	1 192	3 465
Communes hors Bordeaux Métropole	1 260	369	1 629	1 280	391	1 671
Hors département	46	16	62	54	15	69
Total	3 563	1 504	5 067	3 607	1 598	5 205

Zoom sur les contrats à durée déterminée (CDD) et indéterminée (CDI)

Sur 161 CDD sur emplois permanents, 70 agents sont occupés par des hommes et 91 par des femmes. Les hommes travaillant en CDI sont plus nombreux que les femmes (45 contre 29).

Zoom sur les emplois tremplin

Au 31 décembre 2018, 39 agents occupaient des postes tremplin, 18 femmes et 21 hommes.

Il s'agit de postes créés par délibération et réservés aux personnes reconnues inaptes de façon totale et définitive à leurs fonctions par le comité médical. Ces postes permettent aux agents d'amorcer une reconversion. Au regard des effectifs globaux, il est possible de constater que ce dispositif profite plus aux femmes qu'aux hommes.

Ces données seront à comparer avec celles des prochaines années.

Zoom sur les contrats uniques d'insertion (CUI)

Les contrats uniques d'insertion ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le nombre de CUI à Bordeaux Métropole poursuit sa baisse en 2018, passant de 20 à 7. Cette forte baisse s'explique par la contraction budgétaire faite au niveau national concernant les subventions accordées aux employeurs ayant recours à ce type de contrats. Il reste un accompagnement social qui bénéficie à 4 hommes et 3 femmes. Il est néanmoins appelé à disparaître.

Effectifs en CUI par genre et par âge :

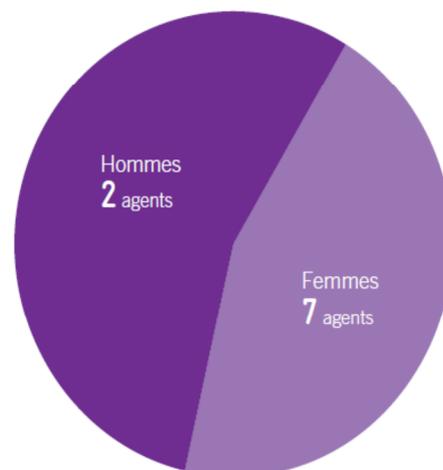
	2017				2018			
	Hommes	Femmes	TOTAL	%	Hommes	Femmes	TOTAL	%
-25 ans		1	1	5,0%				
25 à 29 ans		4	4	20,0%				
30 à 34 ans		2	2	10,0%				
35 à 39 ans	1	1	2	10,0%				
40 à 44 ans	1	1	2	10,0%		1	1	14,3%
45 à 49 ans		1	1	5,0%	1		1	14,3%
50 à 54 ans	2	1	3	15,0%		1	1	14,3%
55 à 59 ans	1	2	3	15,0%	2		2	28,6%
60 ans et +	2		2	10,0%	1	1	2	28,6%
Total	7	13	20	100,0%	4	3	7	100,0%

Zoom sur les contrats d'avenir

Les contrats d'avenir ont été créés afin de proposer des solutions d'emploi aux jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Le nombre de contrats d'avenir a fortement diminué en raison de la suppression du dispositif en janvier 2018. Il profite encore à 7 femmes et 2 hommes en 2018.

Les directions générales des emplois d'avenir :

	Effectifs au 31 décembre 2018	
	Nombre	%
Cabinet et rattachement au Président		
Direction générale des services		
Secrétariat général		
Direction générale mobilités		
Direction générale haute qualité de vie	1	11,1%
Direction générale valorisation du territoire	3	33,3%
Direction générale des finances et de la commande publique		
Direction générale numérique et systèmes d'information		
Direction générale RH et administration générale	2	22,2%
Direction générale des territoires	3	33,3%
Total	9	100,0%



Zoom sur les contrats d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à de jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique, en vue d'une qualification professionnelle ou d'un titre répertorié. Il repose sur un principe d'alternance entre un enseignement théorique en centre de formation et un enseignement pratique du métier chez l'employeur. Le nombre d'apprentis a fortement augmenté en 2018 et passe 68 à 77, montrant ainsi la politique volontariste de l'établissement sur ce sujet. Toutefois, ce dispositif bénéficie surtout aux hommes qui représentent 71,42% des apprentis.

Les Directions générales des Territoires et Haute qualité de vie accueillent le plus d'apprentis (23 et 19 étudiants), suivies par la Direction générale Numérique et système d'information (16 jeunes). On observe donc que la répartition des apprentis par Direction générale reproduit la représentation sexuée des métiers.

Zoom sur les stagiaires école rémunérés

Le stage est une période d'observation et de formation pratique. Il s'inscrit dans le cadre d'un cursus de formation initiale scolaire ou universitaire, qu'il a vocation à compléter et qui a pour objet principal la familiarisation avec le milieu professionnel. Aussi est-il important de recevoir des filles et des garçons, des femmes et des hommes afin de valoriser la mixité des métiers et d'ouvrir le champ des possibles pour ces jeunes.

En 2018, le nombre d'étudiantes accueillies a augmenté passant de 113 en 2017 à 128 en 2018 (contre 145 hommes en 2017 et 137 en 2018), permettant une meilleure représentation féminine.

Il est constaté que les étudiantes accueillies en stage rémunéré ont un niveau d'étude supérieur à celui des étudiants.

Stagiaires écoles rémunérés par genre et niveau de diplôme :

Niveau de diplôme	2017			2018		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Collège	20	14	34	29	14	43
CAP	37	10	47	5	1	6
BEP				2	2	4
BAC	21	17	38	31	25	56
BTS	8	3	11	5	5	10
DUT				9	8	17
Licence	14	16	30	9	21	30
Maitrise	27	31	58		1	1
Master				18	33	51
DESS						
Ingénieur	7	4	11	4	3	7
Doctorat		1	1	1		1
Formation professionnelle	11	17	28	24	15	39
Total	145	113	258	137	128	265

Il serait intéressant de connaître, dans le prochain bilan, les directions accueillantes, afin d'identifier les types de métiers expliqués aux jeunes et de constater ou non la volonté de développer la mixité dans les métiers territoriaux.

Le recrutement

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

Par ailleurs, une communication est faite sur les offres quant à l'engagement de la Métropole en matière d'égalité et de non-discrimination. En effet, une cellule « Alerte discrimination » a été ouverte en mai 2019 à destination du personnel, mais également des candidat-e-s à un emploi public qui se seraient senti.e.s discriminé.e.s lors de la procédure de recrutement.

De plus, la Direction des Ressources humaines (DRH) s'emploie à diversifier les canaux de diffusion des offres afin de toucher un plus large public et favoriser par ce biais la mixité dans sa globalité. La présence des équipes des ressources humaines sur les différents forums de l'emploi a également pour objectif de faire connaître les métiers de la fonction publique.

Une attention est d'ailleurs portée à l'adaptation des équipements (petites tailles) et l'aménagement des locaux pour permettre à toute personne d'accéder au métier de son choix quel que soit son sexe.

Toutefois, des progrès restent encore à réaliser, certaines directions techniques ayant des difficultés à proposer à ses agents de terrain féminins des vêtements et chaussures adaptés à leur morphologie.

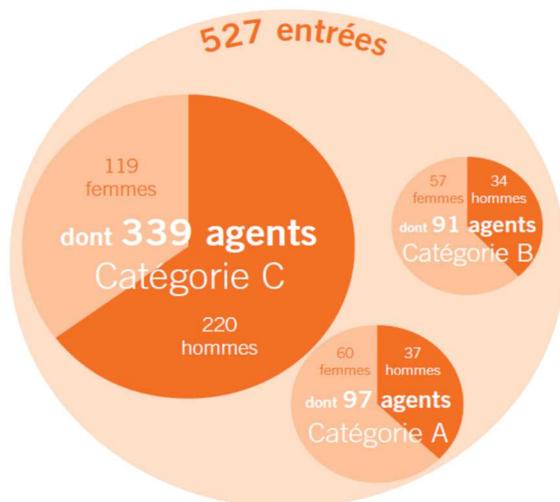
Bonne pratique : Dans son nouveau marché d'équipements de protection individuelle, la Direction des Bâtiments a intégré une gamme spécifique pour les femmes (vêtement et chaussures).

Un logiciel de recrutement va être mis en place pour une meilleure traçabilité des candidatures. Cet outil doit également permettre à l'établissement d'évaluer et de suivre la mixité des candidat-e-s tout au long du processus de recrutement.

L'établissement travaille aussi au développement des passerelles entre métiers. Le centre en évolution professionnelle propose des ateliers d'information sur les métiers en tension et a accompagné 207 femmes et 156 hommes vers des changements de métiers en 2018 (Ville et Métropole confondues).

En 2018, la Métropole a intégré 527 agents, dont 291 hommes et 236 femmes.

Entrées 2018 :



La part des hommes entrant diminue même si les hommes restent plus nombreux et représentent 55,2% des entrées. Ce chiffre augmente pour les hommes de la catégorie C alors que les recrutements de femmes sont plus importants dans la catégorie A (60 femmes pour 37 hommes).

Caractéristique de la population entrante en 2018 :

		Fonctionnaires			Contractuels sur emploi permanent			TOTAL
		Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
Filière administrative	Catégorie A	8	15	23	2	10	12	35
	Catégorie B	5	29	34	1	3	4	38
	Catégorie C	9	65	74			0	74
	Total	22	109	131	3	13	16	147
Filière technique	Catégorie A	5	11	16	20	12	32	48
	Catégorie B	22	9	31	2	3	5	36
	Catégorie C	176	21	197	2		2	199
	Total	203	41	244	24	15	39	283
Autres filières	Catégorie A	1	6	7		1	1	8
	Catégorie B	3	3	6		1	1	7
	Catégorie C	5	3	8		1	1	9
	Total	9	12	21		3	3	24
Remplaçants	Catégorie A				1	5	6	6
	Catégorie B				1	9	10	10
	Catégorie C				28	29	57	57
	Total				30	43	73	73
Total		234	162	396	57	74	131	527

Bonne pratique : La Direction de l'Eau a recruté autant d'hommes que de femmes en 2018 (catégorie A : 4 femmes et 1 homme : catégorie B femmes et 4 hommes)

Le temps partiel

Au regard des chiffres nationaux dans la fonction publique, il est constaté que les agents métropolitains prennent peu de temps partiel. Ceci s'explique en grande partie par la population très masculine de la Métropole.

Chiffres clés : Selon les Chiffres clés de l'Égalité 2018, 23% des femmes et 5% des hommes sont en temps partiel, toutes fonctions publiques confondues.

L'année 2018 est marquée par une légère hausse de la part des agents à temps partiel passant de 5,17 % des effectifs sur emploi permanent à 5,28 %. Proportionnellement, les femmes (85,09%) et les agents de catégorie B et surtout A sont ceux qui ont le plus recours au temps partiel.

Nombre d'agents en temps partiel par catégorie :

	Femmes	Hommes
Catégorie A	62	8
Catégorie B	60	7
Catégorie C	112	26
TOTAL	234	41

Les agents de la filière administrative sont les plus nombreux à prendre un temps partiel (57,09% des femmes), suivis par les personnels féminins de la filière technique (25,09%).

Répartition des agents à temps partiel par filière, catégorie et genre :

	Administrative		Culturelle		Médico-sociale		Technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	3	33		1	1	2	4	26	70
Catégorie B	1	35				3	6	22	67
Catégorie C	2	89		2			24	21	138
Total	6	157		3	1	5	34	69	275
%	2,18%	57,09%		1,09%	0,36%	1,82%	12,36%	25,09%	100%

On constate qu'en 2018, comme en 2017, les agents privilégient le temps partiel à 80% (7 cas sur 10). Dans la population masculine, bien que le temps partiel sur autorisation reste le plus demandé (6 cas sur 10), le temps partiel de droit progresse fortement pour atteindre les 39%. Chez les femmes, c'est le phénomène inverse qui est observable puisque le temps partiel sur autorisation progresse de 7,69 points comparativement à 2017.

Pour rappel, le temps partiel est de droit jusqu'aux 6 mois du premier enfant ou jusqu'aux 2 ans et demi du deuxième enfant (ou du/des suivant/s). Au-delà, le temps partiel devient un temps partiel soumis à l'autorisation de l'administration.

La prise de temps partiel a des incidences sur la rémunération, l'avancement de carrière ou la pension de retraite et souvent les agents ne voient pas leur charge de travail diminuer au prorata de leurs jours travaillés. Il n'est donc pas étonnant qu'ils optent plutôt pour un temps de travail aménagé, avec la contrepartie que le nombre d'heures travaillées est plus important sur les jours de présence.

Les agents sont informés dans le Guide parents (remis à jour en 2019), de la possibilité de cotiser à taux plein pour leur retraite sur toute la durée de leur temps partiel, afin de ne pas subir de conséquence sur leur pension retraite. Cette demande doit être faite à l'administration.

Les absences liées à la parentalité

Le nombre de naissances déclarées par les agents en 2018 est en baisse au regard des années précédentes : 171 en 2018 (contre 180 en 2016 et 254 en 2017).

Les congés maternité :

En 2017, 57 congés maternité ont été recensés, dont 20 ont fait l'objet d'un remplacement (35,08%). Il était constaté que le nombre de remplacement avait diminué au regard de l'année précédente.

En 2018, 20 agentes ont été remplacées sur les 53 en congés maternité, soit un taux de remplacement de 37,73%, marquant encore une évolution légèrement à la hausse.

Remplacement des congés maternité par Direction générale :

	Nombre de congés maternité	Nombre de remplacements
Cabinet du Président	1	1
Direction générale des services	1	0
Direction générale des Territoires dont	13	4
- PT Bordeaux	1	0
- PT Rive Droite	2	1
- PT Sud	3	0
- PT Ouest	6	1
Direction générale Finances et commande publique	4	0
Direction générale Haute qualité de vie	8	5
Direction générale Mobilités	3	1
Direction Générale Numérique et systèmes d'informations	4	2
Direction générale RH et administration générale	8	4
Direction générale Valorisation du territoire	8	1
Secrétariat général	3	2*
TOTAL	53	20

**A noter : la chargée de mission Innovation sociale et Egalité a été remplacée lors de son congé maternité en 2018.*

De plus, ce sont principalement les agents de catégorie C qui bénéficient de cette mesure, et il faut noter une grande hétérogénéité entre les Directions générales. En effet, chacune dispose d'une enveloppe financière dévolue au remplacement d'agents, déterminée en fonction de ses effectifs, et choisit donc ses priorités.

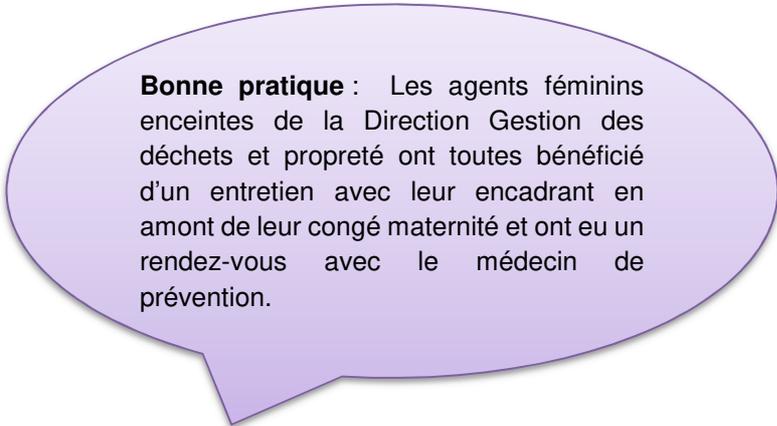
Il convient de rappeler que le remplacement des congés maternité permet aux salariées de partir sereinement, en sachant que le suivi de leur activité sera assuré, évitant toute appréhension quant à leur congé maternité et à leur retour au travail.

En 2016, 2017, et 2018, plusieurs agents femmes cadres ont témoigné de leurs difficultés à retrouver le contenu de leur poste à leur retour de congé maternité. Les encadrants ne semblent pas toujours sensibilisés au fait que ces retours demandent un réel accompagnement.

Il est donc important pour les encadrants et les salariées de préparer le départ et le retour de congé maternité et de veiller à ne pas discriminer les femmes parce qu'elles sont absentes du service pendant quelques temps, notamment lors de leur évaluation professionnelle.

De plus, certaines ne bénéficient pas d'une visite médicale à leur retour. Or, cette visite est nécessaire et doit être demandée par le chef de service ou le directeur de l'agent.

Ainsi, il faut continuer d'informer régulièrement les encadrants de proximité des droits des agents dont ils ont la responsabilité et qui deviennent parents (sur le temps partiel de droit ou la visite médicale obligatoire au retour de l'agent féminin par exemple).



Bonne pratique : Les agents féminins enceintes de la Direction Gestion des déchets et propreté ont toutes bénéficié d'un entretien avec leur encadrant en amont de leur congé maternité et ont eu un rendez-vous avec le médecin de prévention.

Les congés paternité : Il est important de rappeler que le congé paternité est un congé de droit, rémunéré à taux plein, que l'agent peut poser quand il le souhaite dans la limite des 6 mois légaux.

Au fil des ans, les nouveaux pères sont toujours plus nombreux à prendre leur congé paternité. 118 agents sont devenus pères en 2018 et parmi eux 103 ont pris leur congé paternité (95 en 2018 et 8 en 2019).

Prise des congés paternité :

Année	% de congés paternité pris
2014	39,19%
2015	45,46%
2016	76,03%
2017	84,11%
2018	87,28%

Les agents ne posant pas leur congé paternité travaillent généralement à la Direction de Gestions des déchets et propreté. Cette situation s'explique principalement par le fait que les agents concernés perdent une prime liée à leur activité réelle, car aucun refus hiérarchique n'est constaté.

Les congés parentaux :

En 2016, 24 congés parentaux ont été posés, uniquement par des femmes. L'augmentation importante du nombre de congés parentaux s'explique notamment par la mutualisation des services et l'accroissement des effectifs de Bordeaux Métropole.

25% sont posés par des salariées de catégorie A, 33% de catégorie B et 41,67% de catégories C. Sur 2016, la durée moyenne d'un congé parental était de 5,4 mois.

En 2017, 11 congés parentaux ont été posés par les agents, dont 10 par des femmes et 1 par un homme. La durée moyenne de ces congés est de 5,7 mois.

En 2018, 20 agents étaient en congé parental dont 3 hommes et 17 femmes (soit 15% d'hommes et 85% de femmes) sur une durée moyenne est de 7,7 mois, taux qui connaît donc une augmentation par rapport à 2017. 11 congés parentaux ont été supérieurs à 6 mois et aucun n'a duré moins d'un mois.

Les femmes sont plus nombreuses à réduire ou cesser leur activité professionnelle à l'arrivée d'un enfant. Ceci peut s'expliquer par le fait que les femmes ont des salaires souvent inférieurs à ceux de leur conjoint, l'impact est moins important sur le foyer si elles cessent leur activité. En effet, le congé parental, s'il pallie le besoin de chercher une structure d'accueil de l'enfant, entraîne une baisse significative de revenus, malgré les compensations attribuées par la Caisse d'Allocations Familiales.

Ces éléments expliquent la faible utilisation du congé parental, notamment par les salariés de catégorie A.

La durée moyenne des congés parentaux permet de déduire que les parents y ont surtout recours le temps de trouver une solution pérenne de garde pour leurs jeunes enfants, les entrées en crèche ou l'accueil chez une assistante maternelle se faisant généralement en septembre de chaque année.

Chiffres clés : Selon les Chiffres clés de l'Egalité 2018, 96% des congés parentaux sont pris par les femmes.

Absences pour garde d'enfants, maladies graves et hospitalisations :

Au regard des tableaux ci-dessous, les hommes de la catégorie C paraissent poser davantage de jours de garde d'enfant de moins de 16 ans que les femmes. Cependant, il convient de rapporter ces chiffres aux effectifs globaux très largement masculins pour comprendre que dans les faits, ce sont les femmes qui posent le plus de jours pour garder les enfants (maladie, grèves...).

Nombre de jours de garde d'enfants de moins de 16 ans par genre :

Nombre de jours de garde enfants moins de 16 ans (en jours)	A	B	C	Total
Femmes	416,9	379,6	811,2	1607,7
Hommes	197,4	194,9	1810,0	2202,2
TOTAL	614,2	574,5	2621,2	3809,9

Ces chiffres sont aujourd'hui difficiles à analyser et devront être rapportés au nombre de parents d'enfants de moins de 16 ans dans les prochaines années.

Etat des jours d'absences pour maladies graves et hospitalisations des parents, des enfants et des conjoints :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Maladie grave parents/enfants	116,8	136,5	560,8	814,1
femmes	91,1	69	180,4	340,5
hommes	25,7	67,5	380,4	473,6
Maladie grave conjoints	33,7	90,01	434,3	558,2
femmes	25,2	49,9	53,6	128,6
hommes	8,6	40,3	380,8	429,6
TOTAL	150,6	226,6	995,2	1372,3

Concernant les absences pour maladie grave des parents ou enfants de plus de 16 ans, il est constaté qu'au regard des effectifs globaux, les femmes ont plus souvent un rôle d'accompagnant que les hommes. En revanche, quand il s'agit des conjoints la situation est plus équilibrée, excepté dans la catégorie A.

Cette question de l'accompagnement des proches, et notamment des parents, risque de s'imposer de plus en plus dans les années à venir. En effet, la majorité des agents ont entre 35 et 55 ans et leurs parents, du fait de l'allongement de l'espérance de vie, entrent dans le 4ème âge et vont devenir de plus en plus dépendants.

Les accidents

Les accidents du travail regroupent les accidents de service et les accidents de trajet.

En 2018, comme pour les années précédentes, les hommes sont plus concernés que les femmes par les accidents de service (92,33%). En revanche, les femmes ont davantage d'accidents de trajet (60,91%)

Répartition du nombre d'accident du travail par genre :

	Accident de service	Accident de trajet
Femmes	25	53
Hommes	301	34
Total	326	87

Les hommes de la filière technique sont les plus concernés par les accidents de travail (98,67%), dont 97% d'agents de catégorie C.

Les métiers de terrain sont essentiellement regroupés dans la filière technique, représentée massivement par les hommes, ce qui explique que ces derniers soient davantage concernés par les accidents que les femmes.

Par ailleurs, les agents de catégorie C, femmes et hommes confondus, sont plus touchés par les accidents, et notamment dans les services techniques. En effet, ces derniers exercent plus souvent des métiers à risque, ils interviennent sur le terrain, sur les routes ou les chantiers et manipulent au quotidien des outils potentiellement dangereux, d'où l'importance de la visibilité, de la formation aux consignes de sécurité, de la mise en place de bonnes pratiques.

Répartition des accidents de service par genre, catégorie et filière :

Filière	Femmes	Hommes	TOTAL
Administrative			
A	2	1	3
B	1	1	2
C	4	2	6
Technique			
A	2	2	4
B	1	3	4
C	15	292	307
TOTAL	25	301	326

Le nombre de jour d'arrêt de travail des femmes pour accident de service a fortement augmenté en 2018 (1486, contre 854 en 2017), alors qu'il a un peu diminué pour les hommes. Le nombre d'accidents de trajet a également fortement augmenté pour les agents des 2 sexes.

Nombre de jours d'arrêt de travail survenus dans l'année 2017 :

	Accidents de service	Accident de trajet
Femmes	854	716
Hommes	16188	754
TOTAL	17042	1470

Nombre de jours d'arrêt de travail survenus dans l'année 2018 :

	Accident de service et de travail	Accident de trajet
Femmes	1 486	1 365
Hommes	17 552	394
Total	19 038	1 759

Les maladies

26 personnes ont été reconnues en maladies professionnelles contractées en service (contre 17 en 2017). Elles concernent 21 hommes de la catégorie C technique et 5 femmes appartenant à la filière technique (4) et administrative (1).

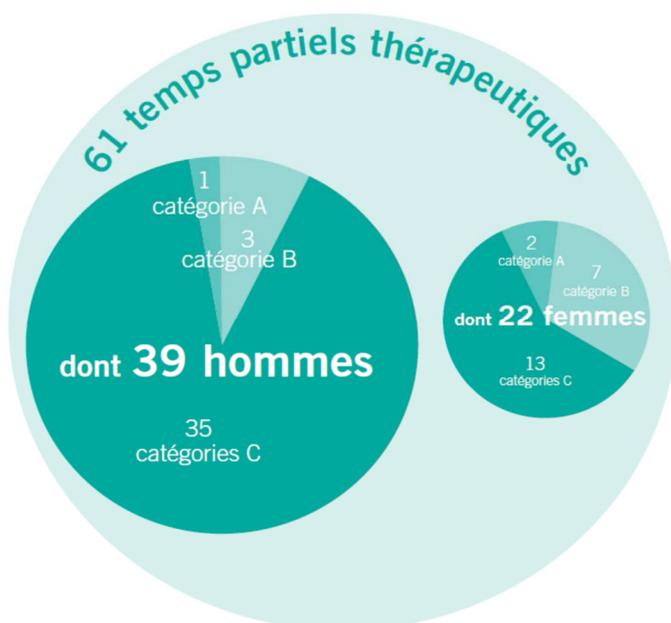
L'année 2018 marque une rupture dans la tendance à la hausse de l'absentéisme pour maladie ordinaire depuis plusieurs années. Cette baisse est particulièrement visible au niveau de l'absentéisme des hommes (-1 point contre 0,37% des femmes). Ces données sont issues du Bilan social 2018 (page 90).

Répartition de l'absentéisme pour maladie ordinaire par filière et par genre :

2018	Nombre de jours d'absence		Nombre d'agents malades		Nombre d'arrêts		% d'agents malades / effectif présent	Taux d'absentéisme	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Administrative	1 761	16 440	90	552	232	1 707	45,86%	1,70%	4,03%
Technique	68 033	8 218	1 755	227	6 370	740	53,51%	5,71%	5,15%
Médico-sociale		280		8		18	42,11%		4,26%
Autres filières	74	110	4	9	12	19	37,14%	1,69%	1,31%
Total	94 916		2 645		9 098		51,28%	5,37%	4,30%

De plus, au 21 décembre 2018, 61 agents étaient à temps partiel thérapeutique, soit 34 de plus qu'en 2017, dont 39 hommes et 22 femmes. Dans plus de ¾ des cas, il s'agit d'agents de catégorie C.

Typologie des agents à temps partiel thérapeutique :



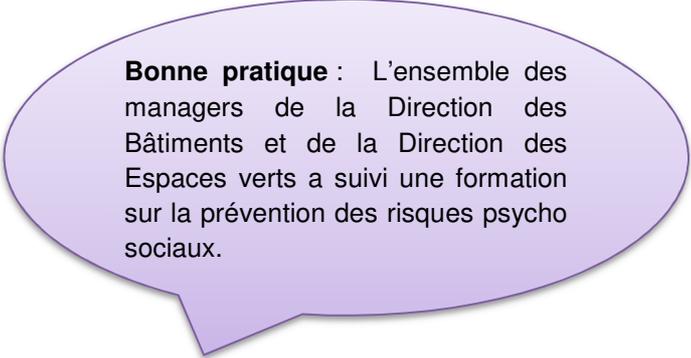
La Prévention des risques psycho sociaux :

Le nombre d'agents reçus par le Centre qualité de vie au travail, éprouvant un mal-être au travail, a augmenté en 2018. En 2017, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à solliciter la DRH, la tendance s'inverse en 2018. Toutefois, au regard des effectifs globaux de la Métropole, il est constaté que les agents hommes saisissent peu le Centre Qualité de vie au travail. Ainsi en 2018, 4,43% d'hommes ont été reçus en entretien pour 13,88% de femmes.

Ces données pourront être affinées en 2019, puisqu'une cellule d'écoute externalisée sur le ressenti discriminatoire des agents a été mise en place en mai, suivie en septembre d'une cellule d'écoute psychologique.

Nombre d'agents reçus par le Centre Qualité de vie au travail par genre :

	Nombre d'agents métropolitains reçus			Nombre d'entretiens	Nombre moyen d'entretien/agent	Nombre d'actions collectives
	Hommes	Femmes	Total			
2018	160	221	381	529	1,4	17
2017	211	131	342	452	1,3	19



Bonne pratique : L'ensemble des managers de la Direction des Bâtiments et de la Direction des Espaces verts a suivi une formation sur la prévention des risques psycho sociaux.

Le dispositif Alerte discrimination

Suite aux recommandations de l'Afnor, un dispositif d'écoute pour les agent-e-s, les personnes ayant quitté la collectivité depuis moins de 6 mois et les candidat-e-s externes, a été mis en place en mai 2019.

La cellule d'écoute « Alerte discrimination » externalisée, anonyme et gratuite assure le premier niveau d'écoute, conseille et effectue une pré-qualification des situations. Avec l'accord de l'agent-e, une fiche de signalement est transmise à l'administration (DRH) via le directeur de la vie administrative et qualité de vie au travail (QVT) et le service prévention, social et QVT pour le lancement d'une enquête interne et le traitement de la situation.

Le dispositif est structuré en 3 niveaux :

- La première prise en charge de l'agent-e est effectuée par un prestataire externe, Concept RSE, garant du respect de la neutralité et de l'anonymat. Le contact se fait par téléphone et/ou par courriel.

Le rôle du prestataire est d'assurer un premier niveau d'écoute des agent-e-s, de les conseiller et de les accompagner dans leurs démarches auprès de l'administration, de qualifier les faits exposés (relèvent-ils ou non d'une pratique discriminatoire ?) et de comptabiliser le nombre de cas signalés afin d'effectuer un état des lieux anonymisé des situations supposées ou avérées de discrimination au sein de l'organisation.

Une large campagne d'information s'est déroulée d'avril à mai 2019 : flyers dans le bulletin de paie, Intranet, magazine interne.

- Lorsque l'agent-e le souhaite, l'anonymat peut être levé et le prestataire saisit le Directeur de la vie administrative et de la qualité de vie au travail (DVAQVT) de la DRH qui activera les procédures internes adéquates (discrimination, harcèlement, alerte éthique, mal être ...), et permettra le traitement des demandes.
- Tous les 6 mois, le Directeur de la DVAQVT convoque un comité de suivi pluridisciplinaire, qui analyse chaque dossier et le traitement qui a été proposé, fait des observations et propose des actions le cas échéant.

Cette cellule est également compétente pour les propos et comportements sexistes. Des procédures harcèlement et violence au travail ont également été adoptées en 2019.

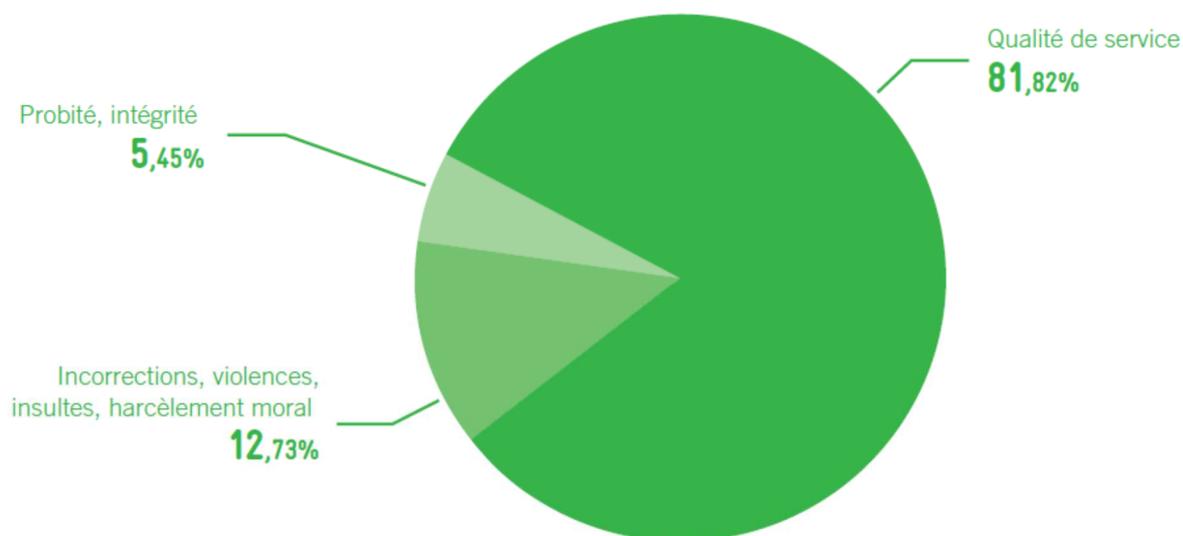
En septembre 2019, après 4 mois d'activité, 18 saisines ont été effectuées. 10 rapports ayant pour objet une situation de discrimination, harcèlement discriminatoire, harcèlement à connotation sexuelle, rétorsion, ont été transmis à la DRH pour traitement sur la base de différents motifs (origine ethnique, handicap, état de santé, âge, apparence physique).

Les sanctions

En 2017, les données sur les sanctions ont été sexuées. 34 sanctions ont été prononcées, dont 4 pour des femmes (11,76%). Ainsi, rapportées aux effectifs globaux, les sanctions concernent 0,59% des hommes et 0,07% des femmes agents de Bordeaux Métropole.

En 2018, 22 sanctions ont été prononcées, dont 2 pour des femmes (9,09%) et 20 pour les hommes (90,91%). Au regard des effectifs globaux, les femmes sanctionnées représentent 0,04% et les hommes 0,38% de la population métropolitaine.

Répartition des principaux motifs de sanctions pour l'ensemble des agents prononcées en 2018 :

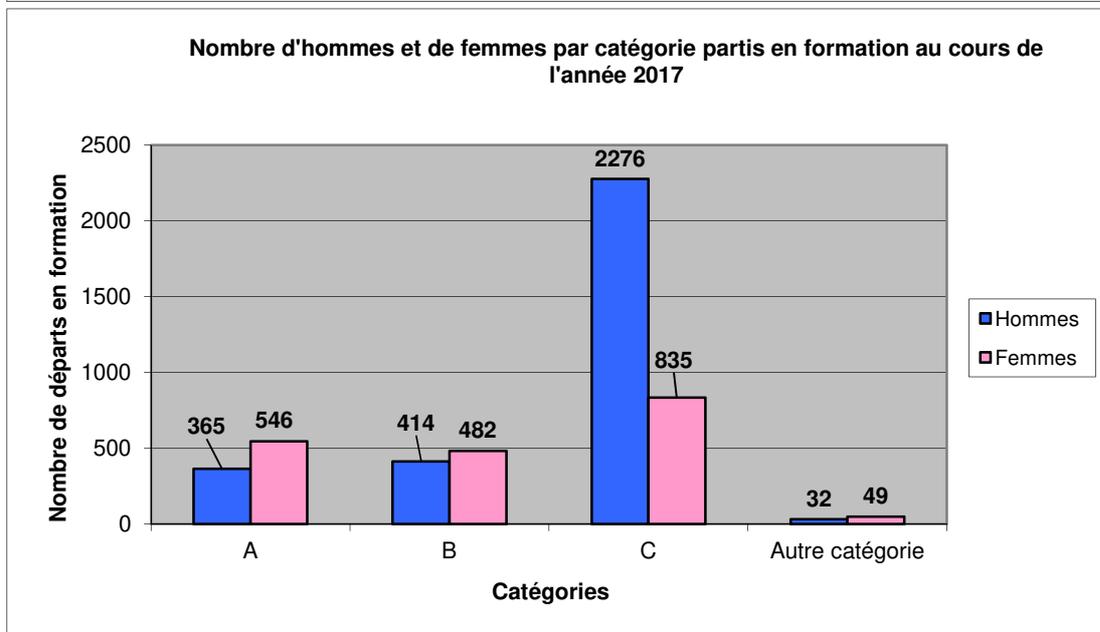
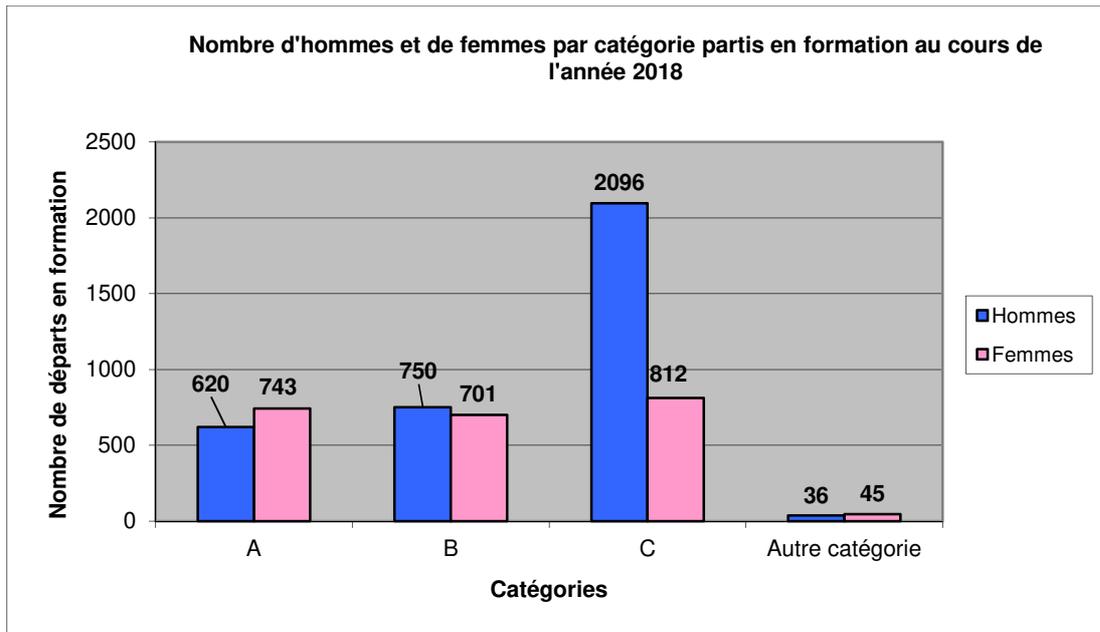


La formation

En 2017 et 2018, les femmes de la catégorie A partent davantage en formation. Pour la catégorie B, cette tendance s'inverse en 2018.

S'agissant de la catégorie C, les hommes partent plus souvent en formation au regard des obligations réglementaires obligeant les agents à se former.

Comparaison entre 2017 et 2018 du nombre d'agents partis en formation par genre :



Zoom sur les demandes de préparation aux examens professionnels et concours

Sur 252 demandes de formation pour préparer un examen professionnel ou une formation, 69 hommes ont réalisé la formation (pour 79 demandes) et 43 femmes (pour 61 demandes).

Les femmes sont ainsi moins nombreuses à accéder à ce type de formation.

Formation Préparation examens professionnels et concours par genre :

Réalisé	Femme	Homme	Somme :
Non	61	79	140
Oui	43	69	112
Somme :	104	148	252

Légalement, tout refus de formation doit remonter au Centre formation, aucune demande ne pouvant être refusée plus de deux fois. Dans les faits, le Centre ne dispose pas toujours des informations permettant de vérifier la bonne application de la loi, malgré l'accent porté par le Guide de la formation sur ce sujet.

En 2018, pour éviter les refus de formation indirects liés au non remplacement de l'agent, une commission pluri disciplinaire d'arbitrage a été créée afin de mettre en accord les demandes de formation acceptées dans le cadre d'un accompagnement de mobilité et le remplacement des agents concernés.

Depuis 2019, il est régulièrement rappelé sur Intranet, notamment au moment des demandes de formation pour préparation aux concours et examens professionnels, que tout refus doit être motivé par écrit et envoyé à la DRH.

Zoom sur le Centre conseil en évolution professionnelle

Le Centre en évolution professionnelle a pour objet de conseiller les agents de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et du CCAS qui le souhaitent dans leur projet d'évolution professionnelle. Il propose un accompagnement jusqu'à la mise en œuvre opérationnelle de ce projet.

En 2017, il a accompagné 207 femmes et 156 hommes (65 femmes et 51 hommes sont sortis du dispositif en 2017), agents de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et du CCAS.

498 agents ont été suivis en 2018, dont 275 agents de Bordeaux Métropole : 142 femmes et 133 hommes. Les salariées sont donc plus nombreuses à recourir à ce dispositif permettant une évolution de carrière choisie.

Zoom sur la formation à l'égalité de traitement et à la non-discrimination

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

Bonne pratique : Depuis 2017, la Direction des Espaces vert a élaboré un programme de formation à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. En septembre 2019, plus de 25% des effectifs ont été formés.

Mis en place avec le CNFPT, le dispositif s'est intensifié depuis 2018 pour répondre à la demande et aux besoins.

Cette journée sur les discriminations a également été intégrée au plan de formation des encadrant-e-s lancé en 2019 et est devenue obligatoire pour tout nouveau manager.

Nombre total de personnes ayant suivi la formation à l'égalité de traitement et à la non-discrimination en 2017 / 2018 / 2019

	Femme	Homme	Total
Direction générale Haute qualité de vie	38	43	81
Direction générale valorisation du territoire	7	1	8
Direction générale des finances et de la commande publique	17	6	23
Direction générale numérique et systèmes d'information	1	0	1
Direction générale RH et administration générale	68	31	99
Direction générale des territoires	19	7	26
Direction générale mobilités	1	1	2
Inspection générale	2	0	2
Secrétariat général	3	0	3
Non précisé	1	1	2
Total	157	90	247

Malgré des sessions régulières de 12 à 15 participant-e-s, au vu de l'effectif global de Bordeaux Métropole de la Ville de Bordeaux et du CCAS, moins de 5% des agent-e-s ont pour l'instant été formés. C'est pourquoi des sessions de sensibilisation spécifiques ont été développées :

- Formation du top management avec la réunion de direction du 4 décembre 2018 (100 participant-e-s, soit 70% de l'encadrement supérieur de la Ville, du CCAS et de la Métropole) ;
- Tous les agent-e-s du pôle territorial de Bordeaux et du Pôle territorial Rive Droite ont suivi une sensibilisation sur les discriminations entre octobre 2018 et juillet 2019.
- Expérimentation en octobre 2019 d'un nouveau format de sensibilisation par l'outil de l'improvisation théâtrale, avec la Direction Accueil et citoyenneté de la Ville de Bordeaux et la Direction de l'Immobilier de Bordeaux Métropole.

Pour compléter leurs connaissances, les chargées de mission égalité de la Métropole et de la Ville, ainsi que plusieurs membres du service prévention, social et qualité de vie au travail (psychologues, assistant-e-s sociaux-ales, conseiller-e-s de prévention) ont également été formés pour repérer, agir et prévenir les propos et comportements sexistes et sexuels au travail. La loi imposant aux employeurs de se saisir de ces questions et de mettre en place des dispositifs de traitement des violences sexistes et sexuelles.

La rémunération

Dans la fonction publique, le principe étant le recrutement par concours, il n'y a pas de discrimination en matière de rémunération portant sur la grille indiciaire : l'égalité de salaire pour une carrière égale est un principe statutaire. La situation peut être différente dans le cas des contractuels. De plus, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, ces dernières sont libres d'instituer ou non un régime indemnitaire et d'en déterminer les règles.

Néanmoins, les écarts de salaires sont constatés entre les hommes et les femmes : 8% dans la fonction publique territoriale, 12% dans la fonction publique d'Etat, 19% dans le secteur privé (rapport de la Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique- 2015). Ces chiffres ne concernent pas les emplois et postes équivalents, mais la moyenne de la population active féminine et masculine.

Cette différence peut être expliquée par plusieurs facteurs comme l'appartenance à une filière moins rémunératrice, l'attribution des primes, les périodes d'interruption pour congé parental ou temps partiel, les horaires contraints, les difficultés d'accéder à la promotion interne, l'autocensure pour occuper un poste... Enfin, la parentalité imprègne toutes ces données, dans la mesure où les femmes ont encore principalement la charge du travail familial et domestique, chronophage et ayant une influence non négligeable sur les choix de carrière et donc in fine sur la rémunération perçue.

De manière générale à Bordeaux Métropole, deux tendances se dégagent selon que la vision est portée à un niveau global ou plus détaillé par catégorie.

Tout d'abord globalement, le schéma visible au niveau national est ici inversé avec une rémunération brute moyenne plus élevée de 7% chez les femmes comparativement aux hommes. Cette situation est d'autant plus marquante qu'elle a tendance à s'accroître avec le temps. En effet, en 2017 cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élevait à 5,2%. Cette tendance s'explique par une représentation des femmes plus importante, en proportion, dans les catégories supérieures (A et B) que les hommes qui, pour leur part, sont fortement représentés dans la catégorie C (77% des hommes contre 48% des femmes).

Cependant, l'écart de rémunération constaté au niveau global en faveur des femmes s'inverse lorsque l'on considère les rémunérations brutes moyennes par catégorie. Plus précisément, bien que présente dans l'ensemble des catégories, la différence la plus importante entre la rémunération brute moyenne des femmes et des hommes se situe au niveau de la catégorie A et A+. Ce constat s'explique par plusieurs éléments :

- Les hommes ont une ancienneté moyenne supérieure de près de 3 ans aux femmes : cela se traduit directement en termes de progression de carrière, donc en termes de traitement indiciaire.
- Les hommes sont très majoritaires dans les métiers techniques de catégorie C générateurs d'éléments variables de paye (heures supplémentaires, indemnités techniques diverses).
- Les filières jouent un rôle en matière de régime indemnitaire : dans la catégorie A par exemple, le régime indemnitaire est plus favorable dans la filière technique (majoritairement masculine) que dans la filière administrative (qui a une forte représentation féminine).

Répartition des rémunérations mensuelles moyennes brutes par genre en 2017 :

2017	Bordeaux Métropole		Écart en défaveur des femmes
	Hommes	Femmes	
Rémunération mensuelle moyenne brute catégorie A+	6 062 €	5 941 €	-121 €
Rémunération mensuelle moyenne brute catégorie A	4 105 €	3 894 €	-211 €
Rémunération mensuelle moyenne brute catégorie B	2 968 €	2 777 €	-191 €
Rémunération mensuelle moyenne brute catégorie C	2 403 €	2 264 €	-139 €

Répartition des rémunérations mensuelles moyennes brutes par genre en 2018 :

2018	Bordeaux Métropole		
	Hommes	Femmes	Écart en défaveur des femmes
Rémunération mensuelle moyenne brute catégorie A+	6 179 €	5 880 €	- 299 €
Rémunération mensuelle moyenne brute catégorie A	4 224 €	3 932 €	- 292 €
Rémunération mensuelle moyenne brute catégorie B	2 977 €	2 819 €	- 158 €
Rémunération mensuelle moyenne brute catégorie C	2 417 €	2 307 €	- 111 €

Si on observe la rémunération brute mensuelle moyenne par filière, il convient de noter en 2017 que dans les catégories B et C de la filière administrative, et B de la filière culturelle, les salaires moyens apparaissent proches entre les femmes et les hommes.

En 2018, les rémunérations moyennes sont équilibrées entre les catégories B et C de la filière administrative et C de la filière culturelle.

Rémunération mensuelle brute moyenne par catégorie, genre et par filière en 2017 :

Rémunération mensuelle brute moyenne 2017	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière Administrative	3 944 €	4 315 €	2 768 €	2 742 €	2 267 €	2 264 €
Filière Culturelle	3 137 €	3 631 €	2 764 €	2 821 €	2 193 €	
Filières Sociale et Médico-sociale	3 421 €	6 573 €	2 774 €			
Filière Technique	4 197 €	4 509 €	2 794 €	3 004 €	2 252 €	2 408 €
TOTAL	4 018 €	4 441 €	2 774 €	2 968 €	2 264 €	2 403 €

Répartition des rémunérations mensuelles brutes moyennes par catégorie, filière et genre en 2018 :

Rémunération brute moyenne	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière Administrative	4 002 €	4 469 €	2 813 €	2 770 €	2 305 €	2 321 €
Filière Culturelle	3 445 €	4 282 €	2 723 €	2 953 €	2 285 €	2 292 €
Filières Médico- sociale	3 304 €	6 749 €	2 935 €			
Filière Technique	4 243 €	4 573 €	2 832 €	3 011 €	2 313 €	2 421 €
TOTAL	4 061 €	4 541 €	2 819 €	2 977 €	2 307 €	2 417 €

Il est également intéressant d'étudier la médiane des rémunérations.

Définitions :

Le salaire médian est le niveau de rémunération qui sépare un effectif de salariés en deux moitiés comportant le même nombre de personnes : l'une gagne moins et l'autre gagne plus.

Le salaire moyen est la moyenne par personne de l'ensemble des salaires de l'échantillon de salariés considéré.

Quand elle est en dessous de la moyenne des rémunérations, cela signifie qu'il existe un écart important entre les salaires les plus hauts et les salaires les plus bas. En effet, les salaires ne sont pas rassemblés autour d'une valeur moyenne. En ce qui concerne la Métropole, à l'exception, de la catégorie A pour laquelle la dispersion des rémunérations est plus importante, on constate que les valeurs médianes et moyennes pour les agents de catégorie B et C, que ce soit pour les hommes comme pour les femmes, sont relativement proches.

Rémunération médiane brute mensuelle :

2015	Bordeaux Métropole	
	Hommes	Femmes
Catégorie A+	5 566€	5 292€
Catégorie A	3 927€	3 578€
Catégorie B	2 834€	2 563€
Catégorie C	2 311€	2 041€

2016	Bordeaux Métropole	
	Hommes	Femmes
Catégorie A+	5 612€	5 646€
Catégorie A	4 018€	3 686€
Catégorie B	2 873€	2 718€
Catégorie C	2 275 €	2 173 €

2017	Bordeaux Métropole	
	Hommes	Femmes
Catégorie A+	5 799€	5 680€
Catégorie A	4 137€	3 869€
Catégorie B	2 927€	2 774€
Catégorie C	2 376€	2 214€

2018	Bordeaux Métropole	
	Hommes	Femmes
Catégorie A+	5 953 €	5 801€
Catégorie A	4 272 €	3 928€
Catégorie B	2 934 €	2 808€
Catégorie C	2 402 €	2 269€

Afin d'analyser les mécanismes à l'œuvre dans les disparités salariales entre les femmes et les hommes, de les corriger et de les anticiper, un groupe de travail a été créé en 2019.

Il conviendrait également dans les prochaines années d'étudier, sous le prisme du genre, les avantages accordés par l'employeur, notamment l'autorisation de remisage de véhicule.

Le déroulement de carrière

Les titularisations

En 2015, 61 agents ont été titularisés, dont 58 hommes et 13 femmes, ce qui revient à dire que $\frac{3}{4}$ des titularisés sont des hommes.

En 2016, le taux est monté à 108 titularisations, dont 64,81% d'hommes.

En 2017, sur 197 agents titularisés, 75 sont des femmes (38,5%). 2 hommes ont été licenciés après 1 an de stage. 36 agents non titulaires ont été nommés stagiaires, 20 hommes et 16 femmes.

En 2018, 158 agents ont été titularisés dont 49 femmes (12,07% de femmes) et 109 hommes (87,97%). Le taux de femmes titularisées est donc très faible. 4 hommes sont concernés par une prorogation de stage. Les 2 refus de titularisation sont masculins.

73 agents non titulaires ont été nommés stagiaires, dont 49 hommes (67,12%) et 24 femmes (32,87%).

Ces chiffres confortent le fait que les effectifs titulaires de la Métropole restent fortement masculins.

Les avancements d'échelon

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur au sein d'un même grade.

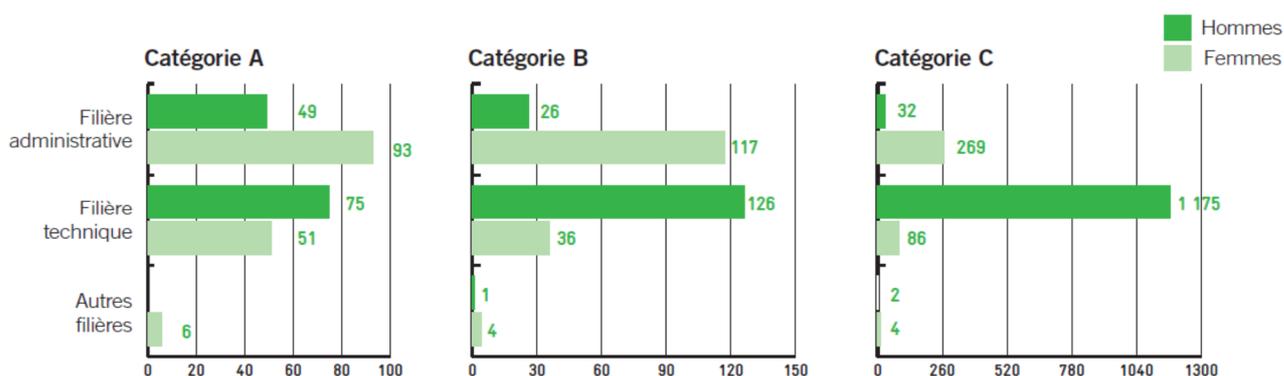
En 2015, 1359 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 71,23% étaient des hommes, 28,77% étaient des femmes. Ces dernières représentant 26,50% des effectifs globaux, on peut retenir que les avancements d'échelons concernaient bien les femmes dans les mêmes proportions que les hommes.

En 2016, 1721 agents ont été concernés par un avancement d'échelon, dont 70,25% hommes et 29,75% de femmes. La part de femmes avançant d'échelon reste proportionnelle aux effectifs (70,9% d'hommes et 29,10% de femmes).

En 2017, 1 657 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, dont 30,42 % de femmes et 69,58% d'hommes, ce qui correspond quasiment aux effectifs globaux.

En 2018, 2 152 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, dont 666 femmes (30,95%) et 1486 hommes (69,05%).

Répartition des avancements d'échelon par catégorie, filière et genre



Les avancements de grade

En 2014, 310 avancements de grade ont été prononcés, concernant 20,32% de femmes.

En 2015, 292 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, dont 29,45% de femmes.

En 2016, 117 femmes (19,21%) et 492 hommes (80,79%) ont été promus, les avancements de grades ont ainsi davantage profité aux hommes.

En 2017, sur 708 avancements de grade, 35,17% concernent des femmes. On constate ainsi une augmentation importante de l'avancement de grade des femmes en 2017.

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même cadre d'emploi, déterminé par le statut de la fonction publique territoriale. Les ratios d'avancement sont définis par l'assemblée délibérante.

Répartition des avancements de grade en 2017 par catégorie, genre et filière :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	18	28	11	46	23	132	52	206
Filière technique	4	2	29	10	374	29	407	41
Autres filières				1		1		2
Toutes filières	22	30	40	57	397	162	459	249

En 2018, 494 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, dont 150 femmes (30,36%) et 344 hommes (69,64%). Le taux d'avancement des femmes est moins important en 2018 qu'en 2017.

Répartition des avancements de grade en 2018 par catégorie, genre et filière :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	7	15	1	1	9	105	17	121
Filière technique	7	4	7	1	312	18	326	23
Autres filières		3	1	1		2	1	6
Toutes filières	14	22	9	3	321	125	344	150

La promotion interne

En 2014, 6 promotions internes ont été accordées, toutes à des hommes de la filière technique. En 2015, 16 agents ont été inscrits sur liste d'aptitude suite à une promotion interne, 2 femmes et 14 hommes, soit 12,5% de femmes contre 87,5% d'hommes.

La promotion interne est le passage d'un cadre d'emploi à un cadre d'emploi supérieur, sous certaines conditions fixées par le statut de la fonction publique territoriale.

En 2016, 41 agents ont été inscrits sur la liste d'aptitude. 39% ont été nommés car lauréats à un examen professionnel.

7 femmes (17,07%) ont été promues, pour 34 hommes (82,93%). Les hommes bénéficient ainsi davantage de la promotion interne que les femmes.

En 2017, 32 agents métropolitains ont été inscrits sur liste d'aptitude suite à promotion interne. La part des agents lauréats d'un examen professionnel nommés est en hausse en 2017, avec 43,75% des agents. 6 femmes et 26 hommes ont bénéficié d'une promotion interne, ce qui rapporté au taux de personnes promouvables représente 18,75% de femmes et 81,25% d'hommes. La part des hommes promus diminue par rapport aux années précédentes, mais les femmes restent encore désavantagées.

Répartition des promotions internes en 2017 par catégorie, genre et filière

	Filière administrative		Filière technique		Toutes filières	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	2	11		13	2
Catégorie B		3				3
Catégorie C			13	1	13	1
Total	2	5	24	1	26	6

En 2018, la promotion interne concerne 42 personnes, dont 18 femmes (42,86%) et 24 hommes (57,14%). Les femmes sont plutôt promues dans la filière administrative et les hommes dans la filière technique. Entre 2017 et 2018, un ré équilibrage en faveur des femmes est constaté.

Répartition des promotions interne par catégorie, genre, et filière :

	Filière administrative		Filière technique		Toutes filières	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	1	3	4	2	5	5
Catégorie B		10	7	3	7	13
Catégorie C			12		12	
Total	1	13	23	5	24	18

Logiquement, les Directions générales employant le plus d'agents bénéficient du plus grand nombre des promotions.

Répartition des promotions internes par Directions générales :

	Promotions internes		
	Femmes	Hommes	Total
Cabinet et rattachement au Président	1		1
Direction générale des services			
Secrétariat général			
Direction générale mobilités	1	3	4
Direction générale haute qualité de vie	3	8	11
Direction générale valorisation du territoire	1	1	2
Direction générale des finances et de la commande publique	1		1
Direction générale numérique et systèmes d'information	1	1	2
Direction générale RH et administration générale	2	5	7
Direction générale des territoires	8	6	14
Total	18	24	42

L'évaluation

En 2018, 100% des effectifs de Bordeaux Métropole ont été évalués et 91% de comptes rendus ont été retournés à la DRH, dont 29% concernent les salariées femmes.

Au regard des effectifs globaux (30,70% de femmes et 69,30 % d'hommes), il est donc constatable que les femmes ont quasiment toutes bénéficié d'une évaluation régulière, ce qui est moins le cas des hommes de l'établissement.

Bonne pratique : Tous les évaluateurs de la Direction Gestion des déchets et propreté ont suivi la formation de l'école interne et les nouveaux évaluateurs sont invités à la suivre.

La retraite

Les départs à la retraite ont connu une forte augmentation passant de 97 en 2016 à 125 en 2017, puis 145 en 2018 (hausse de 13,30% entre 2017 et 2018). Cette forte hausse s'explique par la structure démographique, avec une part importante d'agents ayant 60 ans et plus (5,61% des effectifs).

2018 marque une rupture quant à l'âge moyen des départs en retraite, qui est de 62 ans et 3 mois. Il est de 63 ans et 3 mois en moyenne pour les femmes quand les hommes partent à 61 ans et 11 mois.

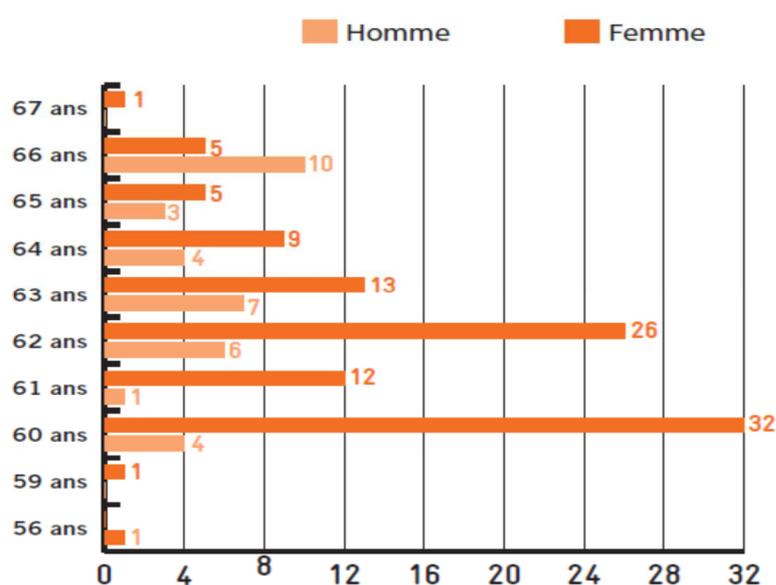
Si on analyse les départs par catégorie, les hommes de la catégorie A partent plus tardivement que les femmes, alors que le phénomène est inversé dans les catégories B et C.

Age du départ en retraite par catégorie et genre en 2018 :

	Femmes	Hommes
Catégorie A	63 ans et 8 mois	64 ans et 8 mois
Catégorie B	63 ans et 7 mois	61 ans et 10 mois
Catégorie C	63 ans et 2 mois	61 ans et 8 mois

L'âge moyen des départs dans les filières administratives et culturelles, plus féminines, est plus tardif (63 ans et 7 mois et 63 ans, contre 61 ans et 10 mois dans la filière technique, plus masculine).

Age moyen des départs en retraite par genre :



Le montant des pensions versées peut être très variable en fonction de la catégorie et de la filière auxquelles les agents appartiennent.

Toutefois, l'étude comparative des pensions brutes moyennes perçues par genre laisse apparaître un écart significatif entre les femmes et les hommes.

En 2017, l'élément essentiel est le niveau de pension brut plus élevé en moyenne chez les femmes que chez les hommes toute catégorie et filière confondues. Ce phénomène est dû à la répartition des agents partis par genre et par filière : la part des catégories C chez les hommes (84,9%) est beaucoup plus importante que chez les femmes. Dans le détail, en revanche, la pension moyenne brute versée aux femmes est toujours inférieure à celle des hommes pour les catégories A et B. En ce qui concerne les catégories C, les pensions versées sont très proches.

En 2018, l'effet de la mise en place des Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) ainsi que la hausse du point en 2016 et 2017 a eu pour conséquence une hausse générale des pensions moyennes, quelles que soient la filière et la catégorie.

Les écarts restent importants entre femmes et hommes de la catégorie A et C. La répartition sexuée des pensions brutes est en revanche équilibrée pour la catégorie B.

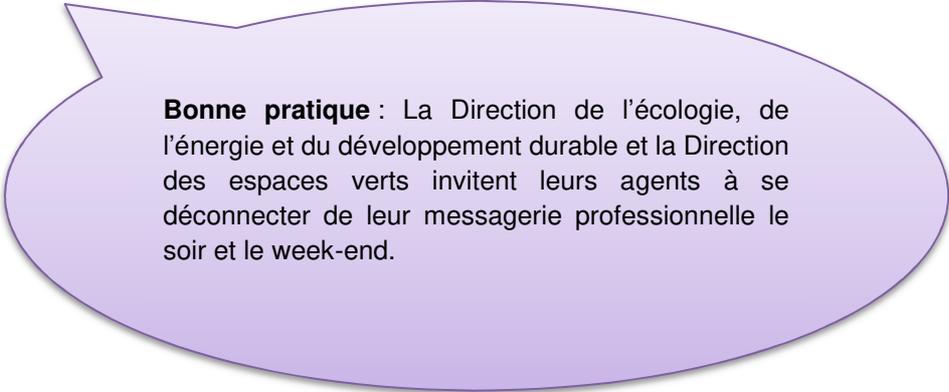
Comparatif des pensions brutes par catégorie et genre :

Montant des pensions brutes	A	B	C	Total
Femmes	2 438,33 €	1 915,20 €	1 273,11 €	1 656,31 €
Hommes	2 749,14 €	1 904,07 €	1 483,52 €	1 630,78 €

L'aide à la conciliation des temps de vie des agents

Proposer aux agents des outils permettant d'organiser au mieux l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée est essentiel pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et développer la qualité de vie au travail.

Bordeaux Métropole œuvre en ce sens depuis plusieurs années.



Bonne pratique : La Direction de l'écologie, de l'énergie et du développement durable et la Direction des espaces verts invitent leurs agents à se déconnecter de leur messagerie professionnelle le soir et le week-end.

Dans le cadre du dispositif interne Acteurs d'une dynamique nouvelle, une charte de bonne utilisation des mails a été mise en place et diffusée à Bordeaux Métropole.

Le télétravail

Depuis juillet 2014, les agents de Bordeaux Métropole peuvent, si leurs fonctions le permettent et s'ils ont l'accord de leur hiérarchie, demander à télé travailler 1 jour par semaine à domicile ou sur site extérieur. Chaque année, un appel à candidature a lieu. En 2015, 77 agents télé travaillaient, dont 53 femmes et 24 hommes. Ils sont 81 en 2016, dont 51 femmes et 30 hommes.

En 2017, 141 personnes ont télé travaillé, dont 101 femmes et 40 hommes.

En 2018, 159 agents télé travaillent, dont 95 femmes et 33 hommes effectuant un télétravail classique et 24 femmes et 7 hommes travaillant à distance pour raison médicale.

Le guide parent mentionne que les femmes enceintes peuvent demander un télétravail ponctuel, afin de réduire leur temps de trajet et diminuer la fatigue, et de réduire les risques de congés pathologiques.

Pour rappel, l'appel à candidature se déroule chaque année au premier trimestre. En revanche, le télétravail pour raison médicale, dérogatoire au dispositif général, peut être demandé, après avis des médecins du travail, tout au long de l'année.

Répartition des bénéficiaires par genre, catégorie et type de télétravail :

	Télétravail normal		Pour raison(s) médicale(s)		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	14	37	4	8	63
Catégorie B	12	31	1	8	52
Catégorie C	7	27	2	8	44
TOTAL	33	95	7	24	159

Les plages horaires fixes

Les plages horaires fixes, pendant lesquelles l'agent doit être sur son lieu de travail ont été réduites depuis le 1^{er} janvier 2016 (9h30/11h30 et 14h/16h, au lieu de 9h15/11h45 et 13h45/16h antérieurement), ce qui permet aux agents de mieux adapter leur arrivée ou leur départ en fonction de leurs contraintes personnelles.

Le temps de travail aménagé (TTA)

Les agents peuvent bénéficier, depuis mars 2016, d'un temps de travail aménagé (TTA) et réaliser leur semaine de travail sur 4,5 jours ou deux semaines sur 9 jours.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'inscrire dans ce dispositif d'aide à la conciliation des temps de vie. En effet, en 2017, 21,27% des effectifs féminins disposent d'un TTA, pour 7,91% des effectifs masculins.

En 2018, la tendance se confirme : 22,52% de femmes et 8,31% d'hommes.

Ce phénomène s'explique notamment au regard des conditions d'accès au dispositif qui ne concerne pas les agents en horaires fixes (donc de terrain, et dans des métiers très masculinisés), ni les

encadrants ayant un régime de RTT forfaitisé (les hommes sont également plus nombreux dans cette situation).

Il est à noter que les agents concernés réalisent des journées de travail plus longues que leurs collègues pour acquérir le droit au TTA.

En 2016, les femmes avaient tendance à réaliser leur temps de travail hebdomadaire sur 4,5 jours (61,38% des femmes en TTA) et ne travaillaient pas principalement le mercredi après-midi, tandis que les hommes se positionnaient plutôt sur le vendredi après-midi.

En 2017, la tendance s'inverse et les femmes prennent un TTA sur 4,5 jours, à hauteur de 44,06%.

En revanche, les salariées continuent de faire majoritairement le choix du mercredi après-midi, toute catégorie confondue.

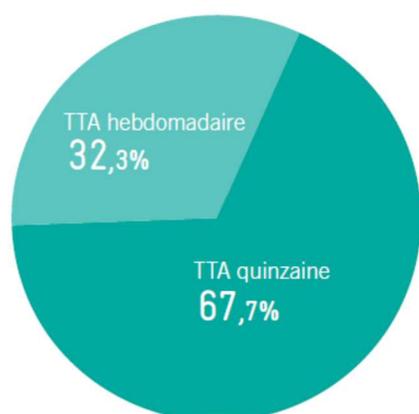
En 2018, les salariées privilégient également le TTA de 9 jours. Seules les femmes de catégorie A optent tant pour le TTA hebdomadaire que pour le TTA par quinzaine.

Si en 2016 les femmes prenaient majoritairement un TTA le mercredi, en 2018, elles privilégient aussi le vendredi. Les hommes portent également principalement leur choix sur ces 2 jours.

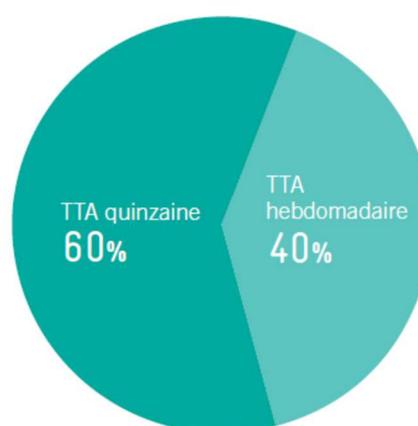
Répartition du TTA par genre et quotité :

	Hebdomadaire		Quinzaine		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	47	34	48	66	95	100
Catégorie B	33	36	87	88	120	124
Catégorie C	64	30	81	56	145	86
Total	144	100	216	210	360	310

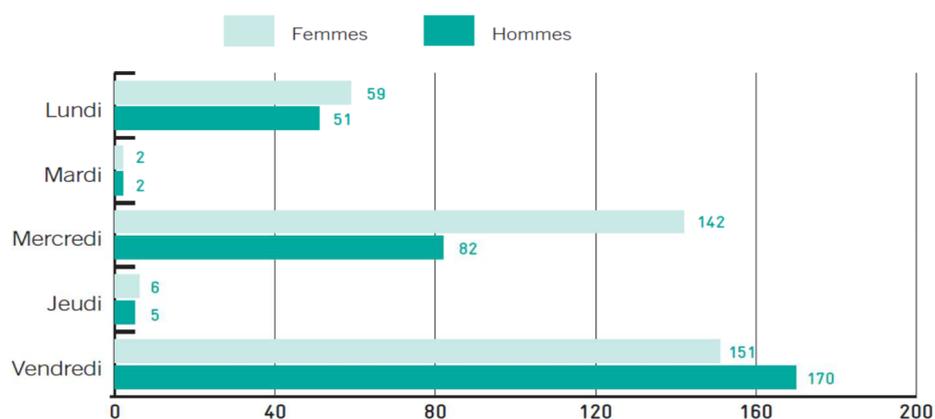
> Hommes



> Femmes



Répartition du TTA par genre et jour choisi :



Zoom sur la Direction générale haute qualité de vie

En 2018, la Direction des Espaces verts regroupe 263 agents, dont 47 femmes. 9,89% des agents bénéficient d'un TTA, soit 19,15% de femmes et 7,41% d'hommes. La répartition sur les lundis, mercredis et vendredis des TTA permet d'assurer la bonne continuité du service.

A la Direction des Bâtiments, 18,21% des agents disposent d'un TTA, dont 32,93% de femmes et 13,22% d'hommes.

A la Direction de l'Ecologie, de l'énergie et du développement durable, le TTA concerne 29,85% des effectifs, et est autant choisi par les hommes que par les femmes.

Le compte épargne temps (CET)

Les agents de Bordeaux Métropole peuvent épargner des jours de congés ou de réduction du temps de travail (RTT) sur leur CET et poser ces jours quand ils ont soldé leur droit à congés annuels.

Au 1^{er} décembre 2016, 3745 CET étaient ouverts par les agents auprès de la Direction des ressources humaines, dont 31,80% par des femmes et 68,20% par des hommes.

Au 31 décembre 2017, 4370 CET sont effectifs à Bordeaux Métropole, dont 30,98% ouverts par des femmes et 69,01% par des hommes. 2989 jours ont été utilisés par les hommes (soit 65,41%) et 1580 par les femmes (soit 34,58%).

Il est toutefois intéressant de noter que dans la catégorie A, tant les femmes que les hommes détiennent un CET. Or, les hommes ont posé 309 jours de CET, quand les femmes en ont pris 530. Cette différence importante sera à observer et à analyser sur les prochaines années, afin de comprendre les raisons de ce phénomène.

Les données ne sont pas connues pour l'année 2018.

La Conciergerie Solidaire

En 2013, un service de conciergerie d'entreprise a été expérimenté sur le site métropolitain de Pessac.

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

FOCUS : Pourquoi une conciergerie « solidaire » ? Parce qu'elle traite à 80% avec des partenaires issus de l'économie sociale et solidaire. Les concierges eux-mêmes sont en insertion. Le prestataire veille à ce qu'il y ait un équilibre femmes/hommes lors des recrutements. Les concierges sont présents à la Métropole en moyenne un an et tous ont quitté la Conciergerie solidaire pour un contrat à durée indéterminée ou une formation diplômante.

Au regard du succès rencontré par ce service, les permanences de la conciergerie ont été étendues à Mériadeck en 2014, via un marché à procédure adaptée comprenant des clauses d'insertion et environnementales. En octobre 2016, 2 permanences par semaine aux Pôles territoriaux Ouest et Rive Droite ont été ouvertes.

Sur l'année 2016, 397 agents ont utilisé les services de la Conciergerie solidaire, dont 73% de femmes, tous sites confondus. Les hommes utilisent un peu plus les prestations proposées par la conciergerie que l'année précédente.

LES SERVICES DE LA CONCIERGERIE SOLIDAIRE

<p>AU QUOTIDIEN</p> <p>Repassage</p> <ul style="list-style-type: none"> Chemise/chemisier de petit 1,60€ Linge plat (à kg) 5,50€ Linge de maison (à kg) 4,65€ <p>Pressing</p> <ul style="list-style-type: none"> Pantalon/veste/jupe/chemise 3,80€ Cotonnada/tee-shirt 2,50€ Manteau/imper long 6,40€ Avec simple 4,75€ <p>Blanchisserie</p> <ul style="list-style-type: none"> Grande couette 14,50€ Alcôve (par m²) 3,50€ <p>Couture</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuirt pantalons/jupe simples 1,0€ Bouton - rose 1€ Pose de fermeture à partir de 1,3€ Cuirts rideaux (à mètre) 5€ 	<p>Cordonnerie</p> <ul style="list-style-type: none"> Talons femme de 7 à 14€ Talons hommes de 11 à 15€ Patins femme de 10 à 16€ Semelles homme de 12 à 16€ Reproduction de talon de 5 à 16€ <p>Courses intra-métropolitaine 12€</p> <p>Colis et produits postaux</p> <ul style="list-style-type: none"> Colis de vente par correspondance* Gratuit Kit affranchir régulier sur Conciergerie Solidaire Prêts à poster (pils et colis) tarifs en vigueur Timbres tarifs en vigueur Recommandés tarifs en vigueur Colis France et international tarifs en vigueur Places de cinéma à partir de 4,50€ Réparations 1g/heure à partir de 57,00€ <p>Bijoutier / horloger</p> <ul style="list-style-type: none"> Changement pile pour montre à partir de 5€ Réparation horlogerie sur devis Livraison de fleurs sur devis Livraison paniers de fruits et légumes sur devis Livraison hebdomadaire à partir de 14€ 	<p>POUR VOS ENFANTS</p> <ul style="list-style-type: none"> Garde d'enfants Garde d'urgence, réactué : 3 heures (après crédit d'impôt) 9,25€/h Garde régulière (après crédits d'impôt, hors CAT) 9,25€/h Solidaire Solidaire Aide aux devoirs sur devis Cours à domicile sur devis <p>POUR VOTRE BIEN-ÊTRE*</p> <p>Coiffure</p> <ul style="list-style-type: none"> Coupe femme à partir de 20€ Coupe homme 12,00 € Coupe enfant à partir de 7€ <p>Esthétique</p> <ul style="list-style-type: none"> Épilation de 7€ à 35€ Maquillage à partir de 22€ Soin à partir de 35€ Manucure à partir de 7€ Sophrologie à partir de 45€ Massage à partir de 8€ <p>Opticien</p> <ul style="list-style-type: none"> Abonnement lentilles sur devis Lunettes optiques / contact sur devis <p>CÔTÉ ADMINISTRATIF</p> <ul style="list-style-type: none"> Cartes grises 20€ Carte jeune (résidents bordelais) gratuit Assistance Administrative sur devis <p>POUR VOTRE AUTOMOBILE</p> <ul style="list-style-type: none"> Ravitoyage sur devis Autres services automobiles sur devis Régularisation sur devis Convoisage par notre garage partenaire 15€ Contrôle technique 55,00€ Convoisage de votre véhicule à partir de 20€ (hors frais métropole)
---	--	---

RECYCLAGE

Facilitez-vous le recyclage !

Nous récupérons les vêtements, les jouets, les chaussures en tissu ou en plastique (en partenariat avec des associations caritatives) mais aussi les piles, les ampoules.

Déposez-les à la Conciergerie, nous nous chargeons de les valoriser !

SUR-MESURE

Notre concierge est à votre disposition pour vous aider à organiser vos événements personnels* : mariage, dîner, mariage, voyage, location de voitures, anniversaire...

*sur devis

UN SERVICE NE FIGURE PAS DANS CETTE PLAQUETTE ?

Contactez notre concierge, nous ferons le maximum pour pouvoir vous le proposer.

*hors devis

Avec la mutualisation, les nouveaux agents ayant intégré les sites métropolitains pourvus d'une conciergerie ont pu bénéficier de ces prestations. Des journées d'animations sont organisées plusieurs

fois par an pour expliquer le fonctionnement de la Conciergerie solidaire et proposer des dégustations ou expérimentations de services.

La Conciergerie est mieux identifiée au fil des ans. Ainsi, en décembre 2017, 799 agents utilisaient les services de la Conciergerie solidaire et en juin 2018, elle comptait 969 clients métropolitains, soit une augmentation de plus de 20%. Le nombre de commandes est également en constante augmentation. Les services phares restant toujours le pressing, la livraison de paniers de fruits et légumes, la couture, le repassage et la cordonnerie.

En 2018, la conciergerie est toujours plus fréquentée par les agents : 958 personnes ont eu recours à ses services, dont 70% de femmes.

Le marché de la conciergerie sera prochainement reconduit, deux autres sites métropolitains seront pourvus de permanence : Boulevard Alfred Daney et Latule. Ces sites regroupant principalement des hommes, il sera intéressant de suivre les statistiques sexuées des utilisateurs.

La valorisation de la parentalité

Le guide pour les futurs et nouveaux parents

La Métropole veille également à faciliter la parentalité de ses agents. Ainsi, chaque année, un guide interne d'information des futurs et nouveaux parents est remis à jour. En 2016, ce guide a intégré des informations pour les agents de la Ville de Bordeaux.

Il a été remis à jour en juin 2019 et envoyé aux directeurs, directrices, chefs et cheffes de service de Bordeaux Métropole et de la Ville de Bordeaux, accompagné d'une note rappelant les droits des femmes enceintes, des salariées de retour d'un congé maternité, ainsi que les modalités d'octroi des congés paternité et des congés d'accueil d'enfant.



Bonne pratique : la Direction des Espaces verts invite les agents souhaitant bénéficier d'un aménagement de temps lié à la survenance d'un évènement familial à prendre rendez-vous avec la Direction administrative et financière, pour obtenir toutes les informations nécessaires

Certains services de la Direction générale Haute qualité de vie notamment déclarent n'avoir pas connaissance du Guide parents, une attention particulière devra donc être apportées pour une meilleure diffusion du document.

Le Comité des Œuvres Sociales (COS)

Le COS propose aux agents des prestations sociales relatives aux enfants et participe ainsi à la reconnaissance de la parentalité des agents.

En 2016, 5% du budget du COS a été utilisé pour aider les agents ayant de jeunes enfants (accueil des 0/3 ans, gardes périscolaires).

En 2017, ce taux baisse à 4,5% des dépenses du COS. En revanche, le nombre de prestations liées aux enfants augmente et passe de 2992 en 2016 à 3195 en 2017.

En 2018, les prestations petite enfance du COS s'élèvent à 144 168€ pour 2435 demandes, qui représentent environ 4,6% des dépenses totales du COS.

Le don de jour

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

En 2016, 3 personnes ont eu recours à cette procédure : 2 hommes et une femme.

Ce dispositif n'a pas été activé en 2017.

En 2018, le dispositif a été activé 5 fois, dont 3 fois pour des salariées, 98,5 jours ont été utilisés. Pour la première fois, ce don a été ouvert à 3 agents pour leur qualité de proches accompagnant une personne en perte d'autonomie.

La complémentaire santé

Le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de la complémentaire santé proposée par Bordeaux Métropole est très équilibré : 72,65% des femmes et 72,88% des hommes travaillant dans l'établissement.

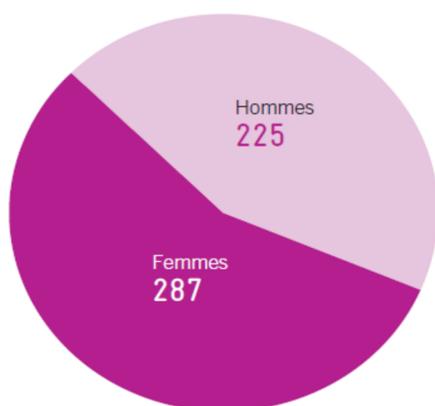
Ces nouvelles données devront être analysées d'une année sur l'autre, notamment à partir de 2020, année du changement de prestataire.

Répartition de la participation par genre et catégorie :

	Nombre d'agents bénéficiaires		TOTAL
	Femmes	Hommes	
Catégorie A	285	319	604
Catégorie B	278	307	585
Catégorie C	585	1989	2574
Hors statut	13	14	27
TOTAL	1161	2629	3790

L'aide sociale

En 2018, les assistantes sociales de Bordeaux Métropole sont intervenues auprès de 512 agents. Les femmes ont plus souvent eu recours à l'aide sociale (17,95% contre 13,88% d'hommes).



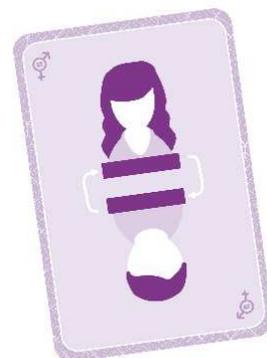
Ces données seront à comparer dans les prochains rapports de situation sur l'égalité femmes-hommes.

La communication interne et externe

La communication interne est essentielle dans la diffusion d'une culture de l'égalité femmes/hommes et dans la lutte contre les stéréotypes et discriminations. Elle participe par ailleurs à la connaissance et à la diffusion des outils, procédures et dispositifs accessibles aux agent-e-s et venant en appui aux encadrant-e-s pour prévenir les discriminations et garantir l'égalité de traitement.

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

Un plan de communication interne a été défini montrant une volonté de multiplier les supports afin de toucher le plus grand nombre. D'autre part, une charte graphique concernant les supports dédiés à la communication égalité et diversité a été élaborée avec la définition de deux visuels :



Parmi les actions de communication mises en œuvre :

- Un nouvel intranet Tatou commun aux trois collectivités a été mis en place fin 2018 incluant une communauté égalité avec accès aux documents de référence (flyers, rapports égalité, plans d'actions), programme de formation et identification des différent-e-s interlocuteurs-trices. Cet intranet est désormais accessible sur les ordinateurs personnels et les smartphones pour les agent-e-s ne disposant pas d'un poste de travail numérique.
- Sur la base de l'enquête sur les ressentis discriminatoires menée fin 2018 au sein de la Ville, du CCAS et de la Métropole, 4 courtes animations vidéo ont été créées visant à sensibiliser le personnel sur les discriminations liées à l'apparence physique, le sexe, l'orientation sexuelle et l'origine. Ces animations ont été diffusées en page d'accueil sur l'intranet (une par semaine) en janvier 2019. Une cinquième vidéo plus générale a été réalisée afin de présenter la cellule « Alerte Discrimination » mis en place en mai 2019.
- Des flyers, réutilisant la charte graphique élaborée, ont également été diffusés à l'ensemble des agent-e-s :
 - o La politique égalité et diversité de la collectivité reprenant de manière synthétique l'historique de la démarche, les objectifs et actions en cours.
 - o Les procédures existantes en matière de discrimination et harcèlement au travail, la présentation du référent déontologique, également référent alerte éthique et laïcité.
 - o Les critères de discriminations : définition légale et exemples.
 - o Une synthèse de l'étude interne menée en septembre 2018 dans le domaine du ressenti discriminatoire.
 - o La mise en place d'une cellule d'écoute externe, anonyme et gratuite en cas de discrimination supposée ou avérée.
- L'édition de guides : accueil, parentalité, des fonctions, etc...

Des campagnes de communication spécifiques et évènements ont également été proposés aux agent-e-s pour les sensibiliser et les informer sur les inégalités femmes-hommes persistantes et l'importance d'une vigilance accrue.

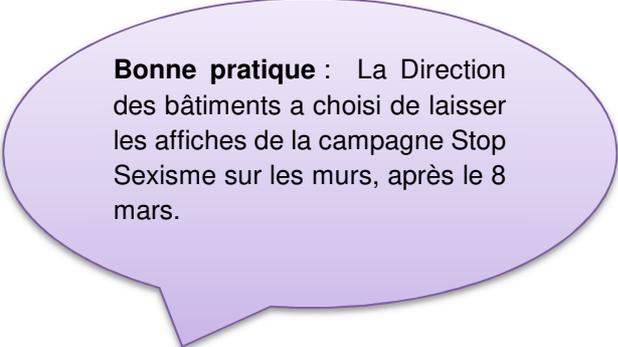
- A l'occasion du 8 mars 2018 et durant une semaine, ont été affichés dans le restaurant de la cité municipale et dans le hall de Bordeaux Métropole 12 portraits d'agent-e-s travaillant dans des métiers traditionnellement sexués. Cette campagne intitulée « Mixité dans nos métiers » a été élaborée par la direction de la communication interne.
- Pendant la Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté, le 7 et 8 novembre 2018 un temps à destination du personnel a été initié avec l'exposition « Egalité, parlons-en ! ». Un

quizz en faveur de l'égalité femmes-hommes a été proposé et plus de 120 bandes dessinées « l'égalité est un long fleuve tranquille » d'Antoine Chéreau ont été offertes aux agent-e-s participant-e-s.

- Le 8 mars 2019, une campagne sur le sexisme au travail, sur le modèle de celle créée par la ville de Strasbourg, a été déployée sur l'ensemble des sites de Bordeaux Métropole. Des phrases entendues sur le lieu de travail à connotation sexiste illustraient les affiches. Des murs d'expression ont également été l'occasion pour les agent-e-s d'inscrire les propos entendus dans nos institutions. La campagne « Stop Sexisme » a vocation à être enrichie et déployée à nouveau.

En effet, malgré une diffusion large de la campagne de communication « Stop Sexisme », la campagne n'a pas été exposée sur certains sites, notamment à la Direction de la gestion des déchets et de la propreté.

- Le 19 octobre 2019, lors de l'évènement interne « Vois mon job », journée interne d'échanges et de découvertes de métiers, une table ronde a été consacrée à la mixité femmes/hommes dans les métiers.



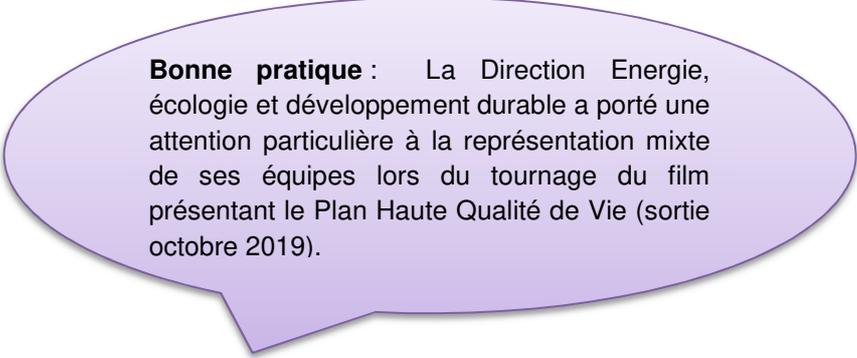
Bonne pratique : La Direction des bâtiments a choisi de laisser les affiches de la campagne Stop Sexisme sur les murs, après le 8 mars.

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

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

La Direction de la communication externe est très présente dans la production et la diffusion des programmes et affiches de la Quinzaine de l'Égalité, de la Citoyenneté et de la Diversité qui se déroule chaque année en novembre. De nombreux événements de la Quinzaine portent sur l'égalité femmes/hommes. En 2019, l'évènement rassemble 16 communes, soit 85% de la population de l'agglomération.

Enfin, en 2019, une rubrique Égalité a été créée sur le site de Bordeaux Métropole, qui informe les citoyens de l'engagement de l'institution et des actions mises en œuvre pour promouvoir l'égalité sur son territoire.



Bonne pratique : La Direction Energie, écologie et développement durable a porté une attention particulière à la représentation mixte de ses équipes lors du tournage du film présentant le Plan Haute Qualité de Vie (sortie octobre 2019).

Le dialogue social

Les protocoles d'accord relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signés le 8 mars 2013 et 30 novembre 2018 par les trois versants de la fonction publique et les organisations syndicales, fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics. La circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit une déclinaison locale de cet accord. Une préconisation présente également dans le cahier des charges du label égalité professionnelle.

Le dialogue social est appelé à jouer un rôle renforcé pour faire progresser les conditions et modalités de gestion des agent-e-s publics. Il s'agit de fédérer autour de valeurs partagées pour favoriser la paix sociale et améliorer les conditions de travail de toutes et tous.

Dans ce cadre, un travail collaboratif et partenarial a été initié avec les organisations syndicales de la Ville. Des rencontres et négociations ont eu lieu en mars et juillet 2018 avec les représentant-e-s des organisations syndicales afin d'élaborer un protocole d'accord interne en matière d'égalité professionnelle.

Ainsi, en décembre 2018, a été signé par le Président et les 2 syndicats majoritaires de Bordeaux Métropole un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité. Cet accord conclu pour deux ans est décliné en quatre axes :

- Axe 1 – Renforcer le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle
- Axe 2 - Parcours professionnels et rémunération
- Axe 3 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Axe 4 - Prévenir les violences sur le lieu de travail et dans la sphère privée

Fin 2020, l'accord doit être revu et adapté en fonction des priorités et de l'évolution des problématiques.

Troisième partie : Les politiques publiques

La commande publique

FOCUS : La loi du 4 août 2014 interdit l'accès aux contrats publics aux entreprises ne respectant pas les lois sur l'égalité femmes/hommes. Les entreprises doivent produire une déclaration sur l'honneur.

- Promotion de l'Égalité femmes/hommes dans les contrats de la commande publique

Les études engagées en 2016 par Bordeaux Métropole dans le cadre du projet « Innovation et commande publique » sur les possibilités ouvertes par la réglementation applicable en matière de commande publique pour favoriser l'égalité femmes/hommes (candidatures des opérateurs économiques, critères de sélection des candidatures, conditions d'exécution des contrats) se traduisent désormais concrètement :

Depuis le 2ème trimestre 2017, un rappel à la loi est systématisé dans les dossiers de consultation adressés aux entreprises dans le cadre des marchés publics de plus de 25 000 €HT rédigés avec le logiciel « MARCO » (déclaration sur l'honneur du respect des dispositions de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), ainsi que dans les dossiers de consultation simplifiés mis à disposition des services opérationnels pour leurs marchés publics de moins de 90 000 €HT qui n'auraient pas été rédigés avec ce logiciel. Il n'existe pas de moyen juridique d'aller au-delà de cette action.

Une annexe portant sur les engagements pris par les opérateurs économiques en faveur de l'égalité femmes/hommes a été intégrée en 2017 dans un premier contrat, en l'occurrence le contrat de délégation de service public (DSP) « assainissement » dont l'exécution a débuté en janvier 2019. Le premier bilan annuel de la mise en œuvre des dispositions contractualisées sera communiqué par le délégataire en début d'année 2020.

Des engagements ont été également pris dans le cadre d'un deuxième contrat (concession avec travaux en matière de traitement des déchets ménagers et assimilés) notifié en août 2019 pour un début d'exécution au 1er janvier 2020, notamment :

- la promotion des métiers exercés auprès des femmes dès l'orientation scolaire, un renforcement de la politique de mixité en matière de recrutement y compris en alternance, la promotion de la mixité en interne à l'entreprise.
- Le recrutement d'au moins deux personnels féminins sur les activités de

maintenance ou d'exploitation des sites concernés sur la durée du contrat, et le positionnement d'au moins un personnel féminin au sein de l'équipe d'encadrement de la structure interne dédiée au contrat Bordeaux Métropole.

Le premier bilan annuel de la mise en œuvre de ces dispositions sera communiqué par le titulaire de ce contrat de concession en début d'année 2021.

- Travail en journée pour les prestations de nettoyage dans les locaux métropolitains

L'expérimentation, menée en 2017, sur le travail en journée des personnels, essentiellement féminins, des entreprises de propreté pour le nettoyage des bureaux a été concluante et a débouché sur le déploiement de ce dispositif dans le cadre du nouveau marché de nettoyage opérationnel depuis le mois d'avril 2018.

Chiffres clés : 2/3 de femmes dans les métiers d'entretien de bureaux, les contrats de moins de 16 heures sont occupés à 75% par des femmes, 1/3 des personnels sont d'origine étrangère et 40% du chiffre d'affaire des entreprises de la propreté est réalisé en horaires décalés.

Cette action permet d'améliorer les conditions de travail des personnels de ce secteur, de favoriser le contact interpersonnel et de lutter contre la précarité en offrant des contrats plus durables.

Le travail réalisé sur la commande publique a été relevé par les auditrices Afnor et ont contribué à l'obtention de la double labellisation Égalité professionnelle femmes/hommes-Diversité de Bordeaux Métropole (conjointe avec la Ville de Bordeaux/CCAS).

En cette matière, la Métropole impulse une dynamique territoriale en proposant aux communes intéressées un accompagnement par des représentants de la Fédération des Entreprises de Propreté basé sur le retour d'expérience métropolitain (impact organisationnel, rédaction des cahiers des charges notamment).

Ainsi, Bordeaux Métropole a participé le 18 novembre 2019 à une table ronde organisée par la Fédération des entreprises de propreté, « La propreté, un intégrateur économique et responsable », afin de mettre en valeur l'engagement de Bordeaux Métropole.

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

Ainsi, l'œuvre « Traversée », imaginée par le duo d'artistes Cécile Beau et Nicolas Montgermont pour la station de Blanquefort, a été activée lors des journées du patrimoine en septembre 2017, tandis que la bibliothèque de science-fiction de Suzanne Treister a été installée au sein de l'observatoire de Floirac. L'année 2018 a vu l'inauguration des œuvres monumentales de 3 artistes femmes, dans la commune de Bordeaux.

Enfin, dans les années à venir, Bordeaux Métropole invitera 4 artistes, 2 femmes et 2 hommes, à poursuivre la réflexion autour de la production d'œuvres d'art dans l'espace public métropolitain.

Le soutien aux associations

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

- Subvention de fonctionnement du Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF), à hauteur de 18 000 euros par an,
- participation à hauteur de 5.000 euros à l'action « mixité des emplois et insertion professionnelle des femmes » portée par le CIDFF, qui accompagne des femmes dans un parcours professionnel de découverte de métiers fortement masculinisés et pourvoyeurs d'emplois. Les services métropolitains des parcs et jardins, ainsi que les prestataires métropolitains Kéolis et La Lyonnaise accueillent des femmes en stage dans le cadre de cette action,
- dans le cadre du plan d'action Économie sociale et solidaire (ESS) 2019/2021, Bordeaux Métropole accorde une subvention de fonctionnement à l'incubateur Les Premières Nouvelle Aquitaine à hauteur de 16 800€ par an. Il s'agit d'une structure d'accompagnement à la création d'entreprise qui ne s'adresse qu'à des femmes porteuses de projet.

Sur les 10 associations d'aide à la création d'entreprise soutenues par Bordeaux Métropole dans l'ESS, 6 sont dirigées par des femmes et 2 ont des femmes comme présidentes.

Chiffre clé : le secteur de l'économie sociale et solidaire emploie 67% de femmes.

Par ailleurs, Magnetic Bordeaux a soutenu et mis en avant les femmes actives dans des secteurs plutôt masculins à travers les opérations suivantes :

- Partenariat de la première tournée américaine de l'équipe féminine des Girondins de Bordeaux à New York et Washington (short des joueuses floqués de la marque territoriale), en mars 2019.
- Promotion des femmes cheffes d'entreprises dans le domaine de l'innovation : évènement Magnetic Bordeaux Women in Tech lors du salon d'innovation Vivatech à Paris en partenariat avec Les Premières Nouvelle Aquitaine (incubateur au féminin) en mai 2019.

La mobilité

Chiffres clés : (rapport du Haut Conseil à l'Egalité Femmes/Hommes 2015)

2/3 des voyageurs des transports publics sont des femmes.

100% des utilisatrices des transports en commun ont été au moins une fois victimes de harcèlement sexiste ou d'agression sexuelle

Dans 50% des cas, la première agression intervient avant 18 ans

En 2014, deux enquêtes avaient été menées par des étudiantes l'une sur l'utilisation du vélo par les femmes et l'autre sur le sexisme dans les transports. Toutefois, elles n'étaient pas exhaustives et n'ont pu être exploitées.

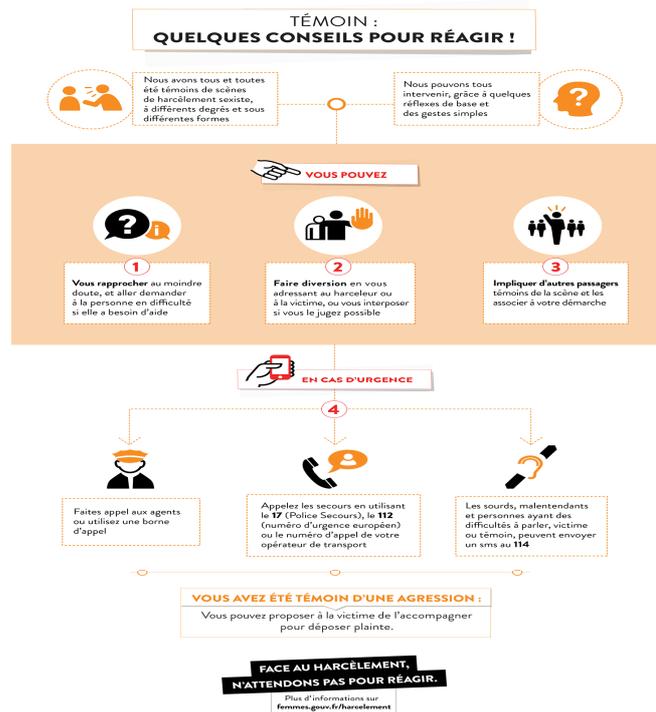
L'étude réalisée en 2015 par l'Observatoire bordelais de l'égalité sur le ressenti de discriminations a permis de mettre en lumière un sentiment fort de discriminations des femmes dans les transports et espaces publics.

En parallèle, une enquête nationale du Ministère des transports a montré que les femmes subissent des comportements sexistes intimidants, dont elles sont victimes au quotidien.

En 2016, Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et Keolis ont commandé une étude au collectif d'universitaire bordelais ARESVI, afin de connaître la situation réelle des discriminations faites aux femmes dans les transports en communs. 5200 femmes se sont exprimées. Les résultats et les préconisations de l'enquête ont été exploités par les services métropolitains en vue d'un plan d'actions spécifique. Ainsi, un groupe de travail associant les services métropolitains, les services municipaux, Keolis et le Collectif féministe bordelais ont réfléchi aux actions possibles sur le territoire.

En 2017, la campagne nationale de communication sur le harcèlement sexiste dans les transports publics a été relayée localement pendant 8 semaines entre février et mars.

Exemples de visuels de la campagne nationale :



En juin 2017, la Métropole et Keolis ont été invités au Centre Hubertine Auclert, centre de ressources régionales pour l'égalité animant un réseau des référents des collectivités territoriales de la Région Ile-de-France, pour présenter les avancées de cette thématique sur l'agglomération bordelaise.

De plus, la direction générale mobilités a commandé une enquête aux universitaires locaux spécialistes des questions d'égalité sur les empêchements des femmes dans les déplacements doux.

La Semaine des Mobilités 2017, évènement européen se déroulant la 3^{ème} semaine de septembre, a été consacrée à la thématique « femmes et déplacements ». Des conférences de restitutions des enquêtes ont ainsi été organisées avec succès sur le campus et à Bordeaux, regroupant des étudiants, des universitaires, des élus locaux, nationaux et internationaux, des associations, des usagers, des agents...

Des ateliers pratiques ont eu lieu dans les quartiers prioritaires (aide à la mobilité, remise en selle...).



Transports Bordeaux Métropole (TBM) a choisi également de décliner une campagne de communication locale de sensibilisation au harcèlement, à la suite de la Semaine des mobilités, du 25 septembre au 8 octobre 2017. Les campagnes de communication ont vocation à être répétées plusieurs fois dans les années à venir, les retours des usagers et usagères étant très positifs.

De plus, les personnels de Keolis en lien avec le public ont été formés et une campagne de sensibilisation interne à la société au harcèlement sexiste a été largement déployée. Le délégataire a aussi organisé une marche exploratoire d'usagères au parc relais de la Butinière.

D'autre part, du 6 novembre 2017 au 6 mai 2018, la Métropole a expérimenté les arrêts à la demande à partir de 22h tous les jours de la semaine, sur les lianes 7 et 10. Les premiers résultats étant encourageants, d'autres lignes ont intégré ce dispositif. Aujourd'hui 13 lignes pratiquent les arrêts à la demande, ainsi que les « flexos » de soirée et la ligne de nuit. L'information est affichée dans les bus concernés. TBM ne note aucune perturbation engendrée sur les lianes concernées, Keolis comptabilise moins de 3 demandes par soir.

En 2018, la Métropole développe les marches exploratoires et la réflexion sur les difficultés spécifiques des femmes lors d'opérations d'aménagement urbain (aires de rassemblement spécifiques aux femmes, expérimentation d'un aménagement en intégrant les questions d'égalité, visites proposées aux agents urbanistes, remise à jour du Guide de l'aménagement avec un regard genré...).

Des animations en interne et pour les usagères ont été réalisées, notamment autour du 8 mars (ateliers de remise en selle, prêt de voitures électriques, restitution des enquêtes menées, actions de promotion des modes alternatifs de déplacement auprès des femmes...).

Par ailleurs, Keolis a obtenu en 2018 la labellisation AFNOR sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Aussi, *en accord avec ses engagements de Responsabilité Sociétale des Entreprises, le prestataire continue de déployer des programmes internes ambitieux en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité : témoignages vidéos de femmes salariées, campagne d'information mixité égalité "Ça bouge", "breakfast and share" en mars 2018 consacré à la mixité des métiers avec participation d'autres entreprises et de la Région, organisation d'une Girl's day en novembre 2018 avec la visite de locaux KBM organisée pour une vingtaine de jeunes femmes (lycéennes et mission locale).*



Une nouvelle campagne de communication a été déclinée en novembre 2018, s'adressant aux victimes et témoins.

Un travail est en cours pour cartographier sur la ville centre, puis sur l'agglomération, des lieux refuges (établissements ouverts la nuit, identifiés lieux refuges, avec formation du personnel), où les femmes pourront se rendre la nuit en cas de problème (projet Bordeaux la nuit).

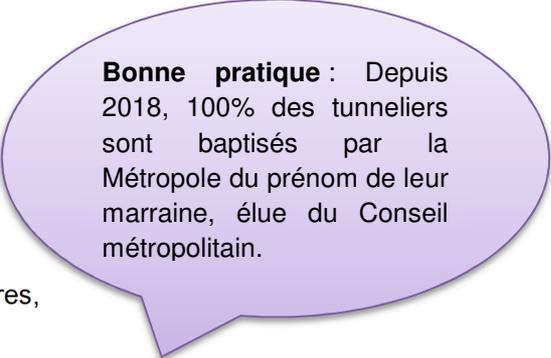
Enfin, en 2019, le cahier des charges du marché concernant les publicités dans les abribus sera précisé afin d'éviter les publicités sexistes ou discriminantes, notamment à proximité des arrêts de transports en commun.

Quelques chiffres 2018 :

- Abonnés TBM : 58% de femmes, 42% hommes
- Effectifs Kéolis : 21% de femmes (contre 20% en 2017) ; 19% de femmes conductrices (contre 18% en 2017). 28% de femmes recrutées sur le poste de conducteur/conductrice
- Opération Sans ma voiture : 29 femmes sur 52 participants (56%)
- Conférence Femmes et mobilité du 22 septembre 2017 : 230 participants, dont 163 femmes
- Animation remise en selle lors de la Semaine des mobilités à Cenon : 8 femmes participantes, aucun homme
- 49% des cyclistes empruntant le Pont de pierre sont des femmes (il est observé par les services que plus les aménagements cyclables sont séparés du flux automobiliste, plus ils sont empruntés par les femmes).

L'aménagement urbain et l'habitat

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, plan d'actions contre les nuisances sonores, Plan Séniors...).



Bonne pratique : Depuis 2018, 100% des tunneliers sont baptisés par la Métropole du prénom de leur marraine, élue du Conseil métropolitain.

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 a pu accompagner pendant deux ans l'expérimentation d'une programmation de renouvellement urbain avec l'association « Genre et Ville » sur un site expérimental inscrit au Nouveau Programme National de Rénovation Urbaine.

Cette chargée de mission a également organisé des sensibilisations et des ateliers pratiques en interne pour les techniciens aménageurs de l'espace public de Bordeaux Métropole. L'objectif était 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.

La Métropole a ainsi participé à des marches exploratoires réalisées par des universitaires avec des étudiantes sur le Campus universitaire, lequel fait l'objet d'un réaménagement, dont une partie est prise en charge par la Métropole (en 2020).

Des expérimentations ayant trait à de nouvelles formes d'habitats et spécialement conçues pour des familles monoparentales, actuellement en cours de finalisation de conception, pourrait voir le jour en 2020.

Le renouvellement urbain et la « politique de la Ville »

Dans le cadre de la « politique de la ville »

La promotion de l'égalité femmes/hommes figure parmi les orientations du contrat de ville métropolitain, voté en juin 2015 (et prolongé jusqu'en 2022). On retrouve cette priorité dans l'orientation n° 20 (renforcer l'accès aux droits, lutter contre les discriminations et contre les inégalités Femmes/Hommes, pour redonner confiance dans la valeur égalité et promouvoir « l'art de vivre ensemble »). Elle est également présente sur l'ensemble des axes du contrat (emploi, cohésion, cadre de vie) de manière transversale.

Les programmations des crédits « politique de la ville » prend en compte cette dimension égalité, dans la mesure où elle découle des orientations du contrat de ville métropolitain.

Ainsi, une dizaine d'actions en 2019 exclusivement fléchées égalité femmes/hommes ont été financées pour un montant total de près de 50 000 euros : La Maison de Simone à Pessac (accueil et accès aux

droits), Promofemmes (accueil et accès aux droits, prévention, insertion), le CIDFF sur trois actions (accès aux droits et à l'insertion des femmes, entrepreneuriat au féminin et intégration des femmes immigrées dans un parcours d'insertion). On peut aussi évoquer la formation « des étoiles et des femmes » (préparation au CAP cuisine en un an dans des restaurants étoilés ou « Etoilables » du territoire), ou l'association Sew et Laine qui propose un accompagnement à l'entrepreneuriat des femmes.

Plus globalement, sur la totalité des 500 000,00 € de crédits politique de la ville en 2019, les femmes sont touchées par de nombreuses associations financées, comme « Drop de béton », la couveuse Coopalpha (avec des « coopératives solidaires jeunesse »), le dispositif de remobilisation « Entr'autre », les dispositifs de formations professionnelles ou d'insertion : « l'alternative urbaine », « parcours gardien.ne.s », « sport emploi »...

Dans le cadre du « renouvellement urbain »

En 2017, Bordeaux Métropole et la Ville de Floirac ont missionné l'association « Genre et Ville » pour initier leur Programme PasSaGEs: Programme d'Actions Sensibles au Genre et Espace, sur le quartier Dravemont en lien avec le programme de Rénovation Urbaine.

En réponse à des problèmes liés au partage de l'espace public générant un sentiment d'insécurité, ainsi qu'à une forte demande d'espaces de sociabilité et de convivialité, « Genre et ville » en appui du travail de concertation sur un projet d'aménagement (dont les travaux démarrent actuellement) a pu accompagner la prise en compte des questions de genre dans un projet d'équipement public (organisation de l'espace, choix des matériaux, éclairage...). Cette démarche s'est ensuite prolongée jusqu'à la réalisation, avec les habitant.e.s du quartier, d'une liste de 30 noms de femmes proposée aux élu.e.s de la commune pour baptiser l'équipement.

Cette initiative a fait l'objet d'une présentation nationale dans le cadre des « Journées nationales d'Échanges des acteurs de la Rénovation Urbaine » (JERU)

Pour mémoire

Dans les quartiers de la « politique de la ville » **près d'une femme sur deux est en dehors de l'emploi** contre une femme sur trois dans les quartiers environnants.

Un tiers des femmes y ont un emploi à temps partiel.

1 femme sur 4 est en situation de pauvreté pour une femme sur 10 dans les quartiers environnants.

Enfin, à l'intérieur de ces territoires, les femmes ne sont pas à égalité : **dans les quartiers prioritaires, 50% des femmes immigrées sont inactives** contre 38% pour les femmes non immigrées.

Rapport Observatoire de l'ONPV 2015

Les actions en direction du jeune public

Les Juniors du développement durable :

Les Juniors du développement durable repose sur un dispositif de sensibilisation à l'écocitoyenneté de Bordeaux Métropole. Unique en France, il concerne chaque année un peu plus de 8 000 écoliers répartis dans les écoles maternelles, primaires, publiques et privées ainsi que les établissements spécialisés dans les 28 communes de Bordeaux Métropole.

Pour l'année scolaire 2020/2021, la Métropole intégrera la thématique de l'égalité filles/garçons dans le Guide des actions pédagogiques à destination des enseignants.

Le programme « Bougeons sans bouger »



**BOUGEONS
SANS BOUGER !**

*L'égalité filles-garçons
à travers les arts et la culture*



Les Archives de Bordeaux Métropole se sont inscrites depuis le 8 mars 2018 dans le programme « Bougeons sans bouger », initié par le Rectorat de Bordeaux, qui traite des questions d'égalité filles/garçons à travers les arts et la culture.

Il s'agit d'organiser des visites aux Archives métropolitaines, à destination des scolaires, mais également des agents et des usagers, sur la thématique de l'égalité femme/homme : en effet, les listes, inventaires, annuaires, registres... permettent d'appréhender les évolutions sociétales et notamment la lente évolution des droits des femmes.

Le pilotage et l'animation métropolitains du réseau local Égalité/Diversité

Début 2015, Bordeaux Métropole a créé, avec la Région, un réseau local Égalité/Diversité, qui regroupe des partenaires institutionnels œuvrant pour l'égalité femmes/hommes, et se réunit en moyenne tous les 2 mois.



Ce réseau s'accroît chaque année et regroupe aujourd'hui une trentaine de membres issus de la Métropole, de la Région, des communes volontaires, des Départements de la Gironde et des Pyrénées Atlantiques, des Universités de Bordeaux et de Pau, du Rectorat, du Comité départemental olympique et sportif, des Directions Régionales et Départementales de la Jeunesse et des Sports (D.R/D.JRCS) et de la Cohésion Sociale.

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

En septembre 2016, 7 membres du réseau ont été formés par le CNFPT afin de devenir formateur ou formatrice sur les questions d'égalité femmes/hommes et de discriminations sur l'Ouest de la France.

En décembre 2016, un séminaire d'un jour et demi, ouvert à tous les membres du réseau a été organisé par la Métropole, subventionné par la D.R.J.S.C.S et la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité. L'objectif était d'apporter des éclairages scientifiques, des éléments de réponse concrets, des argumentaires communs, des ressources et des outils d'animation pour les acteurs territoriaux sur les questions d'égalité et de discriminations et de développer la cohésion du réseau.

De plus en plus, les membres du réseau interviennent pour leurs collègues en animation de rencontres, de séminaires ou de sessions de sensibilisation. Ainsi, certaines actions de la Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté ont été facilitées par les relations au sein du réseau.

En 2017, le pilotage du Réseau a été assuré par la Métropole et la D.D.J.S.C.S. Un travail a été effectué avec les partenaires volontaires à La Base (laboratoire d'innovation partenarial, porté par la Métropole, le Département de la Gironde, le Secrétaire Général pour les Affaires Régionales, la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Amenagement et du Logement), afin de mieux structurer le réseau et de le rendre plus efficient. Il s'agit désormais de l'organiser en sous-groupes de travail, chacun piloté par un membre actif du réseau, afin d'avancer sur plusieurs thématiques en même temps (lobbying, création d'outils communs, organisations de formations ou d'évènements communs...).

En 2018, le réseau a poursuivi ses échanges.

En 2019, les membres volontaires ont pu participer à une « Semaine des fonctions publiques exemplaires », animée par la Délégation régionale des droits des femmes.

Un nouveau séminaire d'une journée et demi sera organisé fin décembre 2019, élargi aux référents Égalité des institutions partenaires, rassemblant 40 agents publics environ. La première demi journée sera consacrée à une conférence/débat sur l'intelligence artificielle et l'égalité, la seconde journée sera l'occasion d'échanger sur le sexisme et le harcèlement en milieu sportif et professionnel et travailler en atelier sur l'écriture inclusive.

Il semble qu'aucun réseau similaire n'existe en France.

La Métropole accompagne également les communes engagées dans les questions d'égalité et membres du réseau, en participant aux groupes de travail des communes de Pessac, Bordeaux, Mérignac et Le Bouscat.

La participation à deux réseaux nationaux

La Métropole a également été identifiée pour participer à deux réseaux nationaux :

- L'un fermé regroupant les agents des ministères et collectivités ou établissements publics de coopération intercommunale détenteurs des labels diversité et/ou égalité femmes/hommes ou se lançant dans la démarche, animé par la Direction générale de la Fonction publique.
- L'autre ouvert à tous les agents travaillant sur les questions d'égalité, de diversité et de discriminations, animé par le Centre national de formation de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Ces deux réseaux ont une fonction similaire d'échanges de bonnes pratiques et d'outils, d'aide à la résolution de problème, d'information. La participation de la Métropole aux deux réseaux permettra un relais des échanges et informations au réseau local.

L'organisation d'évènements pour accompagner les communes

Il est prévu dans l'axe 4 du Plan de lutte contre les discriminations et du Plan d'actions Egalité que la Métropole agisse en soutien des communes engagées sur l'égalité. Dans ce cadre, elle peut être amenée à organiser des évènements.

Ainsi, le 12 novembre 2019, à la demande des communes et des associations, Bordeaux Métropole, en lien avec la Ville de Bordeaux et la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité a organisé des Assises sur les violences au sein du couple.

Cette journée de rencontres, d'échanges et de réflexions sur les violences au sein du couple avait pour objectifs :

- de permettre aux différents acteurs intervenant sur ces questions d'échanger sur leurs pratiques professionnelles et d'accompagner les femmes victimes de violences sur le territoire de manière plus efficiente.
- d'outiller les communes devant rédiger prochainement un Plan de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- d'alimenter les groupes de travail mis en place par l'Etat dans le cadre des Grenelles sur les violences faites aux femmes.

Le programme de la journée a été établi en tenant compte des remontées des acteurs de terrain et des associations, afin de répondre au mieux aux attentes des 150 participants.



La participation à la Quinzaine de l'Égalité, de la diversité et de la citoyenneté

En 2017, la Métropole a participé à la Quinzaine de l'Égalité, de la diversité et de la citoyenneté, événement bordelais devenu en 2016 intercommunal. Un budget de 30.000 euros TTC a été dégagé, dans le cadre d'un appel à projets, pour financer des actions proposées par les associations et communes ayant un intérêt métropolitain et/ou se déroulant sur plusieurs communes. 19 événements ont traité de l'égalité femmes/hommes ou filles/garçons, soit 12% des actions financées toutes communes participantes confondues.

La Métropole a également financé l'édition des programmes pour toutes les villes participantes (Bordeaux, Cenon, Lormont, Carbon Blanc, Floirac, Mérignac, Pessac, Talence, Saint-Médard en Jalles) et la cérémonie de remise des prix (pour un montant de 7.500 euros TTC).



Durant cette période, une exposition a été accrochée dans le hall de Bordeaux Métropole, prêtée par le Comité départemental olympique et sportif, « Femmes et sport, au-delà des clichés ». Cette exposition a connu un vif succès. Elle pourrait être proposée en 2019 sur d'autres sites métropolitains.

En 2018, la Métropole poursuit son investissement dans la quinzaine de l'Égalité, en reconduisant un budget similaire. La Quinzaine de l'Égalité a regroupé 12 communes de la Métropole et le programme contient de nombreuses actions relatives à la promotion de l'égalité femmes/hommes. Par ailleurs, le hall de la Métropole a accueilli l'exposition « Égalité, parlons-en ! », prêtée par la Ville de Pessac et l'exposition de la Licra sur l'Histoire de l'anti sémitisme du Moyen-Age à nos jours.

Pour la session 2019, qui s'est déroulée du 14 au 28 novembre 2019, Bordeaux Métropole disposait d'un budget de 40.000 euros.

Un appel à projets a été lancé du 1er avril au 15 mai 2019, qui concernait uniquement les communes (et non plus les associations comme dans les deux éditions précédentes), lesquelles devaient présenter :

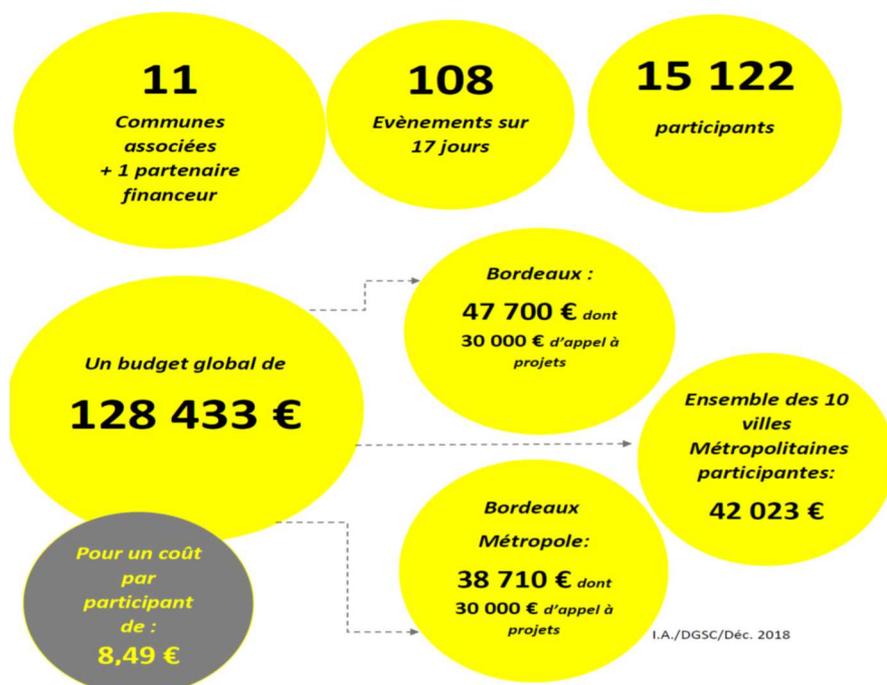
- soit une programmation communale,
- soit une programmation construite à partir d'actions proposées par les associations de leur territoire,
- soit une programmation mixte composée d'actions communales et d'actions associatives.

16 dossiers communaux ont été réceptionnés et ont bénéficié d'une aide de Bordeaux Métropole, en fonction de l'impact des projets déclinés, de leur faisabilité (financements, partenariats, mise en réseau...), de leur originalité, de leur présentation écrite et du nombre d'habitants de la commune.

Les subventions métropolitaines ont ainsi permis à de nouvelles communes d'intégrer la manifestation, qui concerne désormais 85% des habitants de l'agglomération.

Durant la Quinzaine de l'Égalité, Bordeaux Métropole a accueilli dans le hall une exposition sur la grossophobie.

Quelques chiffres 2018 :





Conclusion

Le présent rapport constitue une photographie à un instant donné de la situation sur l'égalité femmes/hommes de Bordeaux Métropole. Il a pour objectif de montrer les avancées réalisées chaque année, de projeter les nouvelles actions à mener.

La loi du 4 août 2014 prévoit à terme que soit développée dans toutes les institutions publiques locales une approche intégrée de l'égalité femmes/hommes, c'est-à-dire une démarche transversale visant à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans toutes les politiques déclinées par la collectivité ou l'établissement public.

Le rapport de situation sur l'égalité femmes/hommes 2019 est présenté au Conseil métropolitain en même temps que le nouveau Plan d'actions égalité femmes/hommes.