

	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE	<i>Délibération</i>
	Séance publique du 20 décembre 2019	N° 2019-788

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	<i>Délibération</i>
	Secrétariat général Direction Conseil et organisation	N° 2019-788

Adoption du Plan d'actions Egalité femmes/hommes de Bordeaux Métropole - Décision - Autorisation

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Les collectivités territoriales et les établissements publics intercommunaux, échelon de gouvernance les plus proches du citoyen, ont une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire.

Aussi, depuis 2011, Bordeaux Métropole s'est inscrite dans une politique volontariste de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant en interne que dans le développement de ses politiques publiques.

Le 8 mars 2014, elle a signé la Charte européenne pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la vie locale, qui implique l'adoption d'un plan d'action dans les 2 ans.

Un premier plan d'actions métropolitain sur l'égalité femmes/hommes a ainsi été décliné depuis 2015.

En parallèle, depuis 2016, la Métropole s'est engagée dans une démarche de labellisation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la diversité. De nombreuses actions ont été mises en œuvre pour définir une politique générale d'égalité, améliorer les processus liés aux ressources humaines (notamment au recrutement), favoriser le dialogue social sur ce sujet. Des formations et des sensibilisations spécifiques ont été mises en place. Un plan de communication annuel a également été élaboré. Les efforts entrepris ont été reconnus puisque Bordeaux Métropole a obtenu en mai 2019 le label Egalité professionnelle femmes/hommes. Cette labellisation est obtenue pour 4 ans et inscrit l'établissement dans une démarche d'amélioration continue, un audit de contrôle est prévu en 2021.

Afin de poursuivre le travail initié par le premier plan d'actions et par la démarche de labellisation, de tenir compte de la métropolisation, d'assurer un soutien aux communes du territoire et de toujours tendre vers une égalité effective entre les femmes et les hommes, Bordeaux Métropole met aujourd'hui en œuvre son second Plan d'actions, pour la période 2020/2022.

Ce Plan d'actions entre en cohérence avec le Plan de prévention et de lutte contre les discriminations (le PLCD) de Bordeaux Métropole, adopté le 30 octobre 2018. Le PLCD a pour objectif de prévenir et de lutter contre les 25 critères de discriminations aujourd'hui sanctionnés par le Code pénal, dont le genre fait partie.

Le Plan d'actions Egalité est articulé de la même façon et repose sur 4 orientations déclinées en objectifs :

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

2. Tendre vers l'exemplarité de Bordeaux Métropole employeur
3. Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques métropolitaines
4. Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à la promotion de l'égalité

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

En effet, 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 les 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.

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

Le Conseil de Bordeaux Métropole,

VU la Charte Européenne pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la vie Locale,

ENTENDU le rapport de présentation,

CONSIDERANT QUE Bordeaux Métropole s'est engagée pour la promotion de l'égalité femmes/hommes depuis de nombreuses années,

DECIDE

Article unique : d'adopter le Plan d'actions 2020-2022 métropolitain sur l'égalité femmes/hommes.

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

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

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

Plan d'actions Egalité femmes/hommes de Bordeaux Métropole 2020/2022



Table des matières

Axe n°1 : Développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	6
Objectif n°1 : Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	7
Objectif n°2 : Assurer un portage administratif de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	9
Objectif n°3 : Expérimenter une approche budgétaire intégrée de l'égalité femmes/hommes	11
Objectif n°4 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication externe de Bordeaux Métropole.....	12
Objectif n°5 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne de Bordeaux Métropole.....	14
Objectif n°6 : Sensibiliser et former les agents de Bordeaux Métropole à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination.....	16
Objectif n°7 : Affiner les données statistiques relatives l'égalité entre les femmes et les hommes	18
Axe n°2 : Tendre vers l'exemplarité de Bordeaux Métropole employeur.....	19
Objectif n°8 : Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes.....	20
Objectif n°9 : Assurer une gestion de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes.....	23
Objectif n°10 : Aider les agents à concilier leurs temps de vie	26
Axe n°3 : Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines.....	27
Objectif n°11 : Poursuivre la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique de Bordeaux Métropole.....	28
Objectif n°12 : Rechercher un aménagement des espaces publics pour toutes et tous	30
Objectif n°13 : Lutter contre l'inégalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux transports publics.....	32
Objectif n°13 : Promouvoir l'accès égalitaire aux équipements et événements sportifs portés par la Métropole.....	34
Objectif n°14 : Encourager et soutenir les initiatives locales en faveur de l'égalité	35
Objectif n°15 : Promouvoir l'égalité auprès du jeune public.....	36

Axe n°4 : Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes	37
Objectif n°16 : Piloter et participer aux réseaux locaux, nationaux et européens sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	38
Objectif n°17 : Apporter un soutien méthodologique et organisationnel aux communes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	40
Objectif n°18 : Développer une offre de formation commune via le Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination	41
Objectif n°19 : Organisation d'évènements de promotion de l'égalité communs entre la Métropole et les communes membres.....	42
Objectif n°20 : Rendre lisible l'accès au droit sur le territoire.....	43

Introduction

Les **collectivités territoriales**, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, ont une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire.

La **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** leur est destinée. Les collectivités locales et régionales d'Europe qui souhaitent concrétiser leur engagement en faveur des droits des femmes sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte.

La Communauté Urbaine de Bordeaux (devenue le 1^{er} janvier 2016 Bordeaux Métropole) en signant, le 8 mars 2014, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, s'est engagée à programmer un plan d'actions dans les deux ans et à adhérer aux 6 grands principes suivants :

1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental
2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte
3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique
4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes
5. Toutes les collectivités doivent adopter une vision sexuée de leurs actions
6. Des plans d'actions et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

Ces 6 principes sont déclinés en 9 axes vers lesquels le signataire doit tendre.

1. **La responsabilité démocratique**

Reconnaître l'importance de la mise en place d'une société égalitaire au sein de laquelle les femmes et les hommes peuvent s'épanouir et promouvoir cette égalité.

2. **Le rôle politique**

S'engager publiquement à prendre toute mesure appropriée pour défendre et soutenir la représentation et la participation équilibrée dans la prise de décision politique, la gouvernance et la vie publique.

Participer à la lutte et la prévention des préjugés, pratiques, utilisation d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe.

Reconnaître l'égalité, l'impartialité et la justice dans le traitement des dossiers des femmes et des hommes.

3. **Le cadre général pour l'égalité**

Promouvoir l'égalité dans tous les domaines de la compétence du signataire, lutter contre toutes formes de discriminations, au-delà de l'égalité Femmes/Hommes.

Soumettre les politiques, procédures et pratiques du signataire à une analyse sexuée.

4. Le rôle employeur

Intégrer le droit à l'égalité dans la politique du personnel du signataire.

5. La fourniture des biens et des besoins

Appliquer le principe d'égalité Femmes/Hommes aux prestations, biens et services fournis en externe.

6. Le rôle des prestataires

Promouvoir et veiller à l'intégration de l'égalité Femmes/Hommes dans tous les domaines de l'offre de services ou de prestations.

7. Planning et développement durable

Prendre en compte le principe d'égalité Femmes/Hommes comme dimension fondamentale de l'ensemble de la planification et du développement des stratégies liées au développement durable du territoire, aux politiques d'aménagement urbain, des transports, de développement économique...

8. Le rôle de régulation

Prendre en compte les besoins, intérêts et conditions spécifiques des femmes et des hommes dans la régulation des activités sur le territoire du signataire.

9. Jumelage et coopération

Intégrer l'égalité Femmes/Hommes dans les activités de jumelage et de coopération décentralisée.

Compte-tenu de ses compétences et de ses orientations politiques, Bordeaux Métropole a développé certains des axes de la charte dans son premier Plan d'actions 2015-2018.

Afin de poursuivre le travail initié, de tenir compte de la métropolisation, d'assurer un soutien des communes du territoire et de toujours tendre vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Bordeaux Métropole met aujourd'hui en œuvre son second Plan d'actions. Il couvrira la période 2020/2022.

Ce Plan d'actions entre en cohérence avec le Plan de prévention et de lutte contre les discriminations (le PLCD) de Bordeaux Métropole, adopté le 30 octobre 2018. Le PLCD a pour objectif de prévenir et de lutter contre les 25 critères de discriminations aujourd'hui sanctionnés par le Code pénal, dont le genre.

Le Plan d'actions Egalité femmes/hommes est articulé de la même façon que le PLCD et repose sur 4 orientations déclinées en objectifs :

1. Développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes
2. Tendre vers l'exemplarité de Bordeaux Métropole employeur
3. Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques métropolitaines
4. Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à la promotion de l'égalité

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

En effet, 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 donne un panorama des avancées égalitaires en interne et dans le déploiement des politiques publiques métropolitaines.

Enfin, Bordeaux Métropole a obtenu en mai 2019, et pour 4 ans, la labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes, qui reconnaît les efforts entrepris par l'établissement pour promouvoir l'égalité et l'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Un audit de contrôle ayant lieu en 2021, Bordeaux Métropole doit poursuivre son travail pour montrer qu'elle ne cesse de tendre vers l'égalité réelle.

Axe n°1 : Développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes

Objectif n°1 : Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

- **Contexte** : Bordeaux Métropole s'est engagée depuis plusieurs années à promouvoir l'égalité femmes/hommes. Depuis 2014, elle est signataire de la Charte européenne pour l'égalité femmes/hommes dans la vie locale, qui a donné lieu à l'adoption d'un premier Plan d'actions Egalité femmes/hommes 2015/2018.

En mai 2019, Bordeaux Métropole a obtenu le label Egalité professionnelle femmes/hommes, qui inscrit l'établissement dans un processus d'amélioration continue.

Le portage politique doit être assuré pour montrer aux agents, citoyens-usagers et partenaires qu'il s'agit d'une politique générale et transversale, laquelle concerne à la fois les services métropolitains et la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines.

- **Résultats attendus** : L'objectif est de donner à voir l'engagement de l'établissement, d'identifier un élu référent sur les questions d'égalité et de non-discrimination, d'assurer une représentation de l'établissement sur les grands événements locaux, nationaux ou internationaux liés à l'égalité. Il s'agit également de mettre en valeur la mixité au sein du Conseil de développement durable, et de tendre vers la mixité femmes/hommes des délégations métropolitaines.

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
1.1 Missionner un élu référent sur les questions égalitaires	Lettre de formalisation de l'élu référent	2020	Cabinet du Président
1.2 Mettre en valeur cette mission	Communication en Conseil et bilans réguliers des actions menées	Annuel	Direction conseil et organisation
1.3 Assurer la présence de Bordeaux Métropole aux rencontres autour de l'égalité	Nombre et type de manifestations extérieures auxquelles Bordeaux Métropole a assisté	Annuel	Direction conseil et organisation
1.4 Poursuivre la parité au sein du Conseil de développement	Mesure de la parité du C2D à chaque renouvellement	2021	Conseil de développement durable

<p>et de de de de</p> <p>durable l'organisation débat autour l'égalité femmes/hommes</p>			
<p>1.5 Veiller à la représentation paritaire des délégations métropolitaines en France</p>	<p>Note aux directeurs promouvant la mixité femmes/hommes dans les délégations métropolitaines en France</p>	<p>Tous les 2 ans à partir de 2020</p>	<p>Direction Conseil et organisation</p>
<p>1.6 Veiller à la représentation paritaire des délégations métropolitaines à l'étranger</p>	<p>Pourcentage femmes/hommes annuel des délégations métropolitaines</p>	<p>Annuel</p>	<p>Direction des relations internationales Cabinet du Président</p>

- Moyens : Temps agent des référents en charge de ces analyses

Objectif n°2 : Assurer un portage administratif de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

Par ailleurs, peu de directions font remonter des données relatives à l'égalité femmes/hommes. Pourtant, la production d'un rapport annuel de situation sur l'égalité femmes/hommes, présenté préalablement aux débats sur le projet de budget, est une obligation légale pour la Métropole depuis 2016.

Enfin, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle a été signé entre le Président et les organisations syndicales majoritaires en décembre 2018, initiant un dialogue social régulier sur cette thématique.

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

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
2.1 Identifier dans l'organigramme la personne en charge des questions d'égalité	Existence d'un poste de chargé de mission Egalité	2020	Direction Conseil et organisation
2.2 Proposer des missions de service civique Ambassadeurs de l'égalité	Nombre de jeunes accueillis par an	2020	Direction Conseil et organisation
2.3 Créer un réseau de référents Egalité	- Identification d'un référent par Direction générale - Nombre de rencontres par an du réseau des référents	2020	Direction Conseil et organisation

2.4 Insérer les questions égalitaires dans la politique générale Qualité	Note de diffusion de la politique Égalité	2020	Direction Conseil et organisation
2.5 Faire remonter annuellement des données de chaque direction en matière d'égalité et de non-discrimination	- Note annuelle demandant leurs données aux Directions générales - Pourcentage des directions ayant transmis des données annuelles	- septembre de chaque année - octobre de chaque année (pour données de l'année précédente)	Direction Conseil et organisation
2.6 Associer les représentants du personnel à la politique générale égalité	- Nombre de rencontres annuelles avec les syndicats - Elaboration d'un glossaire sur les questions égalitaires	2020	Direction Conseil et organisation

- Moyens : Temps agent des référents en charge de ces analyses

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

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

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

- **Moyens** : Temps agent des référents en charge de ces analyses

Objectif n°4 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication externe de Bordeaux Métropole

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

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
4.1 Enrichissement de la rubrique dédiée sur le site Internet de Bordeaux Métropole	- Taux de fréquentation annuel de la rubrique - Contenu de la rubrique mis à jour	2020	Direction de la Communication externe
4.2 Tendre vers la mixité dans les publications	Analyse aléatoire des publications	Annuelle	Direction de la Communication externe Direction Conseil et Organisation
4.3 Soutenir la Quinzaine de l'égalité, de la Diversité et de la Citoyenneté	- Budget annuel dédié - Nombre de programmes et d'affiches réalisés par an pour la Quinzaine de l'Égalité - Nombre d'abribus comportant des affiches de la Quinzaine	Annuel	Direction Conseil et Organisation Direction de la Communication externe
4.4 Valoriser les démarches métropolitaines en matière de non-discrimination dans l'émission de TV7 consacrée à Bordeaux Métropole	Nombre d'émissions abordant ces thématiques	2010/2022	Direction de la Communication externe
4.5 Etre attentif à une représentation mixte de l'établissement lors de participation à des	Mesure de la mixité dans les évènements	Annuel	Direction de la Communication externe

séminaires, tables rondes...			
---------------------------------	--	--	--

- Moyens :
 - Temps agent des référents en charge de ces analyses
 - Budget annuel consacré à la promotion de la Quinzaine de l'Égalité, de la Diversité et de la Citoyenneté

Objectif n°5 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne de Bordeaux Métropole

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

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

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

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
5.1 Créer un plan de communication annuel (événements, publications, campagnes d'affichage...)	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi du plan de communication annuel et des actions réalisées - Recensement des publications sur les thématiques - Nombre de flyers et guides existants évoquant les thématiques 	Annuel	Direction de la Communication interne
5.2 Poursuivre l'attention portée sur la mixité des profils dans les publications internes	Analyse aléatoire de la représentation des agents dans les supports de communication interne (magazine, Intranet...)	Annuel	Direction Conseil et organisation

5.3 Créer et animer une rubrique Egalité dans le nouvel Intranet	- Existence de la rubrique - Contenu à jour - Taux de consultation	Annuel	Direction Conseil et organisation
5.4 Informer sur la création d'une cellule d'écoute dédiée aux discriminations	- Diffusion de la brochure sur la cellule d'écoute - Contrôle aléatoire, par téléphone ou par questionnaire via Intranet, de sa connaissance par les agents	Régulière Annuel	Direction Conseil et organisation
5.5 Faire circuler l'exposition de Bordeaux Métropole sur la mixité des métiers sur tous les sites et l'enrichir de nouveaux portraits d'agents	- Nombre de sites ayant accueilli l'exposition par an	Annuel	Direction de la Communication interne – Direction Conseil et organisation
5.6 Mettre à disposition des partenaires extérieurs l'exposition de Bordeaux Métropole sur la mixité des métiers	- Créer une convention de prêt gratuit - Nombre de prêts par an	2020 Annuel	Direction Conseil et organisation

- Moyens : Temps agent des référents en charge de ces analyses

Objectif n°6 : Sensibiliser et former les agents de Bordeaux Métropole à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination

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

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
6.1 Informer de l'existence d'une formation Intra sur l'égalité et du déploiement de sessions de sensibilisation à la carte	Nombre de communications sur la formation et les sensibilisations	Annuel	Direction Conseil et organisation
6.2 Poursuivre la proposition de formation interne sur l'égalité et la non-discrimination	- Nombre annuel de sessions de formation interne sur l'égalité et la non-discrimination - Nombre d'agents ayant participé aux formations et aux sensibilisations - Retours qualitatifs des agents à chaque formation	Annuel	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH
6.3 Intégrer une formation sur l'égalité et la non-discrimination dans le parcours de formation	Nombre annuel d'encadrants formés	Annuel	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH

obligatoire des encadrants			
6.4 Sensibiliser et accompagner les services sur les thématiques égalitaires	- Nombre d'interventions dans les services - Types d'interventions - Analyse de la variété des services sensibilisés	Annuel	Direction Conseil et organisation

- Moyens :
 - Temps agent des référents en charge de ces analyses
 - Mobilisation éventuelle du marché Accompagnement de la Direction Conseil et Organisation

Objectif n°7 : Affiner les données statistiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes

- Contexte : 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 habitant-e-s 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 **obligatoire** depuis 2016 et **sa non-présentation ou non-conformité pourrait entraîner l'annulation du budget.**

Il comporte une première partie réservée aux ressources humaines (RH) et une seconde partie relative à la mise en œuvre d'actions ou des politiques publiques favorisant l'égalité femmes-hommes.

- Résultats attendus : Le rapport annuel sur l'Egalité permet de mesurer chaque année les avancées de l'établissement, de valoriser l'engagement des services, de mettre en place de nouvelles actions, de donner à voir l'engagement de Bordeaux Métropole. Ce document a vocation à être s'enrichi chaque année.

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
7.1 Produire de nouvelles données RH pertinentes pour affiner l'analyse annuelle si nécessaire	- Nouvelles données insérées dans le rapport Egalité	Annuel	Direction Pilotage, emploi et dialogue social – DRH + Toutes les directions
7.2 Produire le rapport annuel et le présenter aux organisations syndicales et au Conseil métropolitain	- Rapport annuel sur l'égalité	Annuel	Direction Conseil et organisation
7.3 Etablir une plaquette de synthèse du rapport, consultable par les usagers et distribuée aux partenaires	- Réalisation de la plaquette	Annuel	Direction Conseil et organisation

- Moyens : Temps agent des référents en charge de ces analyses

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

Objectif n°8 : Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes

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

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

- **Résultats attendus** : L'objectif est de garantir l'égalité devant l'accès à l'emploi et de développer la mixité de genre des agents dans les services métropolitains.

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
8.1 Réaliser un diagnostic des locaux relatif à l'accès et à l'existence de sanitaires et vestiaires mixtes et faire évoluer les locaux pour favoriser la mixité	- Diagnostic - Plan pluri annuel d'adaptation des locaux - Liste annuelle des bâtiments transformés	2020 2020/2021 Annuel	Direction de l'immobilier Direction des bâtiments
8.2 Adapter les équipements de protection individuelle (EPI) à la morphologie des agents	- Dotation en EPI pour les femmes - Critère de la morphologie intégré dans le cahier des charges des prochaines consultations	2020 2021	Direction de la logistique

8.3 Mettre en place un outil de traçabilité des candidatures et de leur traitement et assurer une réponse à tous les candidats dont la demande est refusée	<ul style="list-style-type: none"> - Achat de l'outil et mise en production - Lettre de réponse automatique aux candidats non retenus 	2020 2020	<p>Direction Pilotage, emploi et dialogue social – DRH</p> <p>Direction générale numérique et systèmes d'informations</p>
8.4 Former les recruteurs RH et les encadrants à la non-discrimination	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'agents recruteurs RH et encadrants ayant suivi la formation du Centre national de la fonction publique territoriale sur la non-discrimination - Nombre d'encadrants ayant suivi la formation interne sur le recrutement 	Annuel Annuel	<p>Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH</p>
8.5 Elaborer et diffuser un guide ou une charte du recrutement	Réalisation et diffusion d'un guide ou charte du recrutement	2020	<p>Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH</p>
8.6 Poursuivre l'écriture inclusive pour libeller les offres de poste et veiller à la neutralité de leur contenu	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'annonces neutralisées - Nombre d'annonces contrôlées 	Annuel	<p>Direction Pilotage, emploi et dialogue social – DRH</p> <p>Direction Conseil et organisation</p>
8.7 Neutraliser ou féminiser les intitulés de poste sur l'annuaire et les organigrammes	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle aléatoire de l'annuaire - Contrôle aléatoire des organigrammes 	2020/2022	<p>Direction Pilotage, emploi et dialogue social – DRH</p> <p>Direction Conseil et organisation</p>
8.8 Valoriser la mixité des métiers lors de la participation de la DRH aux salons de recrutement	Liste des salons de l'emploi investis par Bordeaux Métropole	Annuel	<p>Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH</p>
8.9 Poursuivre l'accompagnement des agents dans la découverte de nouveaux métiers et encourager la mixité	- Suivi du nombre et genre des agents accompagnés par le Centre en évolution professionnelle	Annuel Annuel	<p>Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH</p>

- Moyens :

- Temps agent des référents en charge de ces analyses
- Budget dédié à l'achat d'un logiciel de gestion des candidatures

Objectif n°9 : Assurer une gestion de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes

Contexte : Labellisée Egalité professionnelle en 2019, Bordeaux Métropole doit tendre à l'exemplarité en matière de gestion de carrière de ses agents. Ainsi, elle met en œuvre des pratiques non-discriminantes en matière de rémunération, de progression de carrière, de formation, d'évaluation, de gestion du temps.

Elle travaille notamment à favoriser le développement des parcours professionnels des femmes (préparation concours, nomination aux emplois de direction...).

De plus, depuis mai 2019, les agents ont également accès à un dispositif d'écoute et de traitement en cas de ressenti discriminatoire (premier niveau d'écoute externalisé pour garantir l'anonymat et la neutralité).

Elle prend en compte la parentalité de ses agents.

Elle pratique des rappels à la loi concernant les droits des parents et la lutte contre le sexisme notamment.

- Résultats attendus : L'objectif est d'améliorer de façon continue les processus RH, de permettre une plus grande égalité de traitement des agents et une meilleure qualité de vie au travail et de lutter contre le « plafond de verre ».

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
9.1 Mesurer les inégalités salariales, expérimenter une étude de cohorte et lutter contre le « plafond de verre »	- Mesure annuelle de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Annuel	Direction Conseil et organisation
	- Etude de cohorte	A partir de 2020	Direction des ressources humaines
	- Ratio femmes/hommes des emplois de direction	Annuel	
	- Ratio femmes/hommes dans les préparations aux concours ou un examen professionnel	Annuel	Inspection générale des services
	- Ratio femmes/hommes des agents effectuant des formations payantes	Annuel	
	- Etude genrée des sollicitations de coaching interne	Annuel	
9.2 Former les évaluateurs à la non-discrimination	- Nombre d'évaluateurs formés	Annuel 2020	Direction Pilotage, emploi et dialogue social - DRH

	- Programme de la formation des évaluateurs		
9.3 Communiquer régulièrement sur les stéréotypes	- Campagne d’affichage, articles, flyers - Nombre d’évènements	Annuel Annuel	Direction Conseil et organisation - Direction de la Communication interne
9.4 Effectuer régulièrement des rappels aux droits sur les violences sexistes	- Diffusion d’une note adressée aux directeurs sur le sexisme - Diffusion régulière d’informations sur le sexisme - Intégration au règlement intérieur	Tous les 2 ans (à partir de 2019) Annuel 2020	Direction Conseil et organisation Direction Via administrative et qualité de vie au travail – DRH
9.5 Instaurer un dispositif d’écoute sur le ressenti discriminatoire en interne (saisine de la cellule d’écoute et mise en œuvre des procédure harcèlement, discrimination ou violence au travail)	- Bilan annuel du dispositif d’écoute sur le ressenti discriminatoire - présentation du bilan aux représentants du personnels et aux élus - Mise en ligne du bilan sur Intranet	2020	Direction Conseil et organisation
9.6 Mettre à disposition des agents des informations sur les violences conjugales dans les services médicaux et sociaux	- Mise à disposition de la carte « 3919 » - Mise à disposition des flyers des associations ressources	Régulièrement	Direction Conseil et organisation
9.7 Réaliser des enquêtes régulières auprès des agents sur l’égalité femmes/hommes et le ressenti discriminatoire	- Production d’enquêtes - Communication des résultats des enquêtes auprès des élus - Communication des résultats des enquêtes auprès des agents	Tous les 3 ans	Direction Conseil et organisation

- Moyens :
 - Temps agent des référents en charge de ces analyses
 - Budget annuel de la cellule d'écoute externalisée Alerte discrimination

Objectif n°10 : Aider les agents à concilier leurs temps de vie

- Contexte : Bordeaux Métropole déploie depuis plusieurs années des outils d'aide à la conciliation des temps de vie de ses agents : réduction des plages horaires fixes, mise en place du télétravail, ouverture d'un temps de travail aménagé, temps partiel quotidien ou hebdomadaire, permanences de la conciergerie.
- Résultats attendus : L'objectif de favoriser la conciliation des temps de vie des agents en offrant des dispositifs variés.

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
10.1 Poursuivre l'aide à la conciliation des temps de travail et de vie des agents	- Bilan du télétravail - Bilan du temps de travail aménagé - Bilan de la Conciergerie solidaire	Annuel	Direction administrative et qualité de vie au travail – DRH Direction Conseil et organisation
10.2 Garantir aux agents le droit à la déconnexion et à la bonne gestion des réunions	- Charte de la bonne utilisation des mails - Outils à l'attention des agents sur la bonne gestion des réunions	2020 2020	Direction générale du numérique et des systèmes d'information Direction Conseil et organisation
10.3 Informer les futurs et nouveaux parents de leurs droits et des conséquences de leurs choix (temps partiel, congé parental)	- Guide parent mis à jour annuellement - Diffusion annuelle d'une note aux encadrants rappelant les droits des futurs et jeunes parents	Annuel	Direction Conseil et organisation
10.4 Aider les nouveaux parents pour la garde de leurs jeunes enfants	Convention Bordeaux Métropole et comité des œuvres sociales (COS)	Annuel	Direction administrative et qualité de vie au travail – DRH

- Moyens :
 - Temps agent des référents en charge de ces analyses
 - Budget annuel de la conciergerie
 - Participation de Bordeaux Métropole pour le COS

Axe n°3 : Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines

Objectif n°11 : Poursuivre la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique de Bordeaux Métropole

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

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

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

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

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

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

11.3 Promouvoir sur le territoire la généralisation des clauses demandant des contrats en journée et en continu dans leurs contrats de prestations de nettoyage de bureaux	Nombre de communes expérimentant le nettoyage de bureaux en journée et en continu.	Annuel	Direction de l'achat et de la commande publique
11.4 Promouvoir la mixité dans la commande publique artistique de Bordeaux Métropole	Pourcentage des artistes femmes/hommes	Annuel	Direction Enseignement supérieur et rayonnement

- Moyens :
 - Temps agent des référents en charge de ces analyses
 - Budget de la commande publique artistique

Objectif n°12 : Rechercher un aménagement des espaces publics pour toutes et tous

- **Contexte** : La Métropole travaille depuis plusieurs années à intégrer la question du genre dans l'aménagement des espaces publics (Plan d'accessibilité voirie et espace public, futur Plan piétons, travaux de réduction de l'éclairage public, aménagement des parcs et jardins, projet Campus, financement d'études universitaires, futur plan d'actions contre les nuisances sonores, Plan d'actions longue vie...).

Des marches exploratoires peuvent être organisées, en accord avec la commune concernée, associant les habitants d'un quartier cible, 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 accompagné l'expérimentation d'une programmation de renouvellement urbain avec l'association Genre et Ville et intervient régulièrement pour sensibiliser les agents travaillant notamment sur les opérations d'aménagement (marches exploratoires, présentation d'aménagements exemplaires, apport de compléments au guide de l'aménagement).

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

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

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
12.1 Intégrer dans le guide de l'aménagement un préambule relatif à l'aménagement pour tous et toutes	Nouvelle édition du Guide de l'aménagement public	2020	Direction Appui aux territoires
12.2 Poursuivre la réalisation de marches	Nombre de marches exploratoires organisées	Annuel	Direction Appui aux territoires

exploratoires lors des aménagements publics	par la Métropole, bilan des propositions et bilan des actions		
12.3 Valoriser le travail entrepris par la Métropole en interne, dans les communes et au niveau national, européen ou international	- Nombre de démarches de valorisation des aménagements exemplaires réalisées en interne, auprès des communes et dans les séminaires nationaux ou internationaux - Nombre de publications concernant les aménagements exemplaires réalisés par Bordeaux Métropole	Annuel	Direction Conseil et organisation
12.4 Mobiliser l'excellence de la recherche locale au profit des projets d'aménagement et renforcer les partenariats avec les acteurs de la recherche pour accompagner les aménagements (études, concertation, réalisation, impact et évaluation) en tenant compte des usages et des enjeux de sécurité.	- nombre d'études commandées - communication et valorisation scientifique	2020/2021	Direction Enseignement supérieur et rayonnement

- Moyens :
 - Temps agent des référents en charge de ces analyses
 - Budget de la Direction de l'Enseignement supérieur et innovation

Objectif n°13 : Lutter contre l'inégalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux transports publics

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

Elle poursuit aujourd'hui ses travaux en déroulant un plan d'actions spécifique : extension du nombre d'arrêts de bus à la demande, création d'aires de rassemblement féminin, formation du personnel du délégataire, sensibilisation à l'aménagement, campagnes de communication régulière sur le harcèlement sexiste dans les transports...). Elle accompagne également une expérimentation à Bordeaux, qui pourrait être ensuite déployée sur l'agglomération, de lieux refuges. Il s'agit d'identifier des lieux de vie nocturne, dans lesquels les personnels seront formés pour accueillir des personnes en difficulté la nuit (personne suivie ou agressée par exemple).

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

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
13.1 Poursuivre la production de statistiques générées des usagers des transports en commun et des vélos mis à disposition	- Statistiques annuelles générées sur les usagers des transports en commun - Statistiques annuelles générées sur l'utilisation du vélo	Annuel	Direction de la Multi modalité
13.2 Etendre l'offre de « l'arrêt à la demande » sur le réseau des bus de soirée	- Nombre de lignes mettant en œuvre l'arrêt à la demande	Annuel	Direction de la Multi modalité
13.3 Assurer la diffusion régulière des campagnes de communication sur le harcèlement sexiste dans les transports en commun	- Nombre de campagnes déclinées par an sur le réseau TBM - Bilan des retours des usagers sur la campagne	Annuel	Direction de la Multi modalité
13.4 Insertion d'une question sur le harcèlement sexiste	Analyse des résultats de l'enquête	Tous les 2 ans	Direction de la Multi modalité

dans l'enquête de satisfaction proposée aux usagers TBM			
13.5 Renforcer les actions de promotion des modes alternatifs et notamment auprès des femmes	Nombre d'animations effectuées et pourcentage de participantes (exemples : ateliers de remise en selle)	Annuel	Direction de la Multi modalité
13.6 Accompagner les villes de l'agglomération dans la mise en place de lieux refuges la nuit	- Bilan de l'expérimentation - Nombre de déploiement dans les autres communes	2020 2021	Direction de la Multi modalité

- Moyens : Budget dédié de la Direction générale Mobilités

Objectif n°13 : Promouvoir l'accès égalitaire aux équipements et évènements sportifs portés par la Métropole

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

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

- Résultats attendus : L'objectif est de permettre un accès égalitaire à la pratique sportive, et en soutenant les évènements sportifs se déroulant sur l'agglomération.

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
13.1 Poursuivre les réhabilitations annuelles d'équipements sportifs permettant une meilleure pratique féminine	Liste des aides à la réhabilitation d'équipements sportifs	Annuel	Direction Enseignement supérieur et rayonnement
13.2 Assurer une vigilance sur le sujet de la non-discrimination de genre dans le cadre de la participation de Bordeaux Métropole aux JO 2024	<i>A définir ultérieurement</i>	2021/2024	Direction Enseignement supérieur et rayonnement

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

Objectif n°14 : Encourager et soutenir les initiatives locales en faveur de l'égalité

- **Contexte** : Une étude réalisée en 2018 par le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires a montré que les femmes habitant dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville étaient fortement discriminées.

Bordeaux Métropole intervient dans l'amélioration des conditions de vie des habitants de ces quartiers à travers le contrat de ville. Elle propose une programmation annuelle de subventions aux acteurs intervenant dans les territoires les plus fragiles (21 quartiers prioritaires sur 14 communes, soit une population d'environ 60 000 habitants), et notamment en direction des femmes. Elle participe également au renouvellement urbain de ces quartiers.

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

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

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
14.1 Poursuivre la programmation de la politique de la ville	Programmation de subventions dans le cadre de la politique de la ville	Annuel	Direction de l'habitat et de la politique de la ville
14.2 Poursuivre l'aide à la réhabilitation des quartiers prioritaires	Nombre d'opérations de renouvellement urbain	Annuel	Direction de l'habitat et de la politique de la ville
14.3 Poursuivre le soutien aux associations	- Liste annuelle des subventions spécifiques attribuées par la Métropole - Evolution des subventions accordées aux associations concernées	Annuel	Direction Conseil et organisation

- **Moyens** :
 - Temps agent des référents en charge de ces analyses
 - Partie du budget Politique de la ville : 500 000 euros
 - Subventions accordées aux associations

Objectif n°15 : Promouvoir l'égalité auprès du jeune public

- **Contexte** : La Métropole intervient auprès du public jeune pour sensibiliser aux questions d'égalité et de discriminations. Ces thématiques sont, par exemple, proposées aux enseignants participant aux Juniors de Développement Durable.

De plus, les archives métropolitaines participent également à diverses actions :

- programme culturel « Bougeons sans bouger » piloté par le Rectorat, qui propose un atelier « Des femmes et des actes » sur le thème de l'évolution de la société et de l'émancipation des femmes.
- programme culturel "Libre de couleur" piloté par le Rectorat et atelier "Autour de l'esclavage" des Archives Bordeaux Métropole, qui permettent d'adopter une démarche de chercheur en analysant et critiquant des documents sources originaux en lien avec le commerce triangulaire et la traite négrière, notamment des femmes.

- **Résultats attendus** : L'objectif est de sensibiliser le jeune public à la question de l'égalité femmes/hommes à travers la culture.

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
15.1 Promouvoir les actions des JDD sur les thématiques égalitaires, en lien avec les associations concernées	- Programme des JDD - Liste des associations partenaires - Nombre d'actions des Juniors du développement durable en lien avec les thématiques égalitaires - Nombre d'élèves bénéficiant d'une action Juniors du Développement Durable sur cette thématique	Annuel	Direction de l'énergie, de l'écologie et du développement durable
15.2 Développer et promouvoir les visites et ateliers proposés par la Direction des archives aux jeunes publics	- Nombre de visites thématiques organisées aux archives - Nombre d'élèves accueillis	Annuel	Direction des archives Bordeaux Métropole

- **Moyens** :
 - Une partie du budget des Juniors de Développement Durable
 - Service éducatif des Archives de Bordeaux Métropole (deux médiatrices, une enseignante détachée à mi-temps et une enseignante du 2^{ème} degré 1 jour par semaine)
 - Temps agent des référents en charge de ces analyses

Axe n°4 : Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes

Objectif n°16 : Piloter et participer aux réseaux locaux, nationaux et européens sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

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

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
16.1 Poursuivre le co pilotage du réseau « Mix'Egalité » sur le territoire	- Liste des membres du réseau - Nombre de rencontres du réseau organisées	Annuel	Direction Conseil et organisation
16.2 Organiser un séminaire pour le réseau « Mix'Egalité » tous les 2 ans	- Nombre de séminaires organisés	2019/2021	Direction Conseil et organisation
16.3 Participer aux rencontres des réseaux nationaux et européens	- Nombre de participation de la Métropole aux rencontres du réseau piloté par la Ville de Lyon	Annuel	Direction Conseil et organisation

	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de participation de la Métropole au réseau des collectivités signataires de la Charte européenne pour l'égalité femmes/hommes dans la vie locale - Obtention du code d'ouverture du réseau DGAFP 		
--	--	--	--

- Moyens :
 - Temps agent des référents en charge de ces analyses
 - Subventions pour l'organisation du séminaire du Réseau Mix'Egalité attribuées à Bordeaux Métropole par la DDJSCS et la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité

Objectif n°17 : Apporter un soutien méthodologique et organisationnel aux communes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

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

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

- **Moyens** : Temps agent des référents en charge de ces analyses

Objectif n°18 : Développer une offre de formation commune via le Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination

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

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

- Moyens : Temps agent des référents en charge de ces analyses

Objectif n°19 : Organisation d'évènements de promotion de l'égalité communs entre la Métropole et les communes membres

- **Contexte** : Afin d'insuffler une culture de l'égalité et de non-discriminations sur l'ensemble de territoire, Bordeaux Métropole participe chaque année à la Quinzaine de l'Egalité, de la Diversité et de la Citoyenneté, via un appel à projets ouvert à toutes les communes volontaires du territoire.

Elle peut également initier un évènement métropolitain lorsqu'un besoin commun est identifié par les communes en matière d'égalité.

- **Résultats attendus** : L'objectif recherché est de mettre en visibilité l'engagement de la Métropole sur le territoire et d'affirmer le rôle d'animateur territorial de l'agglomération dans la promotion d'une culture égalitaire.

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
19.1 Poursuivre la participation de Bordeaux Métropole à la Quinzaine de l'Egalité	- Nombre de projets financés - Nombre de communes financées	Annuel	Direction conseil et organisation
19.3 Initier des évènements communs avec les communes sur la thématique de l'égalité	- Nombre de manifestations organisées par an - Programme des manifestations -Nombre de participants	Annuel	Direction conseil et organisation

- **Moyens** :
 - Temps agent des référents en charge de ces analyses
 - Budget métropolitain pour l'appel à projets de la Quinzaine de l'Egalité : 40.000 euros annuels

Objectif n°20 : Rendre lisible l'accès au droit sur le territoire

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

Actions	Indicateurs/ Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
26.1 Réaliser une cartographie des structures d'accès au droit sur le territoire	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de la Cartographie - Communication de la cartographie aux communes - Mise à jour régulière de la cartographie 	2020/2021	Direction de l'Habitat et de la politique de la ville

- Moyens : temps agent