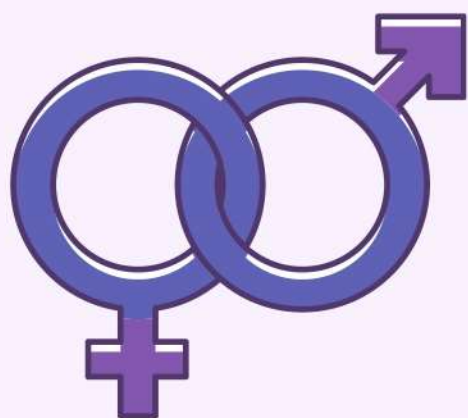


Mission Égalité et Innovation Sociale
Direction Conseil et Organisation

RAPPORT ÉGALITÉ



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

INTRODUCTION	4
AXE 1 - DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	8
Un portage politique et administratif affirmé	8
Une approche budgétaire non priorisée	16
Un plan de communication interne annualisé	16
Des directions proactives en interne	19
Une communication externe soutenue	20
Des sessions de sensibilisation et de formation renforcées.....	26
Un dialogue social qui se poursuit	28
Réponse à l'appel à projets 2023 du Fonds de l'égalité	29
AXE 2 - TENDRE VERS L'EXEMPLARITÉ.....	32
La cartographie des risques de discrimination dans les process ressources humaines	31
Le recrutement	31
La gestion de carrière	35
La conciliation des temps de vie.....	52
AXE 3 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LA MISE EN OEUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES	57
La commande publique	57
Le mécénat et l'attribution de subventions.....	60
L'aménagement des espaces publics	61
L'accès aux transports	62
Les initiatives locales : le soutien aux associations	67
La politique de la ville	68
Le jeune public	69
Le numérique.....	70
AXE 4 - ACCOMPAGNER LES COMMUNES VOLONTAIRES DANS LEURS ACTIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	73
L'animation du réseau local Mix'Egalité	73

Un soutien méthodologique et organisationnel aux communes	74
Le réseau « Pessac s'engage »	7374
La création d'outils partagés avec les membres du réseau Mix'Egalité.....	75
Des événements de promotion de l'égalité communs entre la Métropole et les communes	75

La structure du rapport égalité 2023 reprend la présentation adoptée en 2022 afin de le rendre plus lisible et de le mettre davantage en cohérence avec le Plan d'actions Egalité et la labellisation Afnor Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Label Egalité professionnelle



Plan d'actions Egalité



Un code couleur permet de préciser si :

-  Une vigilance doit être apportée, car l'action est insuffisamment développée ou n'a pas commencé
-  L'action est lancée, non achevée, ou des progrès restent à accomplir
-  L'action est terminée ou se déroule de manière régulière, conformément au plan d'actions

INTRODUCTION

Consciente que l'égalité femmes/hommes se joue tant au niveau national que local, Bordeaux Métropole s'est engagée dans une politique transversale de promotion de l'égalité femmes/hommes depuis de nombreuses années.

Dès 2014, elle a adhéré à la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, promue par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe. Cette charte définit 6 grands principes, que les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) s'engagent à respecter :

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

Un premier Plan d'actions métropolitain Égalité femmes/hommes a ainsi été élaboré et adopté par le Conseil métropolitain le 30 octobre 2016. Un deuxième plan triennal 2020/2022 a été adopté par le Conseil du 20 décembre 2019. Le troisième Plan d'actions sera proposé aux élu.e.s au 1er semestre 2024.

Les quatre axes du plan Egalité

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

La promotion de l'égalité nécessite un engagement sur le long terme, qui se fonde sur des actions de proximité, des données statistiques, des expérimentations, et leur mise en valeur. Elle s'accompagne également d'une sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre. Le présent rapport participe à cette valorisation du travail accompli et met en valeur les actions en cours ou à venir.

Rappel du contexte légal

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que toutes les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent présenter devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes. Ce rapport est devenu obligatoire depuis 2016. Il doit donner un panorama des avancées égalitaires en interne, sur les politiques publiques, et permettre la remise à jour du Plan d'actions métropolitain Egalité femmes/hommes. Ce rapport a vocation à s'enrichir chaque année.

La démarche de double labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et Diversité

En juin 2017, la Métropole, la Ville de Bordeaux et son Centre Communal d'Action Sociale se sont engagés dans une démarche commune de double labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et Diversité. En octobre 2017, l'Association Française de Normalisation (AFNOR) a réalisé un premier diagnostic sur ces thématiques, en rencontrant de nombreux agent.e.s. Les préconisations proposées ont donné lieu à la mise en œuvre d'un plan d'action déployé en interne.

En mai 2019, les labels ont été accordés pour une durée de 4 ans, avec un audit de suivi à mi-parcours, réalisé du 1^{er} au 11 février 2021, et une échéance de fin en 2023.

Pour rappel, la labellisation est un processus important, avec un cahier des charges strict, permettant d'inscrire notre organisation dans une démarche d'amélioration continue sur le long terme.

Aussi, Bordeaux Métropole a fait le choix de déposer une nouvelle candidature au double label dès juin 2023. La ville de Bordeaux et son CCAS ont décidé de ne pas reconduire leur candidature.

Un audit a été réalisé auprès des services en septembre. Plus de 50 agent.e.s, de toutes catégories et filières, se sont entretenu.e.s avec deux auditeurs missionnés par l'AFNOR.

Les **conclusions de l'audit** de renouvellement sont positives et la majorité des éléments mentionnés dans le cahier des charges des labels a été considérée comme conforme.

Des **points performants** ont été relevés par les auditeurs, notamment :

- Les plans d'actions
- Les événements et outils de communication interne visant à lutter contre les stéréotypes
- Le travail sur la réduction des disparités salariales, avec la refonte du RIFSEEP
- L'organisation du travail et les outils de conciliation des temps de vie
- La relation avec les fournisseurs et les usagers

Toutefois, les auditeurs ont mentionné **4 points d'insuffisance** sur lesquels la Métropole s'est engagée à prolonger ses actions :

1. La nécessité de mettre à jour la cartographie des risques de discriminations dans les process RH

Réponse apportée par l'administration : L'Inspection générale des services a inscrit la réalisation de cette mise à jour dans sa feuille de route 2024.

2. La formation et la sensibilisation insuffisante des encadrant.e.s

Réponse apportée par l'administration : La Métropole a organisé, le 13 octobre 2023, une réunion de tous les directeurs et directrices sur la thématique de l'égalité et de la diversité. Il s'agissait d'une matinée de sensibilisation dédiée, avec différentes animations (théâtre forum, vidéo, exposition) pour partager l'importance d'un management intégrant la culture de l'égalité. Le rôle des directeurs et directrices était placé au cœur de la diffusion de cette politique générale de même que leur responsabilité quant à la formation des managers et des collaborateurs et collaboratrices. Une nouvelle diffusion du catalogue de l'offre de formation sur les sujets égalitaires a eu lieu fin 2023.

Par ailleurs, en 2024, 3 sessions de formation vont être ouvertes pour les encadrant.e.s et les cadres sur le handicap au travail.

De nouvelles sessions de e-learning et des webinaires seront aussi proposés sur les thématiques égalitaires et des ateliers ont été mis en place dès novembre 2023 à destination des agentes pour les aider à prendre confiance et à oser postuler sur des postes de managers.

Une action de précision des outils de mesure de la formation des agent.e.s sur ces sujets est également envisagée en 2023-2024.

3. Le manque de vision globale des saisines des agent.e.s sur les discriminations, avec de trop nombreux canaux de remontée des signalements et le très faible nombre de saisines de la cellule d'écoute Alerte discrimination, en 2022 (18 appels)

Réponse apportée par l'administration : A compter de janvier 2024, une Ligne d'Ecoute et d'Orientation en interne va être mise en place (dispositif LEO). L'agent.e pourra l'activer pour toute situation de mal-être. Cette ligne sera doublée d'une adresse mail permettant d'obtenir écoute et conseil pour améliorer les conditions de travail des agent.e.s. Un.e agent.e à plein temps est en cours de recrutement et sera formé.e avant la mise en œuvre du dispositif.

L'analyse des situations sera faite par le.la référent.e ligne d'écoute, qui orientera les agent.e.s vers les bons interlocuteurs internes pouvant accompagner l'agent.e dans ses démarches.

Les situations de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement, d'homophobie, de racisme et de discrimination seront remontées à la chargée de prévention des risques psychosociaux, qui coordonnera les enquêtes internes nécessaires. En cas de situation complexe, la DRH pourra faire appel à des cabinets spécialisés (avocats, psychologues...). Des actions de sensibilisation, formation, discipline seront organisées si nécessaires.

Un suivi annuel des situations, de leur traitement et des délais sera réalisé.

4. Absence d'accord signé avec les organisations syndicales sur les sujets liés à l'égalité et la diversité

Réponse apportée par l'administration : Une rencontre intersyndicale a été organisée le 11 octobre 2023 pour partager les premières conclusions de l'audit Afnor. Il a été convenu de trouver une modalité de travail permettant d'échanger sur le volet Egalité et Diversité, indépendamment des instances réglementaires, via des temps de rencontres moins formels, soit en réunions bilatérales, soit en réunions multi latérales. Les sujets prioritaires seront identifiés lors de la première séance. Le principe d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle et la diversité sera évoqué lors de ces échanges.

Le rapport définitif de l'audit devrait être communiqué dans les prochaines semaines. Le dossier de la Métropole passait en commissions AFNOR les 28 novembre et 7 décembre 2023. Une délégation métropolitaine soutiendra oralement sa candidature lors de deux entretiens en février ou mars 2024. L'Afnor rendra ensuite sa décision de maintenir ou non les labels pour une nouvelle période de 4 ans.

AXE 1 - DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Un portage politique et administratif affirmé

Un engagement confirmé du Président et du Directeur général des services



En mars 2021, une lettre d'engagement co-signée du Président et du Directeur général des services a été envoyée à tous les directeurs et directrices, réaffirmant le souhait de s'inscrire dans la continuité de la politique égalité menée depuis plusieurs années à Bordeaux Métropole.

En 2022, la Commission ressources humaines et administration générale (RHAG) a été identifiée comme l'instance de suivi des actions relatives à l'égalité et à l'innovation sociale.

Une élue missionnée



En sa qualité de Présidente de la Commission RHAG, Mme Nathalie Lacuey a été missionnée en mai 2022 sur les questions d'égalité et d'innovation sociale (lettre de mission annexée), aux côtés de M. Jean-Francois Egron, Vice-président en charge de cette délégation.

Une mission égalité dynamisée



La Mission Egalité et innovation sociale appartient à la Direction Conseil et Organisation (DCO), elle-même rattachée, depuis 2022 au Directeur général des ressources humaines et de l'administration générale (DGRHAG) de Bordeaux Métropole. Elle est animée par une chargée de mission, dont les moyens sont accrus par le renfort régulier de volontaires recrutés en contrat de service civique (2 femmes en 2022 et 2 femmes en 2023) et de stagiaires (1 femme et 1 homme en 2022, 1 femme en 2023). La mission bénéficie également de la présence d'un contrat CIFRE pour 3 ans (avril 2022 à mars 2025) qui réalise une thèse de terrain sur la thématique de l'aménagement égalitaire de l'espace public. L'équipe est quasiment toujours composée de 4 personnes. Il est à noter que peu d'hommes postulent sur ces missions.



La mission pilote la politique transversale Egalité femmes/hommes et Diversité. Elle assure la promotion d'une culture de l'égalité femmes/hommes, de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Elle impulse ces questions dans le cadre du Plan d'Actions Égalité femmes/hommes et du Plan de lutte contre les discriminations (PLCD). Elle pilote la démarche de labellisation.

Elle travaille ainsi avec les directions métiers et ressources, en proposant une expertise sur ces questions et en les accompagnant dans leurs actions et conduites du changement. La mission collabore également avec les communes engagées sur les questions d'égalité et avec les partenaires extérieurs du secteur (département de la Gironde, Région Nouvelle Aquitaine, services de l'État, associations).

Un réseau interne de référent.e.s renforcé



Dans le contexte de la double labellisation Égalité femmes/hommes et Diversité et afin de faire connaître la politique transversale menée par Bordeaux Métropole et d'y impliquer l'ensemble des agent.e.s et des encadrant.e.s, un réseau interne Égalité/Diversité a été constitué fin 2019.

Les directeurs généraux et directrices générales ont été invité.e.s à confirmer ou nommer dans leur direction générale un.e référent.e Égalité et Diversité, de préférence en binôme et d'en informer leurs équipes. Les référent.e.s se sont vu.e.s attribuer une fiche de mission, qui devra être intégrée dans leur fiche de poste. Chaque année, le nombre de référent.e.s égalité augmente, ce qui montre une meilleure prise en compte des questions égalitaires par les directions générales. Depuis 2022, toutes les directions générales ont au moins un ou une référent.e Egalité (liste en annexe).

Les missions du référent ou de la référente au sein de sa DG sont les suivantes :

- Assurer un relais d'information auprès des agent.e.s, notamment ceux de terrain
- Faire remonter les statistiques et les bilans des actions menées annuellement
- Participer aux réunions, formations, séminaires, colloques, webinaires proposés sur l'égalité et la diversité
- Sensibiliser les agent.e.s sur l'égalité et les discriminations
- Partager ses expériences et mener des réflexions internes afin de faire émerger de nouvelles pistes d'actions
- Participer à la création d'outils consacrés à tous les agent.e.s, et notamment aux managers
- Participer aux 6 rencontres annuelles du réseau Egalité/Diversité

En 2021, la Métropole comptait 16 référent.e.s. Ce nombre est porté à 20 en 2022 et à 23 en 2023 (liste en annexe du rapport).

Ces agent.e.s ont été réuni.e.s 5 fois en 2023, pour des temps de travail, de sensibilisation et/ou conviviaux. Les référent.e.s sont également invité.e.s à participer au séminaire du réseau externe Mix'égalité. Plusieurs d'entre eux ont suivi la formation d'une journée proposée par le CNFPT sur l'égalité de traitement et la non-discrimination en 2023.



Certain.e.s référent.e.s se sont engagé.e.s dans la conduite de sessions de sensibilisation au sein de leur propre direction ou direction générale.

La mission Égalité a ainsi pu les accompagner dans leur montée en compétence, l'animation de ces temps collectifs et/ou l'élaboration d'un support d'intervention.

Tous les outils de communication sont relayés par les référent.e.s Égalité dans leur direction générale.

Des réseaux nationaux et européens intégrés

La Métropole participe à plusieurs réseaux nationaux et au réseau européen des collectivités signataires de la Charte européenne pour l'Egalité femmes/hommes dans la vie locale. Elle est bien identifiée sur le plan national sur les questions égalitaires.

Depuis 2022, la Métropole a intégré le réseau national Afnor des collectivités et établissements publics labellisés sur l'Egalité professionnelle.

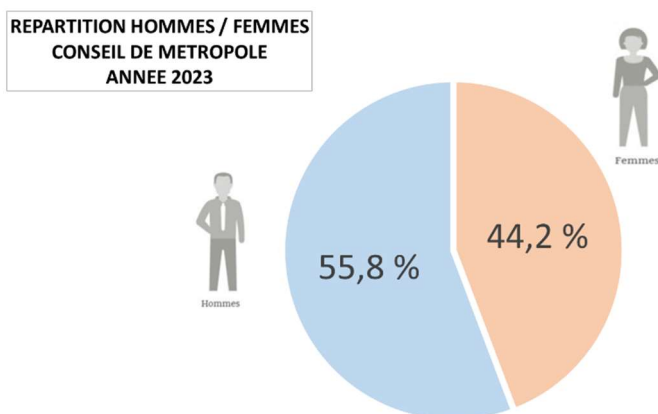
En 2023, l'Inter Réseau des professionnels du Développement Social Urbain, dont la Métropole fait partie, a repris ses échanges.

Par ailleurs, depuis 2021, la Métropole est associée à la réunion semestrielle du réseau de la Direction Régionale aux Droits des femmes et à l'Egalité (DRDFE), principalement composé des services déconcentrés de l'Etat.

En outre, la mission Égalité et quelques référent.e.s Égalité ont suivi, en 2023, le cycle de conférences « Les cafés de l'égalité », organisé tous les mois par la DRDFE, sur diverses thématiques relatives à l'égalité professionnelle.

Une assemblée métropolitaine quasiment paritaire

Depuis les dernières élections de 2020 et pour la première fois de son histoire, le Conseil de Bordeaux Métropole est quasiment paritaire en termes de représentation genrée. Il regroupe 104 élu.e.s, dont 55,8% d'hommes et 44,2% de femmes.

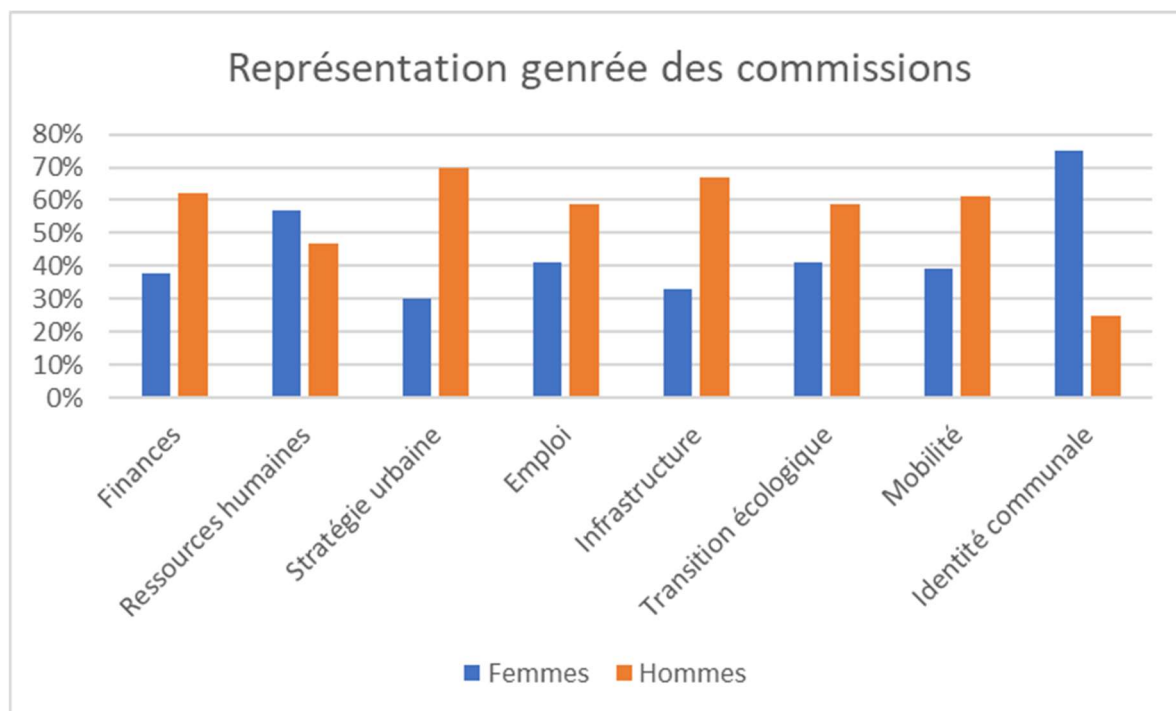


Ce taux de représentation des élues est largement supérieur à la moyenne nationale dans les intercommunalités (35% en 2020).

Au sein de l'exécutif (Bureau), la parité est quasi parfaite entre les Vice-Présidents et Vice-Présidentes (11 femmes et 9 hommes) et les conseillers et conseillères délégué.e.s (4 femmes et 3 hommes).

Toutefois, la composition du Bureau a évolué en 2022, afin d'intégrer les conseillers métropolitains délégués, permettant à l'ensemble des maires d'être plus fortement associés à la politique métropolitaine. Sur 11 conseillers et conseillères délégué.e.s, 10 sont des hommes.

Au sein des commissions, les femmes sont sur-représentées dans les commissions Ressources humaines et affaires générales (57%) et Identité communale (75%). En revanche, elles sont minoritaires dans les commissions Stratégies urbaines (30%), Finances (38%), et Infrastructures (33%). On atteint la mixité (soit 40% de représentation d'un même sexe) dans les commissions Emploi (39%), Transition écologique (41%) et Mobilités (39%). Les présidents et présidentes de commissions sont des hommes pour 75%.



Représentation de Bordeaux Métropole (BM) au sein d'organismes et instances divers

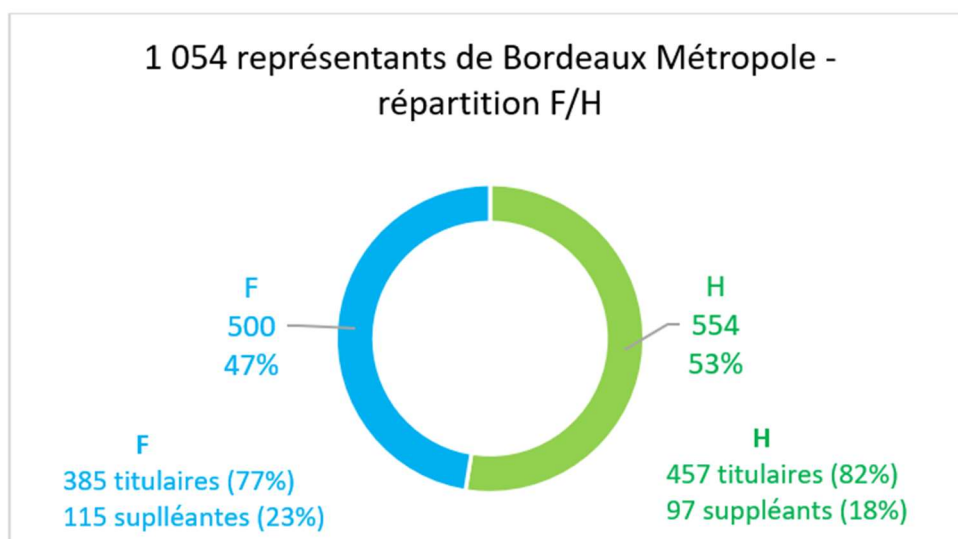
Bordeaux Métropole a désigné par arrêtés ou délibérations, 1 054 représentant.e.s au sein de 298 organismes ou instances divers : organismes de droit privé et de droit public, groupements de commande, commissions et groupes de travail métropolitains, autres (comité, conseil et établissement public foncier).

Les personnes désignées sont des hommes à 53% (554) et des femmes à 47% (500)

Parmi les 1 054 représentant.e.s , on distingue :

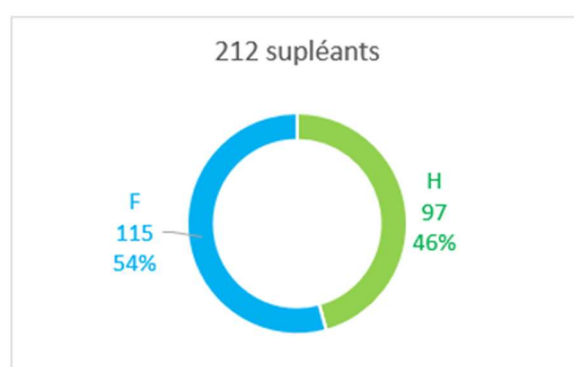
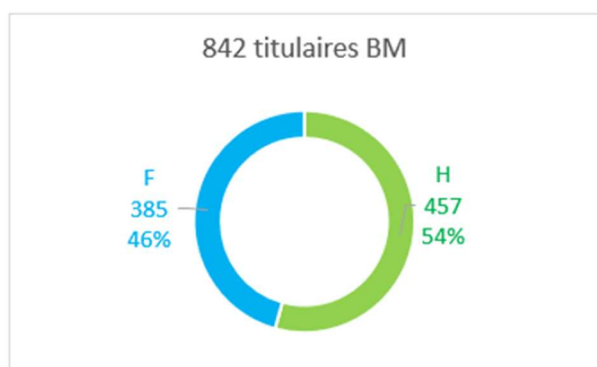
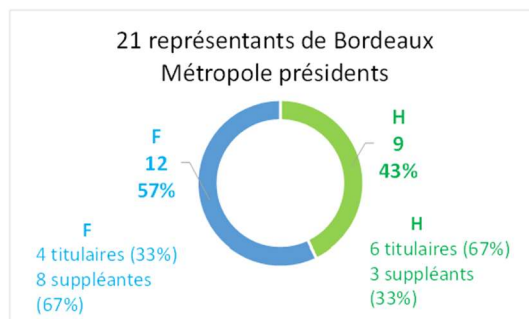
- 842 titulaires dont 457 hommes (54%) et 385 femmes (46%),
- 212 suppléants dont 115 femmes (54%) et 97 hommes (46%).

Cet indicateur a été calculé à partir de la liste, mise à jour le 09/06/2023 par la Direction des assemblées de Bordeaux Métropole, des représentants de BM.



Les 21 représentant.e.s de Bordeaux Métropole nommé.e.s Président.e.s dans ces structures sont majoritairement des femmes (57% contre 43% d'hommes). Toutefois, les femmes sont plus souvent suppléantes (67%) que les hommes (33%). Parallèlement, les hommes sont plus souvent titulaires (67%) que les femmes (33%). Parmi les 10 titulaires, 60% sont des hommes. Pour les 11 suppléant.e.s, 73% sont des femmes.

Ces organismes et instances sont dans le périmètre d'action des directions de Bordeaux Métropole.



Les hommes sont majoritairement (56%) représentés au sein d'organismes portés par les 4 directions « techniques » : Aménagement - Transition écologique et ressources environnementales - Développement économique - Mobilité.

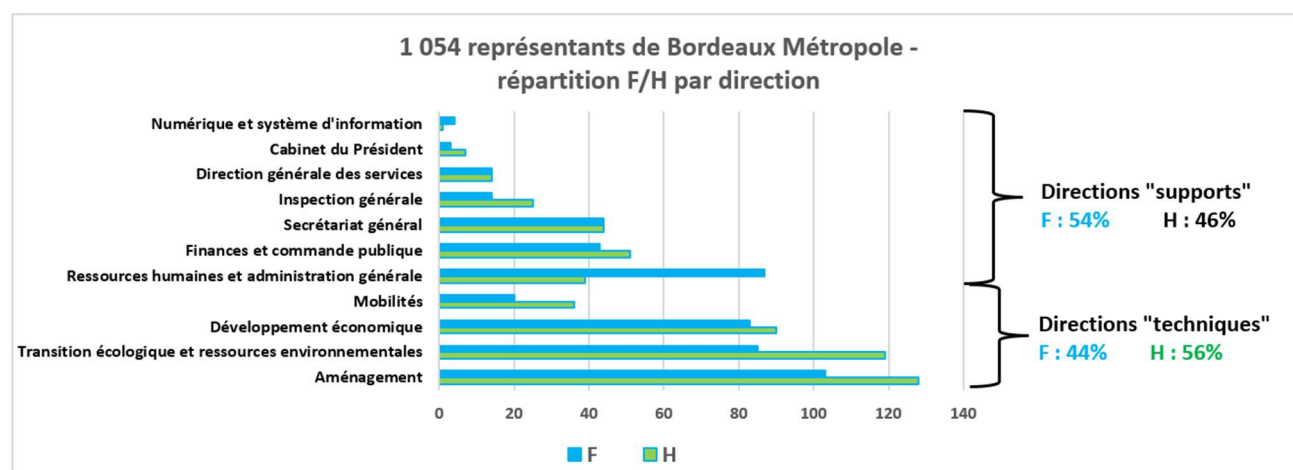
Les femmes sont quant à elle davantage représentées (54%) dans des organismes portés par 7 directions « supports » : Ressources humaines - Secrétariat général – Finances Commande publique - Direction générale des services - Inspection générale - Numérique et systèmes d'information - Cabinet du Président.

En résumé :

Les hommes sont majoritaires (53%) dans la représentation de Bordeaux Métropole dans les assemblées des organismes et instance. Ils sont majoritairement des représentants titulaires (54%), des présidents titulaires (67%), affectés aux directions "techniques" (56%).

Les femmes sont majoritairement des représentantes suppléantes (54%), des présidentes suppléantes (80%), affectées aux directions "supports" (54%).

L'évolution de toutes ces statistiques reste stable entre 2022 et 2023.



Un nouveau Conseil de développement Durable C2D paritaire

Le C2D a été recomposé en 2021 et reste paritaire. Il est désormais présidé par une femme, Mme Brigitte Tandonnet, active à titre associatif, sur la question des droits des femmes. Le Bureau du C2D est composé de 6 femmes et 8 hommes.

Dans le cadre de son travail sur l'emploi, le C2D a formulé des propositions afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes notamment en ce qui concerne l'accès à des métiers et des filières traditionnellement considérés comme masculins. Il a soutenu le projet de portraits « Mixité des métiers » qui œuvre à lutter contre ce cliché. De même des bénévoles de l'instance participative sont également intervenus aux côtés du porteur de ce projet lors d'un temps d'échange avec des collégiens à l'occasion des assises européennes de la transition énergétique. Une enquête sur le télétravail a été conduite et a mis en lumière des enseignements et des préconisations quant à

l'égalité femmes hommes dans le cadre du développement de cette forme d'organisation de l'activité. L'égalité est un axe important compte tenu de la motivation du télétravail au regard de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Une attention portée aux délégations métropolitaines à l'étranger

Les délégations sont des représentations de l'organisation métropolitaine à l'étranger. Elles portent donc une traduction de notre politique égalitaire et la mixité de leur composition doit être recherchée.

Le 24 mai 2023, une femme de Bristol a été reçue dans le cadre des Assises européennes de la transition énergétique.

Les compositions des délégations organisées en 2023 sont les suivantes :

- Délégation roumaine, le 9 septembre : 0 femmes, 2 hommes.
- Délégation galloise, le 10 septembre : 1 femme, 4 hommes.
- Délégation irlandaise, le 10 septembre : 0 femmes, 1 homme.
- Délégation fidjienne, le 10 septembre : 4 femmes, 9 hommes.
- Délégation britannique, le 10 septembre : 1 femme, 1 homme.
- Délégation sud-africaine, le 17 septembre : 1 femme, 0 hommes.

Le 22 septembre, lors de la visite d'Etat du Roi du Royaume-Uni, une trentaine de Britanniques, autant de femmes que d'hommes, ont été reçus. La Ville de Bordeaux était la puissance accueillante, toutefois, Bordeaux Métropole a apporté un soutien logistique important.

En octobre, l'événement Woodrise, Congrès international du bâtiment bois moyenne et grande hauteur, s'est déroulé à Bordeaux. 4000 participants ont été recensés, dont 2500 hommes et 1500 femmes.

Le 18 octobre, à l'occasion de la semaine de la résilience, la Métropole a accueilli une femme de Bristol (en présentiel) et un homme de Munich (en visio conférence).

Enfin, la Métropole a passé des accords avec :

- Douala/ Cameroun : 3 délégations : 7 femmes, 12 hommes et 1 mission : 3 femmes
- Hyderabad/ Inde : 1 délégation : 1 homme et 2 missions : 1 homme, 1 femme.

Une approche budgétaire non priorisée

Bordeaux Métropole n'a pas mis en place de budget sensible au genre à proprement parler. Toutefois, une liste d'indicateurs a été établie, qui permettra d'analyser les impacts de certaines politiques publiques métropolitaines en adoptant un regard genre.

Les réflexions métropolitaines portent prioritairement sur une approche plus inclusive de l'aménagement de l'espace urbain et des services publics. Elles pourraient permettre à long terme d'envisager un budget intégrant le critère du genre, à l'instar du critère d'émission de CO2 déjà intégré dans le budget coloré.

Un plan de communication interne annualisé

La communication interne est essentielle dans la diffusion d'une culture de l'égalité femmes/hommes et dans la lutte contre les stéréotypes et discriminations. Elle s'attache à promouvoir l'égalité dans tous ses supports de diffusion. Ainsi, le catalogue des jouets de Noël proposé aux enfants du personnel en 2022 et en 2023 a été travaillé afin d'éviter les stéréotypes sexuels.

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

Par ailleurs, la Direction de la Communication interne participe 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.

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

Un événement interne est toujours organisé autour du 8 mars à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes.

En 2023, la thématique retenue portait sur le sexisme au travail. Des réflexions sexistes entendues par les agentes métropolitaines, et recueillies par la Mission Egalité, ont été utilisées pour créer une campagne de 6 affiches, qui a été installée dans l'ensemble des bâtiments métropolitains.

Extrait :



Pour l'occasion, le livret « Stop sexisme ! » a été actualisé et diffusé. Il reprend les notions de violences sexistes et sexuelles.



Cette campagne d'affichage a été demandée à la Métropole par plusieurs communes et partenaires du territoire.

Des « violentomètres » ont également été déclinés et distribués dans les espaces de restauration, mentionnant les numéros d'urgence au verso.

Le violentomètre



À l'occasion du 8 mars et dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et le CCAS renforcent leur campagne de prévention en distribuant ce violentomètre.

Il permet d'évaluer sa relation amoureuse et de repérer les potentielles violences dans son couple.

Au regard de l'ampleur des violences faites aux femmes et leur gravité, il est impératif de lever le tabou, de protéger les personnes victimes et de sensibiliser la société dans son ensemble afin d'extraire ces violences de la sphère privée pour en faire un enjeu sociétal.

Vous êtes victime de violences, vous pouvez être aidé.e :

- Vous êtes en danger ? appelez en urgence le 17 ou par sms au 114
- Pour être écouté-e et informé-e, appelez le 3919 violences femmes infos (anonyme et gratuit)

Pour être accompagné.e :

- Point info femmes à Bordeaux - Centre commercial Mériadeck (niveau +2) - Lundi au vendredi de 9h à 13h
 - N° d'urgence violences intrafamiliales avocat.e.s Bordeaux : 05 57 77 40 71
 - arretonslesviolences.gouv.fr (Signalement en ligne)
 - Tchat : commentonsaime.fr
- En Avant Toutes (jeunes femmes et LGBTQI+)

Ce violentomètre, initialement créé en Amérique Latine puis adapté en France, est le fruit d'une collaboration entre l'Observatoire des violences faites aux femmes (OVFA) de la Ville de Paris, l'Observatoire des violences envers les femmes du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis (SSD) et l'association En avant toutes!

Outil de sensibilisation conçu, fin 2018, par les Observatoires des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et de Paris, le « violentomètre » permet de repérer de manière simple et utile les signes d'une relation violente.

Des exemplaires ont également été déposés dans les services médicaux et sociaux de la Métropole.

Sur cette thématique des violences faites aux femmes, à la demande des assistantes sociales, un livret interne a été créé en 2023. Il fait suite à un affichage ayant également eu lieu en 2023 sur le sujet dans les toilettes ouvertes au public qui ciblait principalement les violences intra-familiales et a servi de base de travail à la création de ce nouveau livret. Il est, avant tout, pensé comme un accompagnement pour les personnes concernées.



Le Guide interne pour les futurs et nouveaux parents a également été actualisé fin 2022, prenant en compte le nouveau congé paternité. Ce guide a été diffusé à tous les directeurs et directrices, ainsi qu'aux gestionnaires déconcentré.e.s des ressources humaines, avec pour consigne de le communiquer à tout agent.e déclarant une future naissance ou adoption. Le guide comporte de nombreuses informations nécessaires aux futurs et aux nouveaux parents, tant dans leur vie professionnelle que personnelle.

Avec une partie de la subvention accordées à la Métropole par le Fonds de l'égalité, une exposition de dessins humoristiques a pu être créée avec la collaboration du collectif de dessinateurs « Croc-en-jambe » a produit 21 dessins pour sensibiliser les agent.e.s aux questions égalitaires. Cette exposition a été déclinée en cartes postales, proposées aux agent.e.s lors des sensibilisations et animations. Elle peut également être mise à disposition des partenaires du territoire. Ces dessins serviront également pour illustrer un sommaire de tous les outils internes créés pour sensibiliser et informer les agent.e.s.



Tous les documents produits sont à disposition des agent.e.s dans la “communauté pro Egalité” sur l’Intranet.

Des directions proactives en interne

En 2023, plusieurs directions ont développé des actions de sensibilisation liées au genre à l’attention de leurs agent.e.s.

En octobre, la Direction des restaurants de Bordeaux Métropole a organisé des permanences du CHU dans les sites de restauration de Mériadeck et de Latule pour prévenir les cancers du sein.



En novembre, une autre intervention du CHU était proposée sur le site de Mériadeck afin de sensibiliser aux maladies masculines, dont le cancer de la prostate.

La Direction générale numérique et systèmes d'informations a publié deux articles sur l'Intranet visant à informer les agent.e.s qui souhaitent changer de nom et/ou de prénom dans leur identité numérique et sur leur téléphone fixe de bureau.

La Direction de la nature a organisé un quiz sur l'égalité femmes/hommes lors d'une réunion de direction.

Au Pôle territorial Ouest, une équipe métropolitaine a été constituée pour la course/marche du Ruban Rose des 21 et 22 octobre.



Une communication externe soutenue

Depuis septembre 2022, un plan annuel de communication externe a été mis en place.

La création d'une affiche sur les violences au sein du couple

En 2023, une affiche sur les violences sexistes et sexuelles au sein du couple a été créée à destination du public fréquentant les bâtiments métropolitains. Elle regroupe les numéros utiles et les ressources dont peuvent avoir besoin les victimes. Elle a été exposée dans les toilettes accessibles au public. Quelques exemplaires ont été distribués aux services médicaux de la Métropole.

Le catalogue des outils de sensibilisation sur l'Egalité et la Diversité



En 2020-2021, un catalogue des outils de sensibilisation a été élaboré par deux volontaires en service civique de la Mission Egalité : il recense les outils disponibles sur le territoire permettant de sensibiliser aux thématiques de l'égalité, de la lutte contre les discriminations, contre les violences sexistes et sexuelles et d'assurer la promotion du vivre ensemble. Des ressources en ligne ont également été identifiées. Ce catalogue répond à une demande du réseau des partenaires institutionnels, animé par la Métropole, désireux de

mutualiser et partager leurs différents outils de sensibilisation. Il facilite ainsi l'accès et la visibilité de chaque outil, évite les doublons, et permet de connaître, utiliser et faire circuler ce qui existe déjà. Il a été mis à disposition des référent.e.s Égalité des communes et des partenaires institutionnels intéressés et actualisé en 2023. Une version numérique est en cours d'élaboration et sera disponible en 2024 sur le site de Bordeaux Métropole.

Des animations proposées par Les Archives métropolitaines

À l'occasion de la célébration du bicentenaire de la naissance de l'artiste Rosa Bonheur et en écho à l'exposition du musée des Beaux-Arts de Bordeaux, les Archives de Bordeaux Métropole mettent en lumière les traces mémorielles de la grande artiste dans sa ville

natale entre mai et septembre 2022 (652 visiteur.euses).

« Rosa Bonheur, hors-cadre. L'artiste sous l'angle des archives »



Le 22 novembre 2022, dans le cadre de son cycle annuel de conférences, en prolongement de son accompagnement des associations LGBTi+ dans la gestion de leurs archives, la direction des archives a organisé une projection-conférence autour de la diffusion du documentaire « The Archivettes (Welcome to the Lesbian Herstory Archives in Brooklyn) » de Megan Rossman. Cette projection s'est suivie d'un échange entre Mme Stéphanie Palancade responsable de la mobilisation internationale à Egides et M. Jean-Sébastien Noël, chercheur en histoire contemporaine à l'université de La Rochelle. Cette manifestation a été organisée en partenariat avec le Girofard centre LGBTi+ de Bordeaux. La rencontre a accueilli 35 personnes.

Par ailleurs, le service éducatif a animé différents ateliers en lien avec les questions de la citoyenneté et de l'égalité auxquels ont participé 1 056 élèves :

- Aux Archives Citoyens (1^{er} degré) : 12 classes, 305 élèves
- Mémoire de l'esclavage (1^{er} et 2^e degrés) : 28 classes, 751 élèves

En 2023, la fréquentation scolaire se poursuit. Le premier semestre a permis de recevoir entre janvier et juin 721 élèves autour des thèmes suivants :

- Des femmes et des actes : AFPA Pessac : 10 jeunes. Cet atelier sera désormais proposé en partenariat avec les Classes citadines
- Mémoire de l'esclavage (1^{er} et 2nd degrés) : 15 classes, 404 élèves
- Aux Archives Citoyens : 4 classes, 100 élèves

- Les filles et les garçons à l'école de la III^e République : création en avril 2023 de ce nouvel atelier éducatif, qui a rencontré rapidement un vif succès : 8 classes, 207 élèves.

Le patrimoine était encore à l'honneur cette année, avec une nouvelle proposition pour les Journées européennes du Patrimoine des 16 et 17 septembre 2023 : la création d'un jeu de piste pour les enfants « Pour dans leurs pas mettre mes pas » ou comment sensibiliser les enfants aux rôles et actions de femmes honorées par le biais des noms de rues de la Métropole.

L'égalité a également été abordée lors de la Quinzaine de l'Egalité en novembre par la représentation de « Je me laisse porter » par la compagnie Les Petites Secousses. Il s'agissait de faire découvrir lors d'une balade intime et culturelle, l'hôtel des Archives métropolitaines et donner ainsi l'accès, le temps d'une soirée, aux espaces habituellement interdits au public.

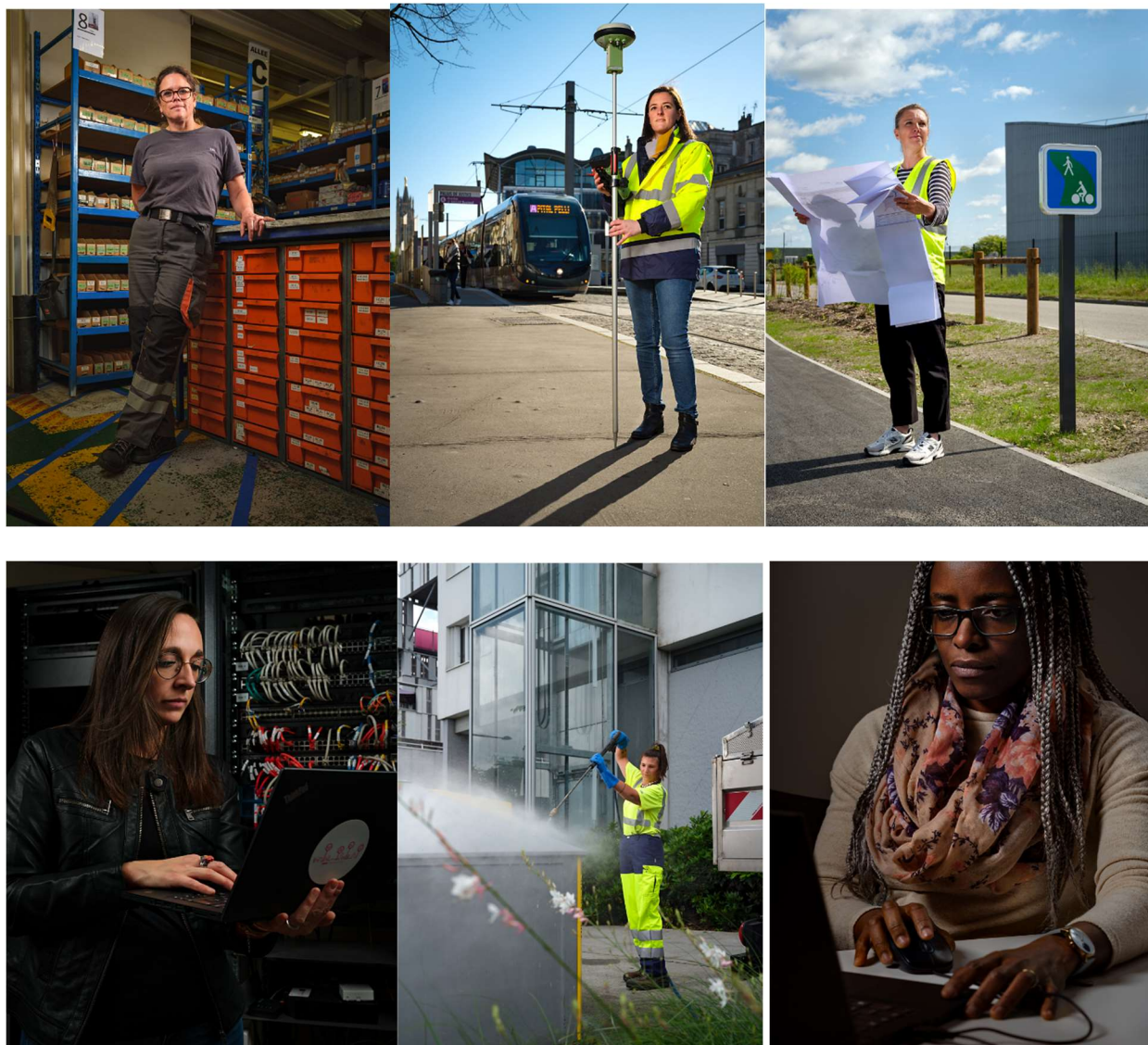
Un co-pilotage de la Quinzaine de l'Egalité et de la Diversité

Depuis 2020, la Métropole copilote la Quinzaine de l'Egalité et de la Diversité au côté de la Ville de Bordeaux.

Pour l'édition 2023, qui s'est déroulée du 10 au 26 novembre, la programmation intégrale figurait uniquement sur l'open agenda de Bordeaux Métropole, évitant ainsi d'éditer 1200 programmes papier. Comme chaque année, la Direction de la communication externe a créé un kit de communication à l'attention des chargé.e.s de communication des communes. La charte graphique est restée la même qu'en 2021 et 2022.

Participation à un projet photographique valorisant la mixité des métiers de la Métropole

« Mixité des Métiers » est un projet de création photographique porté sur le territoire par M. Olivier Poggianti, (Association Balast), auprès de 26 femmes dans des secteurs d'activité traditionnellement masculins. 6 agentes de la Métropole ont participé à ce projet d'envergure régionale, dont les portraits ont été exposés, durant la Quinzaine de l'égalité, dans le hall de l'Hôtel de Bordeaux Métropole et à la Halle des Chartrons de Bordeaux.



Cette exposition a vocation à devenir itinérante, à investir notamment les collèges, les lycées, et les salons de l'emploi, dont ceux auxquels la Métropole participe.



Participer à ce projet permet à la fois de montrer la diversité des métiers techniques de Bordeaux Métropole et leur accessibilité aux femmes. Les immersions dans les services sont aussi l'occasion d'un travail de sensibilisation à la mixité dans les équipes visitées.

Le pelliculage d'une rame du tramway

Comme en 2022, le pelliculage d'une rame du tramway, accompagné de campagnes d'information des voyageurs a été utilisé à deux reprises en 2023 sur les questions égalitaires :

- la semaine du 17 mai, journée de lutte contre l'homophobie



<https://static.actu.fr/uploads/2022/05/jbm-6489-preview.jpg>

- la semaine du 25 novembre, journée nationale de lutte contre les violences faites aux femmes



Chaque année, la ligne de tramway choisie est différente, afin d'informer le plus grand nombre d'usagers et d'usagères.

Une communication externe vigilante

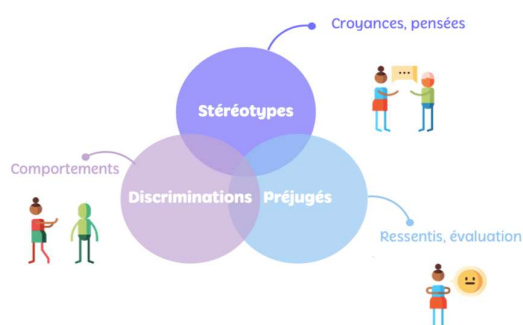
La Direction de la Communication externe porte également une attention particulière au genre dans la rédaction de ses articles, notamment par :

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

Par ailleurs, le site de Bordeaux Métropole comprend une rubrique sur l'égalité, afin d'informer l'usager et les communes des engagements de la Métropole, de mettre à disposition des outils et de valoriser les événements métropolitains sur les thématiques égalitaires.

Des sessions de sensibilisation et de formation renforcées

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



Mis en place en partenariat avec le CNFPT, le dispositif s'est intensifié depuis 2018 pour répondre à la demande et aux besoins. Environ 350 agent.e.s ont été ainsi formés à ce jour.

Dans le cadre du plan de formation des encadrant.e.s (EDN), la Direction des ressources humaines (DRH) a choisi d'intégrer dans chacune des formations sur les processus RH (recrutement, évaluation, risques psycho-sociaux...) un module sur l'égalité et la non-discrimination. De plus, deux sessions annuelles d'une demi-journée sur l'égalité femmes/hommes, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, ont été ajoutées dans le programme EDN, et rendues obligatoires pour les nouveaux et nouvelles encadrant.e.s. Depuis 2021, 150 encadrants de Bordeaux Métropole ont suivi ces sessions. Quatre sessions ont été réalisées en 2023 et quatre autres sont programmées pour 2024.

EDN		EDN
Plan de formation des encadrants		
Parcours	1	CULTURE TERRITORIALE COMMUNE
Module	5	Sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations
Les intervenant.e.s		
Mahé GIRAUD - Directrice - Mission Egalité Ville de Bordeaux		
Sandrine DARRIET - Chargée de mission égalité et innovation sociale - Direction conseil et organisation		
Comprendre les enjeux liés à l'égalité femmes/hommes et à la non-discrimination pour mieux agir au quotidien en tant qu'encadrant.e		
Objectifs de la formation		Déroulé pédagogique
- S'approprier les enjeux liés à l'égalité femmes/hommes et à la non discrimination - Appréhender le cadre légal de l'égalité, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de la discrimination - Mettre en place de bonnes pratiques - Savoir réagir et accompagner		- Repères sur l'égalité femmes/hommes (cadre légal, chiffres, actions menées) - Repères sur les discriminations - Repères sur les violences sexistes et sexuelles - Connaissance de la situation de la collectivité et des dispositifs mis en place en interne - Mécanismes menant aux inégalités et aux discriminations - Rôle de l'encadrant.e
Date et durée		
Durée : 0,5 jour (9h00 à 12h30)		
31/01/2023	06/06/2023	
28/02/2023	07/11/2023	
		Groupe de travail visant à identifier de bonnes pratiques

Des sessions de sensibilisation spécifiques ont été développées et les formats adaptés aux contraintes des services :

- Des sessions courtes d'1h30 auprès des équipes de terrain. Aucune saisine n'a été recensée en 2023 (180 agent.e.s de la DG Haute qualité de vie avaient été sensibilisés en 2020/2021)
- Une réunion des directeurs spécifique sur l'égalité femmes/hommes et la non-discrimination. Durant une matinée, plusieurs temps de sensibilisation leur ont été proposés, via une session de théâtre forum, la diffusion d'une vidéo, l'utilisation de la réalité virtuelle pour des mises en situation et la présentation de l'exposition dessin sur le management égalitaire. Le rôle des directeurs et directrices est placé au cœur de la diffusion de la politique générale, de même que leur responsabilité quant à la formation des managers et des collaborateurs.

- Expérimentation d'un e-learning sur les lgbtphobies, à l'attention des cadres et encadrant.e.s de Bordeaux Métropole proposé entre mai et juillet 2023. 275 agent.e.s ont suivi le parcours.
- En novembre 2023, un atelier de « leadership au féminin » a été testé par un groupe d'agentes, l'idée étant de permettre aux femmes d'oser postuler sur des postes d'encadrement et d'évoluer dans leur carrière.
- En 2023, la DRH a proposé 3 sessions sur les violences au sein du couple réalisées par le Centre d'Information Des Femmes et des Familles (CIDFF). 60 personnes les ont suivies.
- Le Cabinet Egaé est également intervenu pour former les agent.e.s sur la conduite d'enquêtes administratives, notamment en matière de violences sexistes et sexuelles. 3 sessions ont été organisées en 2023, 3 autres sont prévues en 2024.

Un catalogue des diverses propositions de formation a été créé à destination des encadrant.e.s. Disponible sur l'Intranet, il a également été diffusé à l'ensemble des directeurs et directrices fin 2023.

Un dialogue social qui se poursuit

Depuis 2017, le dialogue social sur les questions d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les discriminations a été développé. Le présent rapport est présenté chaque année au Comité Social technique.

Des rencontres entre la DRH, la Mission égalité et innovation sociale et les syndicats sont organisées 2 à 3 fois par an.

Les auditeurs Afnor ont considéré que le dialogue social sur les questions d'égalité n'était pas suffisant au regard des attentes du cahier des charges des labels Egalité et Diversité. Une rencontre intersyndicale a été organisée le 11 octobre 2023 pour partager les premières conclusions de la campagne d'audit Afnor réalisée en septembre 2023.

Il a été convenu avec les organisations syndicales de trouver une modalité de travail permettant d'échanger sur le volet Egalité et Diversité, indépendamment des instances réglementaires, via des temps de rencontres moins formels, soit en réunions bilatérales, soit en réunions multi latérales. Les sujets prioritaires seront identifiés lors de la première séance. Le principe d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle et la diversité sera évoqué lors de ces échanges.



Une enquête interne sur le ressenti de discrimination

En parallèle des actions menées sur le terrain, une enquête est réalisée tous les deux ans depuis 2018 auprès des agent.e.s de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et de son CCAS pour connaître leur ressenti en matière de discriminations de toute nature. Elle a été renouvelée en décembre 2022.

18,02% des 1 037 répondants et répondantes sont des agent.e.s de Bordeaux Métropole. Les résultats montrent que 14% des personnels ayant répondu ont eu le sentiment d'avoir été victimes de discrimination au moins une fois. 49% d'entre eux l'ont ressenti 4 fois ou plus, 63% l'ont ressenti par un.e encadrant.e et 39% par un ou une collègue de travail.

Les principaux critères de discrimination évoqués sont le genre, l'état de santé, et l'apparence physique. La majorité des personnes ayant ressenti de la discrimination en parle à un collègue (50,7%) ou à des proches (43,7%). Les répondant.e.s constatent également des moqueries et/ou insultes à l'égard des femmes dans le cadre (189 cas), ou relatives à l'apparence physique (163 cas), ou encore à l'origine (123 cas). L'enquête sera reconduite en janvier 2025, afin d'évaluer l'impact des actions mises en œuvre.



Le rapport sur la situation en matière d'Egalité femmes/hommes

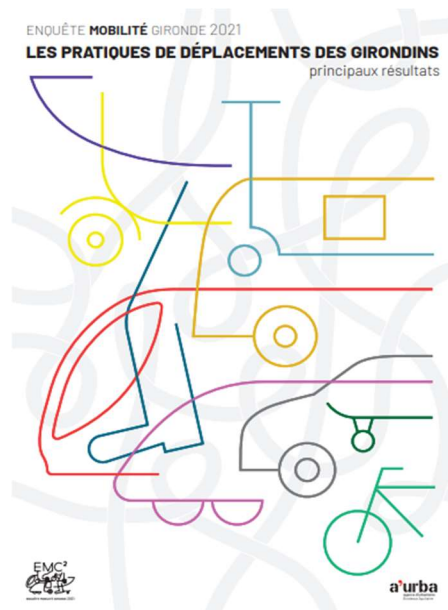
Le présent rapport Egalité, ou rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (partie II), permet de présenter des indicateurs et des statistiques professionnelles genrées, afin d'objectiver les situations observées. Ce rapport est rédigé tous les ans par la Mission Egalité et innovation sociale de la Direction conseil et organisation (DCO). Il permet également de proposer des pistes d'action et de mettre en place des moyens pour répondre aux inégalités constatées.



Des enquêtes externes

La Direction générale Mobilités a lancé une grande enquête ménages, pour mieux connaître les déplacements des habitant.e.s de l'agglomération. Menée par le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (établissement public d'appui aux territoires, permettant de certifier l'enquête), cette enquête a été mise en ligne jusqu'en décembre 2021 et complétée en 2022 d'enquêtes de terrain et téléphoniques.

Les résultats de cette étude ont été communiqués en septembre 2023. Le critère du genre ayant été pris en considération, une analyse plus affinée sur les déplacements des femmes et des hommes sur l'agglomération sera produite en 2024.



Réponse à l'appel à projets 2023 du Fonds de l'égalité

Le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle est en partie alimenté par les pénalités versées au titre de la loi Sauvadet, par l'Etat et les collectivités locales pour le non-respect des quotas de mixité dans les emplois de l'encadrement supérieur. Il ne bénéficiait jusqu'en 2021 qu'aux services de l'Etat.

A compter de 2022, il a été ouvert aux deux autres versants de la fonction publique. Bordeaux Métropole a candidaté dès cette première édition

En 2019, les collectivités territoriales ont versé 1,3 million de pénalités financières au Fonds.

Les thèmes de l'appel à projets incluent la promotion de l'égalité professionnelle, des dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et de bonnes pratiques. Les collectivités peuvent, en outre, organiser des partenariats avec pour thème la constitution de viviers de femmes dans les corps fortement masculinisés, assurer une sensibilisation et des formations à l'égalité professionnelle ainsi que l'articulation des temps de vie personnels et professionnels.

Le principe est une prise en charge directement par l'Etat des factures des prestataires de Bordeaux Métropole dont les actions ont été préalablement retenues dans ce cadre (pas de subvention).

En 2023, pour la deuxième année consécutive, la mission Egalité et innovation sociale de Bordeaux Métropole a présenté un dossier et obtenu une subvention de 27 000 euros (22 000 € en 2022).

Plusieurs actions de sensibilisation ont ainsi pu être menées, financées par les services de l'Etat :

- Une session de théâtre forum animée par la Compagnie de comédien.ne.s d'entreprise « Donc y choc » sur l'égalité et la non-discrimination, dispensée lors de la réunion des Directeurs du 13 octobre 2023 ;
- Les tirages photographiques des portraits des 6 agent.e.s de Bordeaux métropole ayant participé au projet régional « Mixité des métiers » et exposés dans le hall de Bordeaux Métropole durant la Quinzaine de l'égalité en novembre 2023 ;
- 4 sessions d'escape game sur le burn-out des femmes, à destination des agent.e.s, réalisées lors de la Quinzaine de l'égalité 2023 ;
- Le financement de deux conférencières, intervenant auprès des agent.e.s, sur le management inclusif de l'espace public.

L'intégralité de la subvention n'a pu être consommée en raison d'une désorganisation temporaire des services de l'Etat (plus de référent gestionnaire identifié). Pour 2024, la Métropole a déposé un nouveau dossier de demande de subvention au Fonds de l'égalité.

AXE 2 - TENDRE VERS L'EXEMPLARITÉ

Sauf précision spécifiquement mentionnée, les données présentées proviennent de la Direction des Ressources Humaines (DRH) et concernent l'année 2022.



La cartographie des risques de discrimination dans les process ressources humaines

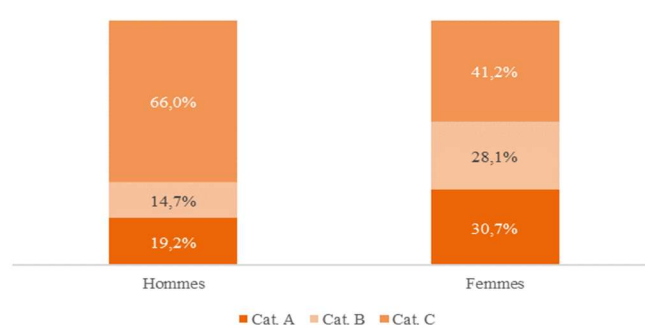
Lors de l'obtention des labels Afnor Égalité professionnelle femmes/hommes et Diversité en 2019, Bordeaux Métropole s'était engagée à réaliser une cartographie des risques de discrimination dans les process de ressources humaines. Cette étude a été conduite par l'Inspection générale des services (IGS) en 2020 avec l'aide d'un cabinet d'audit externe. Les auditeurs de l'Afnor ont souligné cette réalisation et préconisé une reconduction de cette cartographie. L'IGS a intégré cette remise à jour dans sa feuille de route 2024.

Le recrutement

Il est à noter que dans la partie suivante, les recrutements comptabilisés sont les entrées définitives : recrutement direct, recrutement suite à concours, recrutement par mutation, détachement entrant, intégration directe et remplacements

Sur l'année 2022, 493 agent.e.s ont intégré Bordeaux Métropole : 265 hommes et 228 femmes. Les arrivées sont plus nombreuses en 2022 qu'en 2021 (406 agent.e.s), tant pour les hommes que pour les femmes. Près de 6 agent.e.s recrutés sur 10 le sont sur un poste de catégorie C. Concernant le statut des agent.e.s nouvellement arrivés, les femmes sont davantage recrutées sous contrat que les hommes (respectivement 46,5% et 40,4%).

Répartition des agent.e.s recruté.e.s en 2022 par genre et catégorie



Les femmes sont davantage recrutées en catégorie A, et dans la filière administrative ; les hommes plutôt en catégorie C et dans la filière technique. Les femmes représentent 72% des personnes recrutées dans la filière administrative (mais ce chiffre continue de baisser depuis 2021 : 75%).

La répartition catégorielle des agent.e.s recruté.e.s en 2022 diffère entre les hommes et les femmes. En effet, alors que près de 7 hommes recrutés sur 10 appartiennent à la catégorie C, ce n'est le cas que de 4 femmes recrutées sur 10. Ces dernières sont davantage recrutées que les hommes sur des postes de catégorie A (30,7%) et de catégorie B (28,1%).

En 2022, 213 agent.e.s contractuel.le.s ont été recruté.e.s, dont 49,8% de femmes. Sur ces 213 agent.e.s, 97 l'ont été dans le cadre d'un remplacement. Les hommes ont tendance à être davantage recrutés sur des contrats de remplacement que les femmes (respectivement 51,4% des hommes recrutés contre 39,6% des femmes).

Certaines directions indiquent que la mixité ou la diversité n'entrent pas prioritairement en ligne de compte dans les recrutements, privilégiant avant tout la compétence. Les parcours de formation et les accompagnements qui pourraient aider les prises de poste de femmes dans certains services très masculins restent encore à développer.

La Direction de l'Immobilier en revanche souhaiterait employer plus de femmes, notamment dans l'équipe Sécurité sûreté, mais se heurte à l'absence de candidates.

La Direction des Ressources Humaines (DRH) s'emploie à diversifier les canaux de diffusion des offres, afin de toucher un plus large public et de favoriser la mixité. La présence des équipes des ressources humaines lors des forums de l'emploi a également pour objectif de promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale.

La DRH a acquis un nouveau logiciel de recrutement garant d'une meilleure traçabilité des candidatures, qui permet de suivre et d'évaluer la mixité des candidatures tout au long du processus de recrutement.

Bonne pratique :

Dans les jurys de recrutement du pôle ACTE de la DGTERE, à compétence égale, il est veillé à une représentation équilibrée des femmes et des hommes des reçus.

Bonne pratique :

La Direction des Bâtiments intègre dans les projets bâtimentaires les exigences règlementaires relatives à la répartition des sanitaires et vestiaires femmes/hommes. Sur décision du maître d'ouvrage, elle peut aller au-delà de la réglementation.

Les équipements

Une attention est portée à l'adaptation des équipements et l'aménagement des locaux pour permettre l'accès aux métiers techniques à toute personne en faisant le choix.

Des accords-cadres de fourniture en vêtements de travail prévoient désormais, dans leurs bordereaux de prix, des tailles et des coupes adaptées aux femmes pour les métiers opérationnels (voirie, espaces verts, ateliers...).

Bonnes pratiques :

- Afin de favoriser l'accueil des personnels féminins, la Direction d'appui aux territoires, en tant que maître d'ouvrage, prévoit systématiquement dans toutes les nouvelles constructions des services techniques de créer au minimum 2 douches.
- Au Pôle territorial (PT) Ouest, une demande de tee-shirts haute visibilité moins transparents a été faite au centre de prévention et des tailles spécifiques de vêtements ont été demandées.
- Au PT Rive droite et au PT Sud, une attention est portée sur une mixité dans les fonctions d'encadrement.
- Au PT Bordeaux, le comité de direction est intégralement féminin pour la première fois. Le séminaire 2023 de ce PT a travaillé sur la question du genre dans l'espace, avec la participation d'une architecte spécialisée dans ce domaine.
- Au Pôle ACTE de la DG TERE, la Maison écocitoyenne a mis en place des sanitaires femmes/hommes et personnes handicapées, ainsi que des ascenseurs et pente douce pour les personnes à mobilité réduite.

L'utilisation de l'écriture égalitaire

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

Concernant l'utilisation de l'écriture épicène dans les documents administratifs, il a été décidé de privilégier les formules mixtes, la féminisation, la re-formulation ou le doublet intégral (utilisation de tournures du style « chacun et chacune », « habitants et habitantes », « bordelais et bordelaises »).

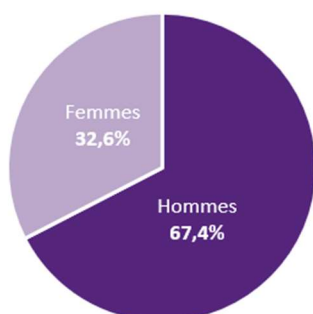
La gestion de carrière

Les effectifs

L'effectif permanent est constitué de l'ensemble des agent.e.s stagiaires, titulaires et contractuel.le.s en position d'activité, affecté.e.s sur un emploi permanent au 31 décembre 2022.

On peut parler de mixité professionnelle lorsqu'une organisation compte au minimum 40% de femmes ou d'hommes. Ce n'est pas le cas à Bordeaux Métropole qui compte, dans ses effectifs (5 457 agent.e.s) : 1 777 femmes (32,6%) pour 3 680 hommes (67,4%).

Effectifs	2022
Hommes	3 680
Femmes	1 777
Total	5 457



Évolution du taux de mixité :

2022 : 32,6%
 2021 : 32,2%
 2020 : 31,9%
 2019 : 31,4%
 2018 : 30,9%
 2017 : 29,8%
 2016 : 29,2%

La féminisation des effectifs reste très lente. La proportion de femmes a très légèrement augmenté depuis 2020, en passant de 31,9% à 32,2% en 2021 puis à 32,6% en 2022.

Répartition des effectifs en pourcentage par filière, qualité statutaire et genre :

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	7,8%	69,5%	21,0%	59,9%
Technique	91,9%	27,8%	77,3%	37,4%
Autre	0,3%	2,6%	1,7%	2,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Différentes tendances sont observables dans la répartition par filière et par genre des agent.e.s en fonction de leur statut.

Les femmes contractuelles sont, en proportion, plus nombreuses à appartenir à la filière technique que les femmes fonctionnaires (respectivement 37,4% contre 27,8%).

Concernant les agents masculins, les contractuels ont tendance à exercer davantage de métiers relevant de la filière administrative que les fonctionnaires (respectivement 21% contre 7,8%).

La faible mixité entre les filières tient notamment aux compétences historiques de Bordeaux Métropole, tournées vers des métiers techniques et perçus comme masculins. Les 5 principaux métiers exercés, représentant 23,1% des effectifs, sont occupés à 96,3% par des hommes.

Ces différences sont dues à plusieurs facteurs :

- Les jeunes femmes sont plutôt orientées vers les filières administratives et les jeunes hommes vers les filières techniques. Cela se retrouve lors des recrutements puisque les viviers de femmes postulant dans des métiers techniques et ceux des hommes postulant dans des métiers administratifs sont peu importants.
- Des stéréotypes et des préjugés persistent sur les compétences considérées comme « féminines » ou « masculines ».

Au niveau des **contrats sur emplois permanents**, on compte 369 contrats à durée déterminée (CDD) : 187 hommes (50,6%) et 182 femmes (49,3%), et 91 contrats à durée indéterminée (CDI) : 51 hommes (56%) et 40 femmes (44%).

Au regard des effectifs globaux, la proportion de femmes en CDD, donc en emploi précaire, est plus importante que celle des hommes. En effet, 10,28% des femmes sont concernées par un contrat en CDD sur emploi permanent contre 5,28% de la population masculine.



Zoom sur les contrats d'apprentissage et les stagiaires

En 2022, Bordeaux Métropole a accueilli 86 apprenti.e.s : 37 femmes et 49 hommes. Ce dispositif bénéficie surtout aux hommes. Les directions générales Numérique et systèmes d'information et Ressources humaines et administration générale accueillent une majorité d'hommes apprentis.

Bordeaux Métropole a accueilli 55 stagiaires-école rémunérés sur l'année 2022, soit 9 de moins qu'en 2021. Bien que les hommes soient majoritaires dans les effectifs permanents de la collectivité, les femmes sont plus nombreuses parmi les stagiaires-école. La Direction Générale transition écologique et ressources environnementales est celle qui a accueilli le plus de stagiaires-école en 2022.



Bonne pratique :

A la Direction des parcs matériels, sur les 6 apprenti.e.s recruté.e.s au 01/09/2023 au sein du service maintenance, une femme a intégré l'unité carrosserie / peinture de Latule.



Zoom sur les agent.e.s en situation de handicap

378 salarié.e.s en situation de handicap sont recensé.e.s à Bordeaux Métropole, soit un taux d'emploi de 6,8%, représentant 7,31% de la masse salariale masculine et 5,94 % de celle féminine.

La grande majorité de ces personnels occupe un poste de catégorie C (85%).

Au regard de la population globale des personnes catégorie A et B, les femmes en situation de handicap se retrouvent davantage sur des postes de catégorie B (54%) ou A (60%). Ces chiffres restent quasiment inchangés depuis 2020.



Zoom sur les emplois tremplin

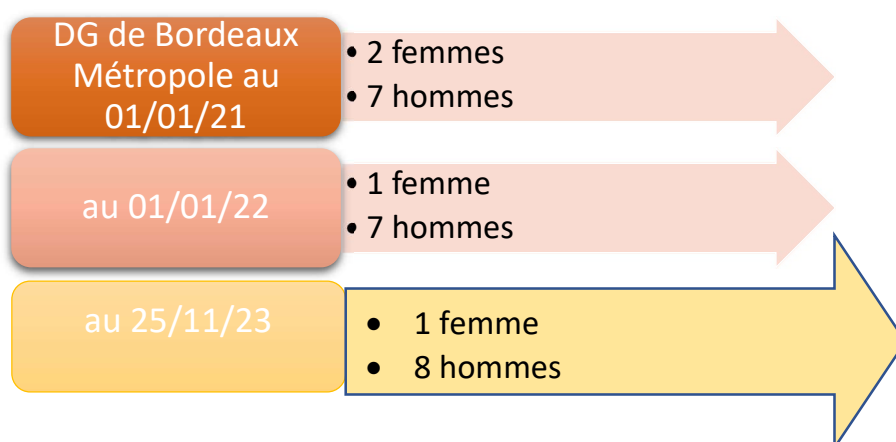
Il s'agit de postes créés par délibération et réservés aux personnes reconnues inaptes de façon totale et définitive à leurs fonctions par le comité médical. Ces postes permettent aux agent.e.s d'amorcer une reconversion.

En 2022, la Métropole dispose de 50 agent.e.s positionné.e.s sur des emplois tremplins, soit 3 de plus qu'en 2021.

La part de femmes bénéficiant d'un emploi tremplin diminue légèrement, passant de 25,5% en 2021 à 22% en 2022.

Les emplois à hautes responsabilités

Le dispositif des nominations équilibrées, objet de la Loi Sauvadet du 12 mars 2021, prévoit des pénalités si 40% au moins des nouveaux.elle.s directeur.ice.s généraux.ale.s ne sont pas du genre minoritaire. La loi sur la transformation de la fonction publique d'août 2019 a prévu une dispense de pénalités pour les employeurs qui nomment un nombre d'hommes ou de femmes supérieur à ce taux, tant que cela n'induit pas un déséquilibre parmi les emplois concernés. Ceci implique que désormais, pour observer l'équilibre entre les femmes et les hommes, les primo-nominations ne seront plus utilisées comme seul critère. Un prisme d'appréciation plus global de l'emploi dans sa totalité sera pris en considération.



DG = Directeur.ice général.e

Les femmes postulent peu sur les postes à hautes responsabilités. Au 01/01/2024, le Comité de direction de Bordeaux Métropole compte une seule femme directrice générale parmi les 9 postes de DG.

Pour l'année 2022, Bordeaux Métropole n'a pas eu à verser cette contribution forfaitaire liée au non-respect du taux de 40% de représentation du genre minoritaire.

Une réflexion doit être menée à la fois pour valoriser les parcours des agentes de Bordeaux Métropole, les aider à monter en compétence, à prendre confiance en elles mais aussi pour inciter des profils féminins externes à postuler.

A cette fin, la DRH a testé en novembre 2023 un atelier permettant d'identifier les freins et de travailler sur les leviers des femmes dans leur déroulement de leur carrière. Cet atelier permet de débiter une réflexion sur ce sujet complexe.



Zoom sur l'encadrement

Au 31 décembre 2022, 304 femmes et 646 hommes occupent des postes d'encadrement. Rapporté à leurs effectifs respectifs, on observe que la part des hommes et des femmes occupant un poste d'encadrement est très proche (17,6% pour hommes et 17,1% chez les femmes).

Les femmes encadrantes sont majoritairement positionnées sur des postes de responsable de service/mission (39,5%) et de responsable de centre (34,5%). A l'inverse, elles sont moins présentes sur des postes de responsable d'équipe (4,6%) et de responsable d'unité (6,3%). En effet, ces postes à encadrement sont majoritairement présents au sein de la filière technique, et donc principalement occupés par des hommes : 27,9% d'entre eux sont responsables d'équipe et 21,2% responsables d'unité.

Enfin, il est à souligner que 12,8% des femmes ayant un poste à encadrement occupent un poste de directeur/directeur de mission contre 7,7% des hommes.

La démographie des effectifs

Sur l'année 2022, l'âge moyen des agent.e.s de Bordeaux Métropole a augmenté de 2 mois. Toutes catégories confondues, les femmes sont en moyenne plus jeunes de 7 mois que les hommes.

Répartition des effectifs par âge moyen, catégorie et genre :

	Hommes	Femmes	Total
Cat. A	47 ans et 6 mois	45 ans et 5 mois	46 ans et 5 mois
Cat. B	47 ans et 7 mois	45 ans et 4 mois	46 ans et 5 mois
Cat. C	45 ans et 8 mois	45 ans et 9 mois	45 ans et 8 mois
Total	46 ans et 1 mois	45 ans et 6 mois	45 ans et 11 mois

La moyenne d'âge des femmes au sein des catégories est plus homogène que celle des hommes. En effet, on observe que les hommes de catégorie C ont en moyenne 2 ans de moins que les hommes des catégories A et B.

Répartition des effectifs par ancienneté moyenne, catégorie et genre :

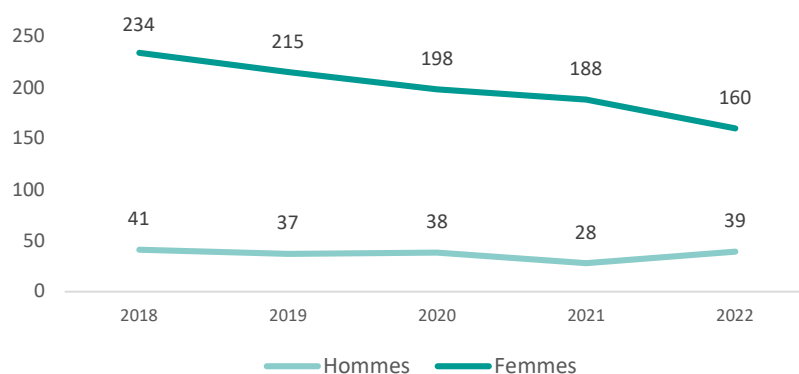
	Hommes	Femmes	Total
Cat. A	8 ans et 8 mois	8 ans et 2 mois	8 ans et 5 mois
Cat. B	11 ans et 4 mois	9 ans	10 ans et 2 mois
Cat. C	11 ans et 10 mois	8 ans et 5 mois	11 ans et 1 mois
Total	11 ans et 4 mois	8 ans et 6 mois	10 ans et 5 mois

En 2022, un.e agent.e de Bordeaux Métropole a, en moyenne, 10 ans et 5 mois d'ancienneté. On observe une ancienneté moyenne plus élevée chez les hommes (11 ans et 4 mois) que chez les femmes (8 ans et 6 mois). Cet écart est fortement marqué au sein des catégories B et C. Cependant, l'écart d'ancienneté moyenne entre les hommes et les femmes est très resserré chez les catégories A (seulement 6 mois de plus pour les hommes).

Le temps partiel

Globalement les agent.e.s métropolitain.e.s prennent peu de temps partiel. Une explication tient au fait que la population des agent.e.s est très masculine. Or, les chiffres nationaux mettent en évidence que ce sont les femmes qui ont le plus souvent recours à du temps partiel.

Au niveau national, 23% des femmes et 5% des hommes sont en temps partiel, toutes fonctions publiques confondues. Dans la fonction publique territoriale, les personnes à temps partiel sont à 96% des femmes. Source : les chiffres clés de l'égalité 2022



Au 31 décembre 2022, 199 agent.e.s métropolitain.e.s sont à temps partiel sur autorisation, soit 3,6% de l'effectif sur emploi permanent (4% en 2021). Bien que les femmes soient très largement majoritaires (80,4% d'entre eux en 2022), on observe une nette diminution de leur nombre (- 28 agents) ainsi qu'un recul de leur part depuis 2018. Le nombre d'hommes à temps partiel augmente, quant à lui, de 11 agents sur l'année 2022.

La baisse du nombre d'agent.e.s à temps partiel, comparativement à 2018, peut s'expliquer par la mise en place étendue du télétravail. Ce dernier permet en effet aux agent.e.s de concilier vie professionnelle et vie personnelle sans avoir recours au temps partiel.

Le temps partiel est de droit jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Au-delà, il devient un temps partiel soumis à l'autorisation de l'administration. En 2022, 69 agent.e.s ont eu recours au temps partiel de droit (61 femmes et 8 hommes).

Le travail à temps partiel a des incidences sur la rémunération, l'avancement de carrière et la pension de retraite. Les agent.e.s déclarent souvent ne pas voir leur charge de travail diminuer au prorata de leurs jours travaillés.

Le saviez-vous ?

Les agent.e.s à temps partiel ont la possibilité de surcotiser comme s'ils étaient à temps plein, afin de ne pas subir les conséquences financières liées à leur réduction de temps de travail.

La parentalité

En 2022, 148 agents et agentes sont devenus parents.

On dénombre 100 nouveaux pères en 2022, dont 88 ont pris leur **congé paternité** (88%). Ce taux est exactement le même qu'en 2021 et meilleur qu'en 2020, année durant laquelle seuls 76% des pères ont pris ce congé de droit. L'objectif est d'améliorer encore ce taux.

Les congés paternité ou d'accueil d'enfant sont des congés de droit et peuvent être posés aux dates souhaitées par l'agent. Depuis le 1er juillet 2021, il est porté à 25 jours calendaires consécutifs (y compris les samedis, dimanches et jours fériés) en cas de naissance simple, 32 jours en cas de naissances multiples. Les congés paternité doivent démarrer dans les 4 mois suivant l'arrivée de l'enfant.

Le saviez-vous ?

Depuis septembre 2022, les agent.e.s peuvent déclarer une future naissance sur intranet

[> Faire vos démarches sur RH en ligne](#)

Vous pouvez désormais **déclarer une grossesse** et obtenir les dates de votre congé maternité, **déclarer une naissance**, **demander un congé paternité et d'accueil de l'enfant** directement sur [RH en ligne](#).



Une campagne de communication est prévue en 2024, afin de favoriser et d'encourager la prise du congé maternité, paternité ou d'accueil de l'enfant. Elle sera destinée aux salarié.e.s mais également aux encadrant.e.s. L'objectif est d'interroger les stéréotypes liés à la parentalité et de promouvoir une bonne conciliation entre ces temps de vie professionnels et personnels, dans tous les secteurs et niveaux hiérarchiques.

Depuis l'instauration en 2002 **du congé d'accueil de l'enfant** (comme le congé paternité), aucun n'a été posé par les agent.e.s de Bordeaux Métropole. Cela peut être dû à une méconnaissance du dispositif, ou à la non-volonté d'y prétendre pour diverses raisons.

Pour rappel, le congé d'accueil de l'enfant est attribué de droit à la personne qui vit avec la mère de l'enfant, quel que soit son genre. Il est donc nécessaire de communiquer sur ce congé tant envers les agent.e.s qu'envers les managers.

On dénombre 48 **congés maternité** pris en 2022, dont seulement 22 ont donné lieu à un remplacement. Le taux de remplacement est donc de près de 46% en 2022, bien au-delà des 27% de 2021. Dans la plupart des cas où l'agente n'est pas remplacée pendant son congé maternité, sa charge de travail est répartie sur d'autres agent.e.s déjà présents dans le service.

L'affectation de l'enveloppe financière dédiée aux remplacements temporaires des agent.e.s, quel que soit le motif d'absence, demeure hétérogène entre les directions générales, chacune définissant ses propres priorités.

Le remplacement des congés maternité doit néanmoins rester prioritaire pour accompagner le départ serein des agentes, permettant le suivi de leurs activités en leur absence et donc un retour au travail facilité. De plus, certaines agentes n'ont pas bénéficié de la visite médicale obligatoire de reprise.



Des salles d'allaitement existent à l'Hôtel de Bordeaux Métropole, au 3^{ème} étage (porte 322), ainsi qu'à la Cité municipale, au 1er étage (porte 146). D'autres seront créées en 2024 dans les Pôles territoriaux.

En 2022, 10 agentes, ont pris **un congé parental**, (uniquement des femmes), comme en 2021. La majorité a pris un congé parental de moins de 6 mois. Ce dispositif doit encore être démocratisé au sein des agents masculins.

Les femmes sont plus nombreuses à réduire ou cesser leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant. Ceci s'explique en partie par le fait qu'elles disposent de salaires souvent inférieurs à ceux de leurs conjoints, mais aussi par des attentes sociales qui pèsent sur elles au niveau de la charge domestique et familiale.

Les hommes catégorie C sont ceux qui posent le plus de jours de **garde d'enfants de moins de 16 ans**. Cependant, il convient de rapporter ces chiffres aux effectifs de la catégorie (2195 jours d'absence d'hommes pour les hommes de catégorie C, soit 55% du total des jours d'absence pour garde d'enfant de moins de 16 ans). Dans les catégories A et B, où les effectifs sont plus équilibrés, les femmes prennent respectivement 73% et 67% des jours d'absence pour garde d'enfants.

Bonne pratique :

La Direction de l'immobilier tient compte de la parentalité et de la situation familiale dans les critères d'attribution des places de parking :

- l'agent élève seul un (2 points) ou plusieurs (4 points) enfants de moins de 12 ans
- l'agent élève en couple un (1 point) ou plusieurs (2 points) enfants de moins de 12 ans.

Les accidents et maladies

Sur les 416 **accidents de service** survenus en 2022, 362 (87%) ont donné lieu à un arrêt de travail. Comme les années précédentes, les hommes sont plus concernés que les femmes par les accidents de service (92%). Cela s'explique par le fait que les agent.e.s de catégorie C, femmes et hommes confondu.e.s, sont plus impacté.e.s par les accidents, notamment au sein des services techniques. Ces dernier.ère.s sont plus exposé.e.s aux métiers à risque, de par leur intervention régulière sur le terrain, les routes ou les chantiers et la manipulation au quotidien d'outils ou de produits potentiellement dangereux. Cette situation renforce la nécessité de mise en visibilité des consignes de sécurité, des formations associées et de la mise en place de bonnes pratiques.

Les hommes de la filière technique sont les plus concernés par les accidents de travail (9 accidents de travail sur 10). Les femmes ont posé 11 138 jours d'arrêt pour des accidents de service et de travail, contre 23 546 pour les hommes.

Pour les 68 **accidents de trajet** survenus, 37 concernent des hommes et 31 des femmes, démontrant l'absence d'impact du genre dans la prévalence de ce type de risque d'accident lié au travail. Pour ce motif, les femmes ont posé 727 jours d'arrêt de travail et les hommes 2 324.

En 2022, **18 maladies professionnelles** ont été reconnues, concernant uniquement des hommes de catégorie C de la filière technique.

Par ailleurs, on compte 63 **congés longue maladie** (26 femmes et 37 hommes) et **62 congés maladie longue durée** (22 femmes et 40 hommes) en 2022.

En 2022, le nombre d'agent.e.s à **temps partiel thérapeutique** a augmenté de 23,2% (116 agent.e.s concerné.e.s contre 85 en 2021) du fait de la modification/simplification de la procédure d'attribution. Cette hausse concerne aussi bien les hommes (+ 34%) que les femmes (+ 40%). Dans près de 8 cas sur 10, il s'agit d'agent.e.s de catégorie C qui appartiennent à la filière technique (70,6%).

Les sanctions

En 2022, les sanctions disciplinaires sont en baisse (17, contre 44 en 2021 et 23 en 2020). Les sanctions concernent 16 hommes et 1 femme, pour les motifs suivants :

- Qualité de service : 55,5%
- Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral : 33,3%

- Probité, intégrité, ivresse : 5,6%
- Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts : 5,6%

La sanction est toujours une conséquence à déplorer car elle signifie que les moyens de prévention et de recadrage des agent.e.s n'ont pas suffi.

Toutefois, il est à noter que les sanctions suivent la tendance générale à libérer la parole au sujet des comportements qui portent atteinte aux autres.

Les sensibilisations, notamment celles obligatoires des nouveaux et nouvelles encadrant.e.s, sur les questions d'égalité, de sexisme et de discrimination continueront d'être portées en 2024 afin d'endiguer ce type de comportement et de favoriser un lieu de travail sain et serein pour toutes et tous.

La formation

Au regard des effectifs globaux, 2 684 agent.e.s sur emploi permanents se sont formé.e.s en 2022, dont 41,1% de femmes et 58,9% d'hommes. 62,1% des femmes sur emploi permanent sont parties en formation en 2022 contre 43% des hommes et ce, pour l'ensemble des catégories. Les agent.e.s suivent principalement des formations de professionnalisation (formations statutaires). En moyenne, les agent.e.s permanent.e.s ont participé à 2,3 jours de formation sur une année.

Nombre d'agent.e.s sur emplois permanents ayant participé à au moins une formation dans l'année 2022

	Fonctionnaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	158	270	62	92	582
Catégorie B	197	262	31	33	523
Catégorie C	1 123	430	10	16	1 579
Total	1 478	962	103	141	2 684

En 2022, comme en 2021, les femmes de catégorie A et B ont effectué plus de formations payantes que les hommes.

Formations payantes par genre et catégorie :

	A	B	C	Total
Hommes	48	22	37	107
Femmes	113	26	26	165
Total	161	48	63	272

L'évolution professionnelle choisie

Le Centre en évolution professionnelle a suivi 263 agent.e.s en 2022, dont 60% de femmes. Elles représentent 32,60% des effectifs, et ont donc beaucoup plus recours à l'accompagnement vers une évolution de carrière que les hommes.

Au total, 91,9% des demandes des agent.e.s sont en rapport avec un projet de mobilité professionnelle, interne ou externe.

La rémunération et les disparités salariales

Les salaires restent un poste de dépense extrêmement élevé au sein de la Métropole : la masse salariale représente à elle seule une dépense de 280 816 447 € en 2022. Si la rémunération mensuelle brute moyenne en 2022 s'élève à 3 000€, il existe néanmoins des disparités salariales assez importantes entre les salaires les plus bas et les salaires les plus hauts ce qui se traduit directement en termes de traitement indiciaire et de progression de carrière

Comme le prévoit la loi de transformation de l'action publique du 6 août 2019, les collectivités et établissements publics de plus de 80 000 habitants doivent publier la somme des dix plus hautes rémunérations, avec la répartition du nombre de femmes et d'hommes.

Le montant cumulé des 10 plus hautes rémunérations brutes de l'année 2022 pour Bordeaux Métropole est de 1 166 132, 46€ répartis entre 1 femme et 9 hommes.

Les écarts de rémunération sont constatés entre les femmes et les hommes lorsque l'on analyse les chiffres par catégorie. Toutes catégories confondues, ce constat s'explique par plusieurs éléments :

- *Les hommes ont une ancienneté moyenne supérieure de presque 3 ans à celle des femmes,*

- Les hommes sont très majoritaires dans les métiers techniques de catégorie C, générateurs d'éléments variables de paye (heures supplémentaires, indemnités techniques diverses)
- Les filières jouent un rôle en matière de régime indemnitaire : dans la catégorie A par exemple, le régime indemnitaire est plus favorable dans la filière technique (majoritairement masculine) que dans la filière administrative (qui a une forte représentation féminine)
- La filière technique dispose également d'un plus grand nombre de grades et permet ainsi une meilleure progression de carrière

En 2022, dans la continuité des années précédentes, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes, en moyenne mensuelle brute, quelle que soit leur catégorie. L'écart qui était notamment très prononcé entre les femmes et les hommes de la catégorie A s'est réduit. Les écarts en défaveur des femmes tendent à se réduire en 2022.

	Hommes	Femmes	Écart en défaveur des femmes
Catégorie A	4 524	4 190	-334 (-503 en 2021)
Catégorie B	3 115	2 901	-214 (-214 en 2021)
Catégorie C	2 612	2 448	-164 (-173 en 2021)

Répartition des rémunérations mensuelles moyennes brutes par catégorie et genre en 2022

Afin d'analyser plus finement les mécanismes à l'œuvre dans les disparités salariales entre les femmes et les hommes, de les anticiper et de les corriger, une **étude sur les disparités salariales** a été conduite en interne par une statisticienne experte de la DRH sur l'année 2019. La DRH a ainsi expérimenté l'outil de calcul des écarts de rémunération proposé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), à l'instar de la Ville de Paris.

La première phase de l'étude a été présentée aux élu.e.s et aux organisations syndicales en mai 2022. Elle repose sur une méthode inclusive :

- Une sélection mensuelle des agent.e.s pour assurer la plus grande représentativité possible
- Une population stable : les fonctionnaires sur poste à temps complet et présents durant tout le mois
- L'exclusion des agent.e.s en situation particulière (disponibilité d'office, réintégration en cours de mois...)

L'étude est fondée sur les éléments fondamentaux de la rémunération.

Sont ainsi inclus : le traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ou sur le régime indemnitaire pour les grades n'y ayant pas accès, les éléments variables de paie (heures supplémentaires, astreinte, prime panier...).

En sont exclus : les éléments issus des situations personnelles des agent.e.s impactant leurs revenus (supplément familial de traitement, complémentaire santé, abonnement TBM...)

La deuxième phase de l'étude, commencée fin 2020, a porté sur :

- L'analyse de l'évolution des disparités salariales en faisant un comparatif avec 2017 (avant la mise en place du RIFSEEP)
- L'identification des métiers à faible mixité
- L'analyse des écarts d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes (âge, échelon)

Le RIFSEEP apparaît comme un élément clé structurant la réflexion sur les inégalités salariales. Il fait actuellement l'objet d'une refonte, et les critères d'attribution devraient être multipliés afin de reconnaître notamment l'expertise des agent.e.s. Cette remise à plat devrait permettre un rééquilibrage des rémunérations.

Dans le cadre du protocole d'accord signé le 24 juin 2022, Bordeaux Métropole s'est engagée à mener le chantier de révision du dispositif RIFSEEP dès le 1^{er} octobre 2022, en rehaussant les montants du RIFSEEP sans modifier l'économie globale du dispositif afin d'appliquer une mesure égalitaire de revalorisation du pouvoir d'achat à l'ensemble des agent.e.s métropolitains. Un second temps, annoncé dès cette date, prévoyait une révision du dispositif indemnitaire plus en profondeur menée en 2023, au bénéfice prioritaire des agent.e.s de catégorie C.

La première phase de ce chantier a permis la revalorisation de plus de 5 500 agent.e.s métropolitains lors du dernier semestre 2022 pour une enveloppe budgétaire totale de 4,5 millions d'euros en année pleine.

En parallèle de cette étape de refonte du dispositif indemnitaire RIFSEEP, Bordeaux Métropole a souhaité souligner son engagement résolu à promouvoir l'égalité femmes/hommes et à corriger les disparités salariales constatées, notamment au niveau des agent.e.s relevant des cadres d'emploi de la catégorie A.

Elle s'est engagée dans une deuxième phase de travaux soutenus avec les organisations syndicales en maintenant son engagement prioritaire auprès des agents de catégorie C et le prolongeant par la

prise en compte d'autres enjeux majeurs de la politique RH : la promotion de l'égalité femmes / hommes et la réduction des disparités salariales, la reconnaissance des parcours professionnels des agent.e.s, l'attractivité des métiers métropolitains et la fidélisation de nos talents, ou encore la valorisation des fonctions managériales.

Elle consacre ainsi une dotation budgétaire annuelle supplémentaire de 4,2 millions d'euros pour la revalorisation des dispositifs indemnitaires, dont **une dotation d'un million d'euros spécifiquement dédiée à la promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes** par l'alignement des cadres d'emploi de catégorie A des filières administrative, culturelle, sociale et média vers la filière technique. Ainsi, plus de 450 agents, dont 68 % de femmes, bénéficieront d'un régime indemnitaire socle identique à la filière technique, dont la catégorie A est composée à 62% d'hommes, et percevront une revalorisation de 200 euros bruts par mois.

Partie fonction du RIFSEEP par genre et filière :

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emploi fonctionnel/ adjoint au DG	22	7					29
Directeur	50	39					89
Responsable service/mission	95	116	5	2			218
Responsable de centre	60	60	84	43	12	3	262
Responsable d'unité			41	10	95	8	154
Responsable d'équipe			11	9	168	5	183
Collaborateur	255	321	299	375	2 475	759	4 484
Collaborateur non permanent	8	20	11	36	91	57	223
Total	490	563	451	475	2 841	832	5 652

**données paie décembre 2022*

Le déroulement de carrière et les promotions internes

En 2022, **152 agent.e.s ont été titularisé.e.s** à l'issue de leur stage, dont 49 femmes (32%) et 103 hommes (68%), soit un pourcentage d'hommes titularisés plus élevé qu'en 2021 (62%). En 2022, on ne dénombre aucun refus de titularisation. De plus, 67 agent.e.s non titulaires ont été nommé.e.s stagiaires, dont 44 hommes et 23 femmes.

Zoom sur les heures supplémentaires rémunérées

En 2022, dans près de 9 cas sur 10, les heures supplémentaires rémunérées concernent des hommes. La Direction générale (DG) Territoires est la plus génératrice d'heures supplémentaires (51,1% des heures), suivie de la DG Transition écologique et ressources environnementales, deux DG aux effectifs fortement masculinisés.

Données du rapport social unique 2022

Âge moyen des promotions internes par catégorie et genre :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Toutes catégories	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2022	49 ans 2 mois	48 ans	47 ans 7 mois	50 ans 6 mois	44 ans 7 mois	48 ans 6 mois	45 ans 9 mois	49 ans 1 mois

56 agent.e.s ont bénéficié de la promotion interne en 2022, dont 15 femmes et 41 hommes. Le nombre de femmes promues a globalement légèrement diminué par rapport à 2021, la part féminine passant sous les 30%. Ces promotions ont concerné 12 agent.e.s de catégorie A, 14 agent.e.s de catégorie B et 30 agent.e.s de catégorie C. La majorité des promotions provient de la filière technique (76,8%), la majeure partie des femmes promues relève de la filière administrative (73%), et la majorité des hommes de la filière technique (95%).

En 2022, 273 agent.e.s ont bénéficié d'un **avancement de grade** contre 399 en 2021 : 85 femmes (31,1%) et 188 hommes (68,9%). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les agent.e.s des catégories A et B ayant bénéficié d'un avancement de grade. Cependant, le rapport s'inverse pour la catégorie C où les hommes sont plus nombreux (109 agents de plus que les femmes).

Nombre d'agent.e.s ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2022 :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	7	18	9	39	5	32	21	89
Filière technique	9	10	34	6	215	10	258	26
Autres filières		5						5
Toutes filières	16	33	43	45	220	42	279	120
Âge moyen	47 ans 4 mois	47 ans 1 mois	47 ans 5 mois	46 ans 4 mois	41 ans 6 mois	44 ans 11 mois	42 ans 9 mois	46 ans 1 mois

Pour les catégories C, il est à noter que l'avancement de grade intervient plus tard dans la carrière des femmes que dans celle des hommes.

En ce qui concerne les **avancements d'échelon**, en 2022, 47,5% des agentes féminines titulaires de Bordeaux Métropole ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 43,7% des agents masculins titulaires.



Il est à noter que les nouvelles lignes directrices de gestion, mises en œuvre en 2021, prennent en compte le critère de l'égalité dans les avancements de carrière.

L'aide sociale

Au cours de l'année 2022, le Centre Action sociale logement a effectué 810 entretiens d'agent.e.s avec 276 personnes, parmi lesquelles, une grande majorité d'hommes (70%).

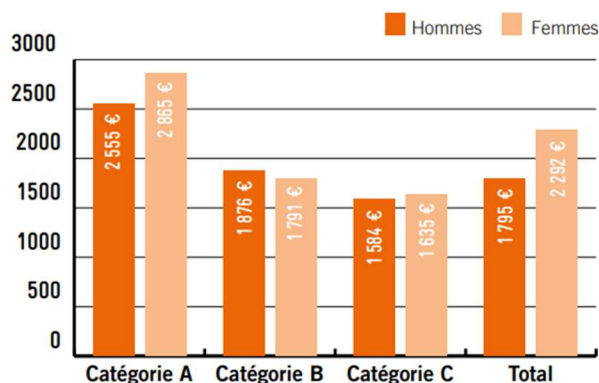
La situation familiale des agent.e.s accompagné.e.s se décline comme suit :

- 61 sont en couple avec enfant(s)
- 47 sont en couple sans enfant
- 50 sont seul.e.s avec enfant(s) en droit de visite
- 88 sont seul.e.s sans enfant
- 30 sont dans une situation de mono parentalité

La retraite

En 2022, le nombre de départs en retraite croît avec 130 agent.e.s (111 en 2021) : 94 hommes et 36 femmes. L'âge moyen de départ à la retraite est égal à celui de 2021 (62 ans et 6 mois), et en général plus tard pour les femmes (63 ans et 1 mois) que pour les hommes (62 ans et 4 mois). Le profil type de l'agent retraité (hors invalidité) est un homme, appartenant à la filière technique (68%), de catégorie C (50%).

Comparatif des pensions brutes par catégorie et genre



Le montant moyen des pensions brutes apparaît plus élevé en 2022 chez les femmes prenant leur retraite que chez les hommes. Cette situation s'explique par la structure des effectifs partant à la retraite. En effet, 65% des départs concernent des agents de catégorie C chez les hommes contre seulement 23% chez les femmes. Une comparaison plus poussée par catégorie montre, qu'exception faite de la catégorie B, les pensions des femmes sont plus élevées.



La conciliation des temps de vie

Le télétravail

En 2020, le contexte de la crise sanitaire a conduit à suspendre le dispositif de télétravail conventionné et à généraliser les modalités de travail à distance. Pour donner suite à l'évolution législative et à cette nouvelle pratique généralisée, le dispositif du télétravail a fait l'objet d'une réflexion approfondie. Un groupe de travail participatif, incluant des technicien.ne.s des ressources humaines et du numérique mais également les organisations syndicales, des agent.e.s, des encadrant.e.s, les psychologues et la médecine du travail a été créé à l'automne 2020.

Au 31 décembre 2022, 2 361 agent.e.s bénéficient du télétravail, dont 59% de femmes. Ces dernières sont plus nombreuses que les hommes à avoir recours au télétravail, quelle que soit leur catégorie. La répartition des télétravailleuse.s par genre est relativement équilibrée au sein des catégories A et B. Cependant, les femmes représentent plus des 2/3 des agent.e.s de catégorie C bénéficiant du télétravail. En effet, les hommes de catégorie C occupent majoritairement des postes techniques opérationnels dont les missions ne peuvent être réalisées à distance.

Notons également que 17 agent.e.s bénéficient du télétravail pour raison médicale, dont 14 femmes.

Par ailleurs, une femme a été en télétravail dérogatoire « proche aidant » et 3 femmes en télétravail dérogatoire « grossesse ».

Les plages horaires fixes

Les plages horaires fixes, pendant lesquelles l'agent.e doit être sur son lieu de travail ont été réduites depuis le 1^{er} janvier 2016 (9h30/11h30 et 14h/16h, au lieu de 9h15/11h45 et 13h45/16h antérieurement). Cela permet aux agent.e.s de mieux adapter leurs horaires d'arrivée et/ou de départ en fonction de leurs contraintes personnelles. Avec la crise sanitaire, en 2020, les horaires fixes ont

encore été assouplis afin de permettre aux agent.e.s de ne pas prendre les transports aux heures de pointe (10h/11h30 et 14h/15h30). Depuis, les plages horaires sont restées les mêmes.

Le temps de travail aménagé

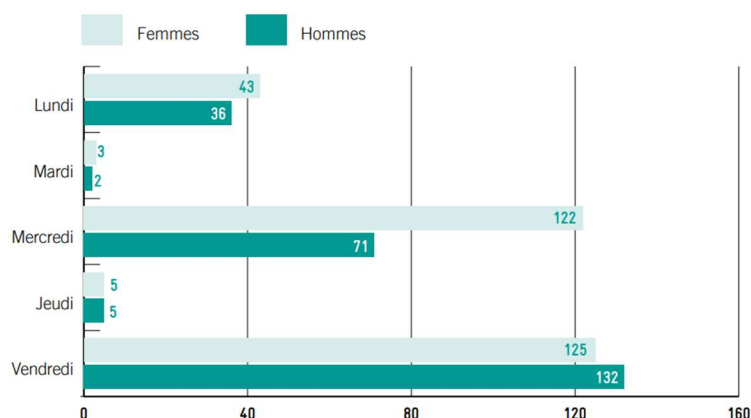
Depuis mars 2016, les agent.e.s peuvent bénéficier d'un temps de travail aménagé (TTA) et réaliser leur semaine de travail sur 4,5 jours ou deux semaines sur 9 jours.

Au 31 décembre 2022, 544 agent.e.s métropolitains bénéficient du temps de travail aménagé, dont 54,8% de femmes. Le nombre d'agent.e.s ayant recours à un aménagement du temps de travail a diminué de 43 agents sur 2022, aussi bien chez les femmes (-26 agentes) que chez les hommes (-17 agents). Ce recul peut s'expliquer par la possibilité de télétravailler, qui permet une meilleure conciliation des temps de vie.

Concernant le type de temps de travail aménagé choisi, les femmes (40,3%) ont davantage recours au rythme hebdomadaire que les hommes (30,9%).

Les femmes posent autant le mercredi que le vendredi, alors que les hommes ont tendance à largement privilégier le vendredi (53,6%).

Répartition de la périodicité des TTA par genre



Après une année en diminution, le mode de récupération à la quinzaine augmente de 1,3 points. Cette augmentation se retrouve plus particulièrement chez les femmes (de 56,5% en 2021 à 59,7% en 2022). Les hommes quant à eux, enregistrent une légère baisse de la récupération à la quinzaine au profit de la récupération hebdomadaire avec 30,9% en 2022 contre 29,7% en 2021.

La conciergerie solidaire

Depuis 10 ans, un service de conciergerie d'entreprise a été mis en place sur plusieurs sites de Bordeaux Métropole : l'Hôtel de l'Esplanade Charles de Gaulle, les Pôles territoriaux Sud, Rive Droite et Ouest, les sites Alfred Daney, Latule et en 2022 la Cité municipale.

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

En 2022, le nombre d'abonné.e.s est de 1 373 agent.e.s sur l'ensemble des sites.

Pourquoi une conciergerie « solidaire » ? Parce qu'elle travaille avec des partenaires issus de l'économie sociale et solidaire pour 80% des services qu'elle propose. Les concierges eux-mêmes sont en insertion. Le prestataire veille à ce qu'il y ait un équilibre femmes/hommes lors des recrutements. Les concierges sont présent.e.s dans ces fonctions auprès de la Métropole en moyenne 1 an et ont quitté la conciergerie solidaire pour un contrat à durée indéterminée ou une formation diplômante.

Des journées d'animation sont organisées plusieurs fois par an pour expliquer le fonctionnement de la conciergerie et proposer des dégustations ou expérimentations de services. En 2022 les agent.e.s ont pu participer à deux ateliers pour apprendre à réparer leur vélo. Deux sessions de dégustations ont également été organisées.

LES OFFRES DU MOIS PASSÉES ET EN COURS

OFFRES DU MOIS D'AVRIL

ASPERGES BLANCHES DE BLAYE
Les asperges blanches de GAEC Chassie sont produites dans la région blayaise et cultivées depuis plus de 20 ans sans aucun produit chimique.
Profitez de cette offre, à 7€ le kilo d'asperges blanches

CHOCOLATS DE CHEZ LOIC ASPA
Le chocolatier Loïc ASPA vous propose différents chocolats pour Pâques !
Profitez de ces créations, à partir de 3,60€

SAVONS AU LAIT DE CHÈVRE
Les savons de la Savonnerie du Préchic sont composés d'ingrédients issus de l'agriculture biologique, et dans la mesure du possible produits localement.
Savons et accessoires à partir de 5,98€

**COMMANDEZ VOS PRODUITS
DÈS AUJOURD'HUI SUR VOTRE ESPACE PERSONNEL**

OFFRES DU MOIS DE MAI

CONFITURES DE L'ATELIER SAINT-JOSEPH
N'attendez plus, et commandez vos confitures de l'atelier Saint-Joseph confectionnées et conditionnées sur Mérignac par des personnes en situation de handicap !
À partir de 3,50€

Commande du 5 au 23 mai pour une livraison en conciergerie le 30 mai

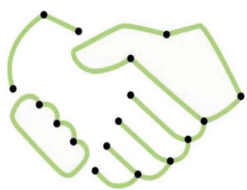
LES PRODUITS DE BRIOFOOD
Laissez vous tenter par des produits de tous les jours à base de spiruline, une algue qui booste votre système immunitaire cultivée en Provence et cuisinée en Charente !
Tous les produits à 4,95€

Commande du 5 au 13 mai pour une livraison en conciergerie le 17 mai
Commande du 10 au 24 mai pour une livraison en conciergerie le 30 mai

WEEK-END AVEC SOLIKEND
Sur SOLIKEND, vous réalisez une réservation dont le paiement est intégralement reversé à l'association de votre choix !
Bénéficiez de -50% sur votre réservation !

**CODE PROMO
CS2022
-50%**

Le don de jour : enfants et aidants



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

En 2022, 10 agent.e.s ont bénéficié du dispositif de don de jours (6 hommes et 4 femmes). 4 agent.e.s (1 femme et 3 hommes) en ont bénéficié au titre de proche aidant avec 218,5 jours utilisés (femme : 62,5 jours / hommes : 156 jours). L'autre moitié en a bénéficié pour un enfant.

Accompagner les proches aidant.e.s

Selon plusieurs études publiées récemment, 9,3 millions de français sont aujourd'hui proches aidant.e.s, 80 % ont moins de 65 ans, 70% sont des actifs et 60% des femmes. En 2030, il est estimé qu'un tiers des salarié.e.s seront des proches aidant.e.s.

Cette thématique est d'ailleurs apparue dans les attendus des labels Afnor Egalité et Diversité parus en octobre 2023.

En 2022, le Centre action sociale et logement et la Mission Egalité et innovation sociale ont engagé une démarche d'identification des agent.e.s proches aidant.e.s en administrant un questionnaire en version numérique et papier.

Le proche aidant se définit comme la personne venant en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou du handicap.

- 11 millions d'aidants en France, soit 1 français sur 5
- 90% des aidants soutiennent principalement un membre de leur famille
- 44% des aidants ont moins de 50 ans et 81% moins de 65 ans

- 61% des aidants sont dans la vie active
 - 54% ignorent leur statut d'aidant
- Etude de l'institut de sondage BVA (mai 2020)

271 personnes ont répondu à cette enquête (186 femmes et 85 hommes). Un groupe de réflexion composé d'agent.e.s volontaires a été créé début 2023. Il s'est réuni 4 fois en 2023 et a permis de poser les premières actions : création d'un annuaire listant les associations du territoire et organisation d'un temps fort autour du 6 octobre, journée internationale des proches aidants.

Questionnaire

À destination des agents proches aidants de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et du CCAS

Dans le cadre de la politique Egalité et innovation sociale, Bordeaux Métropole donne la parole aux agents proches aidants.

Le proche aidant se définit comme la personne venant en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou du handicap.

2. Questionnaire papier à retourner par courrier interne à Direction générale ressources humaines et administration générale - Direction conseil et organisation - Sandrine Carrel - Hôtel de Bordeaux Métropole Bureau 519 avant le 25 octobre 2023

4. Quelle est votre catégorie statutaire ?

☐ A
☐ B
☐ C
☐ Autre (stagiaire, apprenti, vacataire...)

5. Quelle est votre Direction de rattachement ?

☐ Direction Générale des Services
☐ Secrétariat général
☐ Cabinet
☐ Inspection générale des services
☐ Direction Territoire d'avenir territoire en coopération
☐ DG Finances et commande publique
☐ DG Transition écologique et ressources environnementales
☐ DG Mobilités
☐ DG Numérique et systèmes d'information
☐ DG RH et administration générale
☐ DG des territoires
☐ DG Aménagement
☐ DG Développement économique
☐ DG Education, sport et société
☐ DG Affaires culturelles
☐ DG des solidarités et de la citoyenneté
☐ DG proximité et relations à la population
☐ CCAS

Informations personnelles

1. Vous êtes ?

☐ Un homme
☐ Une femme
☐ Je m'identifie comme autrement

2. À quelle tranche d'âge appartenez-vous ?

☐ Moins de 25 ans
☐ 25-40 ans
☐ 41-55 ans
☐ 56 ans et plus

3. Quelle est votre structure de rattachement ?

☐ Bordeaux Métropole
☐ Ville de Bordeaux
☐ CCAS de Bordeaux



Le 3 octobre 2023, à l'Hôtel de Bordeaux Métropole, une conférence a été proposée aux agent.e.s sur le thème « Suis-je un aidant qui s'ignore ? » à l'Hôtel de Bordeaux Métropole. Des stands tenus par des associations et les assistantes sociales de Bordeaux Métropole ont complétés l'événement. Environ 80 personnes ont participé.

Un guide d'information à l'attention des agent.e.s est en cours d'écriture et une réflexion est lancée pour créer un statut d'agent.e.s proche aidant.e.

Par ailleurs, la Métropole a intégré un groupe de travail externe, piloté par l'Université, sur cette question. Il s'agit d'y échanger les études chiffrées, les bonnes pratiques, les expérimentations...

AXE 3 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LA MISE EN OEUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES



La commande publique

La loi du 4 août 2014 interdit l'accès aux contrats publics à toute entreprise ne respectant pas les textes en vigueur sur l'égalité femmes/hommes.

Depuis le 2^{ème} trimestre 2017, un rappel à la loi est systématisé dans les dossiers de consultation adressés aux entreprises dans le cadre des marchés publics de plus de 25 000 € HT (déclaration sur l'honneur du respect des dispositions de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), ainsi que dans les dossiers de consultation simplifiée mis à disposition des services opérationnels pour leurs marchés publics de moins de 90 000 € HT.

Une annexe portant sur les engagements pris par les opérateurs économiques en faveur de l'égalité femmes/hommes a été intégrée en 2017 dans un premier contrat : le contrat de délégation de service public (DSP) « assainissement » dont l'exécution a débuté en janvier 2019. Le premier bilan annuel de la mise en œuvre des dispositions contractualisées a été communiqué par le délégataire en 2020. Il fait état de la formation des personnels, des recrutements de femmes, notamment dans l'encadrement pour équilibrer les effectifs, de l'intervention auprès des lycéen.ne.s, de la création d'un outil d'orientation pour faire découvrir les métiers de l'assainissement, de la mise en place d'un référent interne sur les violences sexistes et sexuelles et d'une cellule d'écoute sur le ressenti discriminatoire des salarié.e.s.

Quatre consultations ont été lancées par Bordeaux Métropole entre 2020 et 2021, intégrant une clause égalité : les concessions portant sur les DSP « Eau potable », « Réseau de chaleur du Grand Parc », « Transports » et la concession de service relative aux « Abris voyageurs ».

Un questionnaire relatif à l'égalité et à la diversité a été intégré en 2022 dans l'ensemble des marchés métropolitains à l'attention des opérateurs économiques, afin de les sensibiliser à la thématique.

Une dizaine de questionnaires a été retournée renseignée.

Un premier marché pour la billettique du tramway a intégré l'annexe égalité en 2023, il sera évalué en 2024.

L'analyse des bilans sur l'annexe égalité femmes/hommes, diversité, lutte contre les discriminations, dans les différentes concessions en cours d'exécution montre que la thématique est bien appréhendée par les délégataires qui respectent leurs engagements sur l'année 2022.

L'année 2023 a vu le démarrage de la concession de service de transport public urbain de voyageurs et de service de mobilité durable de Bordeaux Métropole, avec des actions fortes en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) sur l'égalité et la diversité. Ce plan d'actions doit se déployer sur la durée de la concession. Il prévoit notamment un plan de communication ambitieux sur la prévention des discriminations et la signature d'une charte et la formation des personnels sur la thématique.

Le plan intègre également la promotion des métiers pour favoriser la mixité (partenariats avec l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes, Pôle Emploi, la SNCF).

Enfin, un dispositif d'alerte professionnelle via Kéolis ethics line est mis en œuvre. Un partenariat a été également déployé avec Réhalto afin de créer une cellule de soutien psychologique aux victimes de harcèlement au travail.

Toutes ces actions mises en œuvre en 2023 feront l'objet d'une évaluation lors de la remise du rapport RSA au mois de mars 2024.



Zoom sur la commande publique artistique

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



← Inauguration de l'œuvre de Bettina

Samson, La vase et le sel

Bègles le 18 septembre 2021

© Jean Baptiste Mengès

Bordeaux Métropole

En 2021, après la veille imposée par la situation sanitaire aux activités culturelles :

- Le chantier de réalisation de la dernière œuvre du triptyque de l'artiste britannique Suzanne Treister a débuté à Bordeaux, sur la rive droite de la Garonne. Les travaux, qui respectent les normes « Personnes à Mobilité Réduites », ont été finalisés en 2022.
- L'œuvre de Bettina Samson a été réactivée à Bègles en mai et a fait l'objet d'un film imaginé par le duo de réalisatrices d'Embûches, Caroline Capelle et Omblin Ley.
- La place Amélie Raba Léon à Bordeaux où est implantée « La maison aux personnages », œuvre du binôme Ilya et Emilia Kabakov, a été mise en accessibilité.
- Un plan de relance spécifique à la commande artistique associe dans sa phase d'étude deux structures portées par des professionnelles des arts visuels (BAM Projects et Les arts au mur-
Artothèque de Pessac).
- Les Journées européennes du patrimoine qui se sont déroulées en septembre ont permis de redécouvrir un corpus d'œuvres grâce aux interventions de deux compagnies de danse. Une des propositions a été co-chorégraphiée par la danseuse Axelle Chagneau et ce sont exactement 10 femmes sur 20 danseurs qui ont performé dans l'espace public.



← Interventions chorégraphiques programmées lors des dernières Journées européennes du patrimoine (JEP21)

© Jean Baptiste Mengès – Bordeaux Métropole

En 2022, l'artiste britannique Suzanne Treister a finalisé son triptyque Les vaisseaux de Bordeaux : sa troisième et dernière création intitulée Le puits/Bibliothèque sur la Technique a été inaugurée le 16 septembre en ouverture des Journées du patrimoine et du matrimoine. Cet événement européen intègre la notion de matrimoine depuis 2021 à Bordeaux et dans la métropole, afin de célébrer la mémoire souvent oubliée des créatrices et mettre à l'honneur les artistes contemporaines comme Suzanne Treister. Le nombre d'intervenantes investies dans les projets de valorisation du programme d'art public métropolitain a dépassé la vingtaine en 2022. Bordeaux Métropole veille toujours à

inviter autant de femmes que d'hommes artistes à poursuivre la réflexion autour de la production d'œuvres d'art dans l'espace public métropolitain, et c'est ainsi Lucie Bayens qui a été sélectionnée pour succéder à Laurent Cerciat sur la parcelle des Parenthèses de Saint-Louis-de-Montferrand dédiée à l'Art dans la ville. Les premières formes d'interventions artistiques sont visibles depuis 2023.

Le mécénat et l'attribution de subventions

En 2021, parmi les 254 entreprises mécènes mobilisé.e.s sur les différents projets menés par Bordeaux Métropole ou les communes du territoire, 55 sont dirigées par des femmes.

En 2022, sur 308 entreprises mécènes, 209 étaient dirigées par des hommes (68 %) et 99 (32 %) par des femmes.

Concernant les mécènes particuliers : sur 1 200 donateurs, on dénombre 57 % de femmes (712) et 39 % d'hommes (485), quand le fichier national affiche 55 % de femmes donatrices.

Les données 2023 ne sont pas encore analysées.

De plus, le mécénat de compétence permet de mettre des agent.e.s à disposition d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général, sur leur temps de travail, à raison de 1 à 2 jours par mois pour une durée de 9 mois. En 2023, 31 femmes et 10 hommes se sont mobilisés et 10 hommes.

L'aménagement des espaces publics

La Métropole travaille depuis plusieurs années à intégrer la question du genre, de l'âge et du handicap dans l'aménagement des espaces publics (plan d'accessibilité voirie et espace public, plan Piétons, travaux de réduction de l'éclairage public, aménagement des parcs et jardins, projet Campus, plan d'action contre les nuisances sonores, plan Seniors...).

Des marches exploratoires peuvent être organisées, en accord avec la commune concernée, associant les habitant.e.s d'un quartier, les femmes, les usager.ère.s 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.

Par ailleurs, l'aménagement urbain et patrimonial ainsi que les espaces publics apparaissent comme des axes de travail fondamentaux en matière d'égalité et d'intégration de la perspective du genre, pour étudier l'impact de la politique égalitaire sur la pratique de la ville.

Depuis avril 2022 et pour une durée de trois ans, la Mission Égalité et Innovation Sociale de la DCO a engagé une doctorante en contrat CIFRE pour accompagner la Métropole dans l'intégration de la perspective du genre et de l'inclusion dans ses politiques et travaux d'aménagements publics.

Il s'agit pendant la durée de cette mission de mener des travaux à la fois sur les espaces publics en collaborant avec la Direction de l'Urbanisme et des Pôles territoriaux, mais aussi de mener un travail de fond de diffusion d'une culture professionnelle plus attentive à ces questions. Les ambitions portées par ce projet sont d'accompagner les services en charge de l'aménagement urbain dans l'évolution de leurs pratiques professionnelles, afin d'intégrer les indicateurs d'un urbanisme égalitaire et inclusif dans chacun de leur projet.

Il s'agit aussi de mener des études quantitatives et qualitatives sur le ressenti, les pratiques en ville selon le genre et les leviers d'appropriation, pour travailler sur les enjeux principaux identifiés, à savoir la culture professionnelle, la légitimité à être en ville, l'égalité d'utilisation des infrastructures publiques aujourd'hui majoritairement utilisées par des hommes et enfin la représentation des femmes en ville et leur participation citoyenne afin de les visibiliser, de faire entendre leur voix et de favoriser le bien-être en ville pour toutes et tous.

La doctorante accompagne aussi les équipes opérationnelles tout au long du projet et leur fait bénéficier de son expertise et des résultats de ses travaux.

Pour mener à bien ces projets en 2024, la Mission Égalité devrait être accompagnée d'une Aide à la Maîtrise d'Ouvrage (AMO) spécialiste des questions du genre dans l'espace public. Il sera demandé à l'AMO de venir en appui sur les diagnostics territoriaux menés et les préconisations issues de ceux-

ci, de mettre en place une méthodologie avec la Mission Égalité, voire d'élaborer une méthodologie de sensibilisation des agent.e.s travaillant sur des projets de réaménagements.

Un second chantier portera sur la culture professionnelle de l'urbanisme au sein de l'établissement et l'accompagnement des services concernés dans l'évolution de leurs pratiques, pour intégrer ces questions d'égalité et d'inclusion. Les agent.e.s seront sensibilisés à ces questions et un travail conjoint sera mené afin d'identifier des indicateurs phares à inclure dans chaque gestion de projet de renouvellement urbain. Des réunions de sensibilisations et des événements où interviennent des expertes de la question sont également organisés.

L'AMO viendra en appui de ces missions afin d'apporter son expertise complémentaire et de sensibiliser à la fois des agent·es de la Directions de l'Urbanisme et des Pôles territoriaux, mais aussi la Mission Égalité pour favoriser sa montée en compétences.

De plus, la Mission Égalité est dans une démarche continue de veille, de formation et de mise à jour de ses connaissances sur ces questions. A titre d'exemple, la doctorante a suivi la formation de l'École du Renouvellement Urbain en 2022. En 2023, cette dernière et la chargée de mission égalité ont également suivi une formation du Centre Hubertine Auclert sur la prise en compte du genre dans les projets de renouvellement urbain.

L'objectif final est qu'à l'issue de ce travail, la Mission Égalité ait renforcé son expertise et sa capacité d'intervention dans l'accompagnement des directions et services désireux d'inclure cette ambition dans leurs futurs travaux.

L'accès aux transports

Les statistiques des usager.ère.s

En 2019, 2020 et 2021 les statistiques genrées concernant la fréquentation du tramway et du bus sont similaires : les femmes sont majoritaires dans l'utilisation des transports en commun. La tendance s'inverse pour l'utilisation des vélos V³.

	2019	2020	2021
	64% de femmes 36% d'hommes	64% de femmes 36% d'hommes	63% de femmes 37% d'hommes
			
	61% de femmes 39% d'hommes	-	56% de femmes 44% d'hommes
	45% de femmes 55% d'hommes	-	46% de femmes 54% d'hommes

Ces éléments n'ont pas été communiqués pour l'année 2022.

Des actions de formation et de communication en interne

Keolis Bordeaux Métropole, **signataire de la charte de la diversité depuis 2010** est fortement engagée dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. Le prestataire propose de nombreuses actions de formation et de communication en interne auprès de ses salarié.e.s.



Les nouveaux.elles conducteur.ice.s entrant.e.s sont formé.e.s sur l'égalité, la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Une campagne interne d'information ciblant l'ensemble du personnel Keolis Bordeaux Métropole est menée chaque année.

En 2019, un guide a été réalisé et diffusé auprès de l'ensemble des salarié.e.s de l'entreprise afin de regrouper des conseils et des ressources pour réagir en cas de constat d'une agression. Ce guide régulièrement remis à

jour et diffusé.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le but de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports, en mars 2021, TBM a signé le « Contrat d'objectifs départemental pour la sûreté et la prévention de la délinquance et de la radicalisation dans les transports collectifs de voyageurs » dont l'article 5 précise que :

- L'État promeut des actions d'information et de sensibilisation du personnel des transporteurs sur le harcèlement contre les femmes et l'outrage sexiste dans les espaces publics (lieu d'accueil et transports).

Les autorités organisatrices des transports (AOT) pourront initier ou favoriser des actions de communication et des dispositifs innovants dans ce domaine (exemples : descente à la demande sur les lignes de bus, dispositif d'alerte ou de refuge, accompagnement, regroupement pour voyager le soir). Les AOT incitent les victimes de violences sexistes et sexuelles à déposer plainte et signalent dans la fiche incident les infractions commises contre les femmes dans les transports. Ce sujet fait l'objet d'un suivi centralisé par les AOT. Les procureurs de Bordeaux et Libourne établissent un bilan des réponses pénales à l'occasion du bilan annuel du comité départemental de pilotage stratégique et d'évaluation.

En 2022, 5 signalements ont été effectués à TBM pour agression sexuelle, contre 30 en 2020. Le

nombre de plaintes déposées n'est cependant pas connu.

Des actions de sensibilisation grand public

En 2022, une campagne d'affichage et digitale sur la drague non consentie a été déclinée, suivie de la mise en place d'une information dans la rubrique aide et contact du site internet de Kéolis. Dans le cadre de la journée internationale des droits de la femme, une campagne sur la mixité des métiers a valorisé des femmes travaillant dans des métiers essentiellement occupés par des hommes.



Le site internet de TBM donne les contacts d'associations pour les victimes et témoins.



Le guide de lutte contre le harcèlement diffusé dans les agences TBM, mairies et dépositaires TBM a également été mis à jour.

Enfin, le personnel a été sensibilisé à l'accueil et l'accompagnement des personnes victimes d'agression par l'association CACIS (Centre Accueil Consultation Information Sexualité) dans le cadre du **projet Angela** initié par la Ville de Bordeaux. Il s'agit d'un dispositif solidaire dans lequel un réseau de professionnel.le.s s'engage à accueillir toute personne se sentant en situation de harcèlement ou d'insécurité la nuit, quels que soient son âge, son genre ou sa condition.

L'établissement volontaire s'engage à :

- Porter assistance et soutenir toutes personnes faisant appel au dispositif

- Informer et impliquer l'ensemble de ses employé.e.s dans la mise en œuvre du dispositif pour assurer le respect de ces principes et garantir la qualité de l'assistance
- Communiquer sa participation au dispositif de manière visible et durable, au grand public et à ses clients, via les supports de communication du dispositif (signalétique pour localiser ces lieux solidaires)

Plusieurs villes de la métropole bordelaise ont d'ores et déjà adhéré au dispositif Angela. 20 rames de tramway sont équipées de bornes d'appel ainsi que 10 stations. En 2022, TBM a compté 121 sollicitations du dispositif.

En 2023, des sites de Kéolis sont entrés dans le dispositif, devenant ainsi des lieux de refuges : Agences Quinconces, Arts et Métiers, Buttinière, Saint-Jean et Espace objets trouvés.

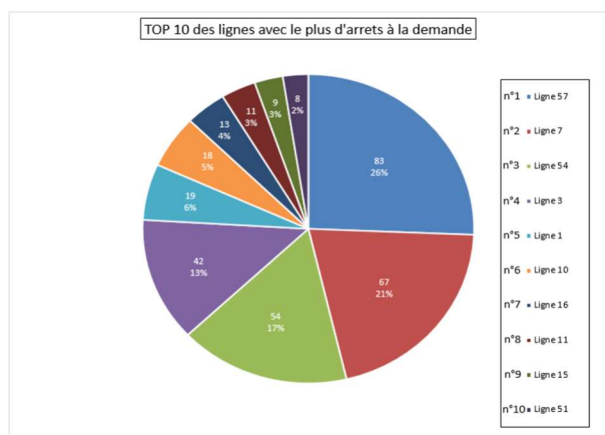
De plus, la semaine du 17 mai 2023, une rame du tramway a été pelliculée à l'occasion de la journée de lutte contre l'homophobie.

La semaine du 25 novembre 2023, une autre rame a également été pelliculée en référence à la journée de lutte contre les violences faites aux femmes.

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

Aujourd'hui, toutes les lignes de bus de l'agglomération pratiquent **l'arrêt à la demande la nuit**. L'information est affichée dans les bus à l'attention des usager.e.s. En 2023, 385 arrêts ont été demandés.





Au niveau de la sécurité des usager.e.s, des agressions sexuelles (attouchement, exhibition, agression) ont été signalées au prestataire, en augmentation entre 2019 (6 signalements) et 2020 (13 signalements). En 2021, ce chiffre est porté à 30 et 104 en 2022 (28 signalements). Les données 2023 ne sont pas encore analysées.

Les initiatives locales : le soutien aux associations

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

- Une subvention de fonctionnement pour le Centre d'information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), ainsi qu'une participation à l'action « mixité des emplois et insertion professionnelle des femmes » (accompagnement de femmes dans un parcours professionnel de découverte de métiers fortement masculinisés et pourvoyeurs d'emplois) à hauteur de 18 000 € en 2022 et 2023.
- Dans le cadre de la Feuille de route pour le développement de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) 2022-2026, adoptée en Conseil métropolitain du 7 juillet 2022, Bordeaux Métropole accorde une subvention de fonctionnement à l'incubateur au féminin Les Premières Nouvelle Aquitaine, à hauteur de 16 800€. Il s'agit d'une structure d'accompagnement à la création d'entreprise qui ne s'adresse qu'à des femmes porteuses de projets. Par ailleurs, la Métropole accompagne depuis 2020 via cette même feuille de route ESS La Ruche Bordeaux, pour la mise en œuvre de son programme d'incubation à impact « Les Audacieuses », spécifiquement pour les femmes entrepreneures sur le territoire, via une subvention de fonctionnement de 15 000€ par an. Enfin, depuis 2023, Bordeaux Métropole soutient une nouvelle action spécifique nouvelle de l'agence Hauts de Garonne développement sur la rive droite via son soutien à l'entreprenariat

conventionnel. Il s'agit de « Elles entreprendre », un programme d'accompagnement gratuit pour les femmes entrepreneures, qui est soutenu à hauteur de 11 000€ par an. Sur les 12 structures d'aide à la création d'entreprise soutenues par Bordeaux Métropole dans l'ESS, 7 sont dirigées par des femmes et 3 sont présidées par des femmes.

Au niveau national, le secteur de l'économie sociale et solidaire emploie 67% de femmes.

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'à fin 2023.

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 de manière transversale (emploi, cohésion, cadre de vie). Les programmations des crédits « politique de la ville » prennent en compte cette dimension égalité, qui découle des orientations du contrat de ville métropolitain.

Ainsi en 2023, dans le cadre de l'appel à projet annuel du contrat de ville, **une quinzaine d'actions en 2023 exclusivement fléchées égalité femmes/hommes a été financée pour un montant total de plus de 88 000 euros, parmi lesquelles :**

- La Maison de Simone à Pessac (accueil des femmes et de leur famille), la Maison des Femmes à Bordeaux (accueil spécifique pour la lutte contre les violences faites aux femmes), la Case (réduction des risques et des dommages liés à la pratique prostitutionnelle)
- Promofemmes (accueil et accès aux droits, prévention, insertion)
- Le CIDFF sur quatre actions (accès aux droits et à l'insertion professionnelle des femmes, entrepreneuriat au féminin et intégration des femmes immigrées dans un parcours d'insertion).

Sans oublier les formations dédiées aux Femmes :

- « La table de Cana » : préparation au CAP cuisine en un an dans des restaurants étoilés ou « Etoilables » du territoire
- L'espace textile rive droite : en découdre avec l'emploi
- « Marie Curry » : sur l'accès aux métiers de l'alimentation pour des femmes en recherche d'emploi

- « Les balades alternatives » : projet d'insertion par l'organisation et l'animation de visites guidées
- La « Cravate solidaire » : relooking et préparation de candidates pour des entretiens d'embauche
- Activ'actions : lever des freins des femmes pour une remise à l'emploi
- « Cycles et manivelles » « 3S Séjour sportif solidaire », pour une remise en selle des femmes et accompagner leur mobilité en vélo ;
- Balast sur la promotion et la mixité des métiers, par une exposition de photos de femmes exerçant des métiers traditionnellement exercés par des hommes.

La Métropole a aussi mis aussi en place un appel à projet « emploi et quartiers » dans le cadre du dispositif national « plan pauvreté » en lien avec l'Etat (DREETS). Cet appel à projet est à destination de l'emploi des femmes, de la lutte contre les discriminations dans l'emploi et de l'appui aux demandeurs d'emploi longue durée, pour un montant total de 400 000 € en 2023.

Outre les opérateurs traditionnels à destination des femmes (CIDFF, la table de Cana, la cravate solidaire, l'espace textile, promofemmes, Marie Curry) de nouvelles propositions émergent : IFCG carrière propose des chantiers-formations pour des gardiennes d'immeubles, Infodroits sur le renforcement de l'accès à l'emploi par une meilleure information sur les discriminations.

La démarche avec les universitaires de l'association ARESVi, ayant réalisé à l'enquête sur le sentiment de discriminations dans les quartiers prioritaires de l'agglomération en 2022 se poursuivra en 2024, avec l'accompagnement de la Métropole dans la mise en œuvre d'actions à destination des quartiers prioritaires.

Le jeune public

Après une suspension de deux ans, le dispositif des « Juniors du développement durable » (JDD) a repris en septembre 2022.

La question de l'égalité filles/garçons est une thématique intégrée au catalogue d'intervention 2023/2024 proposé aux écoles primaires et aux collèges de l'agglomération, portée par le Centre d'Information des Droits des Femmes et des familles (CIDFF). L'Institut médico-pédagogique de Bordeaux a ainsi organisé une intervention du CIDFF pour ses élèves.

En 2022, les JDD ont également souhaité s'adresser aux jeunes durant les temps périscolaires et ont mis en place des sessions de formation à l'attention des animateurs et animatrices. Une session a

été organisée sur la thématique de l'égalité, durant laquelle la Mission Egalité de Bordeaux Métropole est intervenue.

Le numérique

Les métiers du numérique : un travail sur la féminisation des effectifs

La Direction générale du Numérique et des systèmes d'information (DGNSI) cherche à accueillir davantage de femmes dans une filière où elles sont encore rares. Elle porte son attention vers les écoles supérieures et l'université, travaille aussi bien la formation que le recrutement et opère un repérage des profils très en amont. Ainsi, courant 2021-2022, 6 femmes ont été recrutées sur des postes où les candidatures féminines sont peu nombreuses :

- Ingénieure-experte Office 365
- Cheffe de projet technique – sécurité opérationnelle
- Architecte et urbaniste du Système d'information (SI)
- Directrice de projet en charge du SI Urbain
- Cheffe de projet numérique social et proximité
- Cheffe de projet numérique interne

Cette direction a aussi mis en lumière l'événement « Femmes et Numérique : Osez la Tech », organisé par l'association Social Builder, afin de permettre aux femmes d'oser aller vers des métiers de la Tech. Par ailleurs, la journée du Forum Femmes et numérique ayant eu lieu en janvier 2023 a été introduite par une conseillère métropolitaine, traduisant l'engagement de Bordeaux Métropole pour ces questions. Des programmes de formation sont aussi proposés par cette structure afin d'accompagner et d'inclure les femmes dans le numérique.



Participation au projet photographique sur la mixité des métiers

Dans le cadre de la participation de la Métropole au projet photographique sur la mixité des métiers mené par M. Olivier Poggianti, artiste photographe-vidéaste, sur le territoire métropolitain avec des

acteurs privés et publics, la DGNSI s'est portée volontaire pour valoriser 3 métiers du numérique, occupés majoritairement par des hommes :

- Ingénieure sécurité
- Dessinatrice du Système d'Information Géographique – Géomètre topographe
- Intervenante de proximité

Le travail photographique, décliné sur un an, s'est basé sur l'immersion du photographe dans le quotidien de ces trois agentes. Un vernissage et une exposition ont eu lieu dans le cadre de la Quinzaine de l'Egalité 2023.

Accompagner le changement de prénom ou de nom

Mariage, divorce, transition de genre... autant de situations qui nécessitent un changement de prénom ou de nom. Cela implique la plupart du temps une volonté de l'utilisateur.trice de changer d'identification sur son matériel informatique et téléphonique, y compris d'adresse électronique. La procédure est souvent méconnue. C'est la raison pour laquelle une information spécifique sur les modalités de changement a été réalisée auprès des agent.e.s et sur Intranet : marche à suivre, délai de réalisation puisque ce changement implique une modification de l'authentification (identifiant de connexion). La procédure est expliquée étape par étape sur l'Intranet et dure généralement un peu plus d'un mois.

La donnée au service de l'égalité entre les femmes et les hommes

La donnée est un enjeu à la fois opérationnel et stratégique pour les collectivités. A ce titre, la Métropole dispose d'un service dédié à la valorisation des données territoriales. Il peut notamment être sollicité pour étudier, analyser une situation et aider à la définition d'une stratégie ou d'un plan d'actions.

RoboCup 2023 : portraits de femmes dans les métiers de la robotique et de l'intelligence artificielle

La RoboCup, qui a eu lieu à Bordeaux en 2023, est l'un des événements technologiques les plus importants au monde en matière de recherche et d'éducation en robotique. Les domaines de la robotique et de l'intelligence artificielle (IA) apparaissent fortement genrés, les femmes et les jeunes filles sont peu présentes dans ces métiers ou dans les parcours scolaires associés. Comment inciter les filles et les femmes à investir ces secteurs ? Comment rendre l'IA et la robotique inclusives ?

Membre du comité d'organisation local, Bordeaux Métropole participe notamment au volet de sensibilisation à la mixité des métiers dans ce secteur. A ce titre, des portraits de femmes dans les métiers de la robotique et de l'intelligence artificielle ont été mis en lumière.

De plus, la BD de l'exposition « Des Elles pour le numérique », créée en 2020 et propriété de Bordeaux Métropole, a été partagée lors de l'événement. Issue d'une collaboration entre Bordeaux Métropole, l'Université de Bordeaux et l'atelier de dessinateurs « Croc en jambes », elle balaye de façon humoristique les stéréotypes de genre dans les métiers du numérique.

Observatoire métropolitain de l'inclusion numérique : des indicateurs genrés

Identifier, mesurer et comprendre les fractures numériques dans leurs pluralités, d'aujourd'hui et de demain à l'échelle de la Métropole est un enjeu décisif pour affiner les diagnostics au plus près des réalités locales et agir.

Initiée par Bordeaux Métropole et portée avec l'agence locale A'Urba, associé à un vaste écosystème de partenaires, collectivités, Université, Etat, services sociaux et de médiation, la création d'un Observatoire de l'inclusion numérique entend répondre à ces attentes. Il vise à partager très en amont les besoins de mesure et de repérage des populations en fragilité numérique, et de mutualiser au maximum les données utiles qui en résulteront. Une attention particulière a été portée sur l'intégration d'indicateurs genrés dans les données de l'Observatoire.

Evénements : équilibre des interventions entre les femmes et les hommes

Lors des événements liés au numérique auxquels participe la DGNSI, une attention particulière est portée à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les interventions. A l'occasion de NAIA.R, le forum néo-aquitain sur l'intelligence artificielle et la robotique, la DGNSI a donné la parole à la cheffe de projet innovation. L'événement AGINUM, « agir pour l'inclusion numérique », organisé par Bordeaux Métropole, a proposé une série de conférences avec un équilibre d'intervenants femmes et hommes.

AXE 4 - ACCOMPAGNER LES COMMUNES VOLONTAIRES DANS LEURS ACTIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



L'animation du réseau local Mix'Egalité

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, aujourd'hui piloté par la Métropole uniquement, s'accroît chaque année et regroupe une trentaine de membres issus de la Métropole, de la Région Nouvelle-Aquitaine, des communes volontaires, des Départements de la Gironde et des Pyrénées-Atlantiques, des Universités de Bordeaux, du Rectorat, du Centre de gestion de la Gironde...

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

Le réseau Mix'Egalité permet également aux acteurs et actrices publics du territoire de bien se connaître et faire intervenir les un.e.s dans les organismes des autres. Ainsi, la doctorante de la mission Egalité a participé le 29 novembre 2023 à un forum organisé par l'Université Bordeaux Montaigne sur la thématique "Pourquoi est-ce que les hommes ne s'engagent-ils pas pleinement dans la lutte contre les violences faites aux femmes ?".

Depuis novembre 2021, les réunions organisées combinent présentiel et distanciel. En 2023, le réseau Mix'Egalité s'est réuni 7 fois, en groupes ou sous-groupes thématiques.

Grâce à une subvention de 1 000 euros accordées par la Direction Départementales aux Droits des Femmes et à l'Egalité, la Métropole a organisé le 3^{ème} séminaire Mix'Egalité le 15 décembre 2022,



auquel ont été convié.e.s les membres du réseau, les référent.e.s égalité leurs collègues concerné.e.s. Le fil rouge de la journée a porté sur la thématique de l'aménagement inclusif de la ville. Mme Edith Maruejols, spécialiste de la géographie du genre, en a assuré l'animation. La journée était à la fois composée d'un apport théorique, de retours d'expériences et d'une mise en situation, via une marche exploratoire.

Un nouveau séminaire est programmé pour 2024.

Un soutien méthodologique et organisationnel aux communes

La Mission Égalité et innovation sociale apporte son soutien aux agent.e.s référent.e.s dans les communes, notamment aux nouveaux arrivant.e.s. En 2022, deux nouveaux agent.e.s ont ainsi pu être accompagné.e.s, outillé.e.s et intégré.e.s au réseau local Mix'Égalité lors de leur prise de poste, une personne est concernée en 2023. La Métropole a également mis à disposition de deux communes sa campagne de communication interne Stop sexisme.

Le réseau « Pessac s'engage »



La Métropole est signataire depuis 2018 de la charte « Pessac s'engage », en tant que partenaire. La Mission Égalité est régulièrement conviée à participer aux temps collectifs organisés par la Ville de Pessac. Ce réseau réunit des acteurs et actrices de l'égalité et de la lutte contre les discriminations sur le territoire pessacais. Ces journées permettent d'échanger autour de ces thématiques, d'apporter un point de vue métropolitain, de marquer le soutien et l'engagement de la Métropole aux côtés des communes et de rencontrer de nouveaux partenaires, notamment associatifs. En 2021, la Métropole a participé à deux journées du réseau, 3 en 2022, 3 en 2023.

La création d'outils partagés avec les membres du réseau Mix'Egalité

En 2023, Bordeaux Métropole a réalisé une cartographie des associations travaillant sur l'égalité et la diversité. Cette cartographie sera disponible sur le site internet de l'établissement à compter de début 2024.

Elle a également remis à jour le catalogue des outils de sensibilisation existants sur l'égalité et la discrimination. Une version numérique sera également proposée en 2024 via le site de Bordeaux Métropole.

Des événements de promotion de l'égalité communs entre la Métropole et les communes

Le co-pilotage de la Quinzaine de l'égalité

Bordeaux Métropole participe depuis 2017 à la Quinzaine de l'égalité et de la diversité, co pilotée depuis 2020 avec la Ville de Bordeaux, à l'origine de l'événement.

Dans ce cadre, la Métropole organise annuellement un appel à projets (budget porté à 50 000 € en 2023), auquel participent les communes volontaires, en présentant un programme communal, ou associatif ou mixte, qui se déroulera sur leur territoire pendant la Quinzaine de l'égalité en novembre. Les thématiques des projets doivent porter sur l'égalité femmes/hommes et/ou sur un des 25 critères de discrimination. Un comité de sélection propose une ventilation de la subvention métropolitaine entre les communes en fonction des projets proposés, de leur nombre, du public auquel ils s'adressent, de leur originalité. Sa proposition est ensuite validée par décision du conseil métropolitain.

En 2023, la 10^{ème} édition a eu lieu entre le 10 et le 26 novembre et a rassemblé 21 communes (représentant plus de 85% de la population de l'agglomération) : Ambarès-et-Lagrave, Artigues-près-Bordeaux, Bassens, Bègles, Blanquefort, Bordeaux, Bruges, Carbon Blanc, Cenon, Eysines, Floirac, Gradignan, Le Bouscat, Le Haillan, Lormont, Martignas-sur-Jalle, Mérignac, Pessac, Saint-Louis-de-Montferrand, Saint-Médard-en-Jalles et Talence, soit 2 communes de plus qu'en 2022.

150 événements ont pu se dérouler sur le territoire : conférences, pièces de théâtre, concerts, expositions, spectacles, peintures... Ces représentations sont l'occasion d'illustrer l'égalité et la diversité sur le territoire et de s'adresser au plus grand nombre pour souligner des valeurs et des

principes essentiels à notre société, d'autant plus en cette période de crise où l'importance de n'exclure personne devient primordiale.

L'ouverture a été réalisée à Bordeaux, et la clôture au Haillan.

La Métropole a organisé 3 événements ouverts au public :

- Exposition dans le hall des portraits de 6 agentes, réalisés dans le cadre de l'exposition régionale Mixité des métiers, par le photographe Olivier Poggianti (voir p.28/29) ;
- Exposition dessin, toujours dans le hall, sur les violences faites aux femmes ;
- Balade nocturne ponctuée de performances artistiques avec la complicité de la compagnie Les Petites Secousses, il s'agissait de rappeler que l'accès aux archives est un droit de tous les citoyens et citoyennes, sans distinction.

Un bilan de la Quinzaine de l'égalité sera réalisé début 2024.



Annexe



Liste des référentes et référents Egalité / Diversité

Août 2023

Direction	Nom	Mission	Mail
Inspection générale	<i>Thomas Salanova</i>	Auditeur interne	t.salanova@bordeaux-metropole.fr
	<i>Christel Bousquet</i>	Contrôleuse de gestion	chr.bousquet@bordeaux-metropole.fr
Cabinet du Président BM	<i>Margaux Seguineaud</i>	Assistante de gestion administrative	m.seguineaud@bordeaux-metropole.fr
DGTERE	<i>Anne Sacriste</i>	Responsable de la Mission stratégie funéraire	a.sacriste@bordeaux-metropole.fr
	<i>Christine Errera</i>	Chargée de mission animation transverse	c.errera@bordeaux-metropole.fr
DG Mobilité	<i>Patricia Moran</i>	Chargée de développement ressources humaines	p.moran@bordeaux-metropole.fr
	<i>Christophe Demonchy</i>	Chargé de mission, service suivi et contrôle technique de l'exploitation	c.demonchy@bordeaux-metropole.fr
DG Aménagement	<i>Marie-Pierre Laubeuf</i>	Chargée de mission politique de la ville, service ville et quartiers en renouvellement	mp.laubeuf@bordeaux-metropole.fr
DG Economie	<i>Cyrille Adèle</i>	Directeur DAAF	c.adele@bordeaux-metropole.fr
	<i>Olivier Eisenbach-larrezet</i>	Chargé de projet	o.eisenbachlarrezet@bordeaux-metropole.fr
	<i>Laurie Barbé-Barrailh</i>	Chargée de développement économique	l.barbebarrailh@bordeaux-metropole.fr
DGFCP	<i>Mustapha Elouajidi</i>	Acheteur-expert développement durable, service achats	m.elouajidi@bordeaux-metropole.fr

	<i>Corinne Esnault</i>	Chargée de mission expertise et coopération	c.esnault@bordeaux-metropole.fr ;
	<i>Abbas Boulahdit</i>	Gestionnaire marché	a.boulahdit@bordeaux-metropole.fr ;
	<i>Laura Exposito Del Rio</i>	Responsable de mission Mécénat	l.expositodelrio@bordeaux-metropole.fr ;
DGNSI	<i>Charline Jambert</i>	Directrice de projet accompagnement au changement	c.jambert@bordeaux-metropole.fr ;
DG Territoires	<i>Camille Livry</i>	Pôle Territorial Bordeaux	c.livry@bordeaux-metropole.fr ;
	<i>Vincent Mauricard</i>	Pôle territorial Rive Droite	v.mauricard@bordeaux-metropole.fr
	<i>Amal Bachiri</i>	Assistante de la Direction d'appui	a.bachiri@bordeaux-metropole.fr
DGRHAG	<i>Saloua Saddiki</i>	Assistante de direction	s.saddiki@bordeaux-metropole.fr
	<i>Clémence Juin</i>	Assistante de direction	c.juin@bordeaux-metropole.fr
	<i>Hélène Panas</i>	Responsable du service Prévention Accompagnement Social et QVT	h.leuret-panas@bordeaux-metropole.fr
Direction générale des services	<i>Camille Forgeau</i>	Chargée du pilotage du projet de transition métropolitain	c.forgeau@bordeaux-metropole.fr