

Mission Égalité et Innovation Sociale  
Direction Conseil et Organisation

2025 RAPPORT  
ÉGALITÉ



---

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



Accusé de réception en préfecture  
033-243300316-20260130-lmc1115120-DE-1-1  
Date de télétransmission : 06/02/2026  
Date de réception préfecture : 06/02/2026  
Publié le : 06/02/2026

<b>INTRODUCTION .....</b>	4
○ Les quatre axes de la politique Egalité.....	5
○ Rappel du contexte légal.....	5
○ La démarche de double labellisation Egalité professionnelle femmes/homme et Diversité .....	6
<b>AXE 1 - DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	9
○ Un portage politique et administratif affirmé.....	9
○ Des réseaux nationaux et européens intégrés .....	13
○ Une assemblée métropolitaine quasiment paritaire.....	13
○ Un Conseil de Développement Durable (C2D) paritaire dans sa composition et son fonctionnement .....	15
○ Une réserve citoyenne mixte.....	15
○ Une attention portée aux délégations internationales .....	16
○ Un plan de communication interne annualisé.....	16
○ Une communication externe soutenue .....	24
○ Des sessions de sensibilisation et de formation renforcées.....	27
○ Un dialogue social à améliorer.....	29
○ Une enquête interne sur le ressenti discriminatoire réalisée .....	30
○ Un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes rédigé annuellement	31
○ Une participation à l'appel à projets 2025 du Fonds de l'égalité .....	31
<b>AXE 2 – TENDRE VERS L'EXEMPLARITÉ .....</b>	33
○ La cartographie des risques de discrimination dans les process ressources humaines .....	33
○ L'utilisation de l'écriture égalitaire.....	33
○ La nouvelle obligation de publier l'index de l'égalité professionnelle femmes, hommes .....	34
○ Les effectifs.....	35
○ Recrutements et départs .....	42
○ Le positionnement .....	44
○ Le déroulement de carrière et les promotions internes .....	45
○ La rémunération et les disparités salariales.....	47
○ La formation.....	50
○ Les conditions de travail .....	50
○ La conciliation des temps de vie.....	55
○ L'aide sociale .....	59
○ La parentalité .....	60
○ Le don de jours : enfants et aidant.es .....	62
	62

<b>AXE 3 – PROMOUVOIR L’ÉGALITÉ DANS LA MISE EN OEUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES .....</b>	66
○ La Commande publique.....	66
○ Le mécénat et l’attribution de subventions .....	67
○ L’aménagement des espaces publics.....	68
○ L’accès aux transports .....	71
.....	71
.....	72
○ Les initiatives locales : le soutien aux associations.....	77
○ La politique de la ville .....	78
○ Le numérique.....	79
○ La résilience agricole et alimentaire.....	79
○ La santé des femmes .....	80
<b>AXE 4 – ACCOMPAGNER LES COMMUNES VOLONTAIRES DANS LEURS ACTIONS RELATIVES À L’ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	82
○ L’animation du réseau local.....	82
○ Un soutien méthodologique et organisationnel aux communes .....	82
○ La participation au Réseau « Pessac s’engage » .....	83
○ La Quinzaine de l’égalité et de la diversité.....	83

**La structure du rapport égalité 2025 reprend la présentation adoptée en 2024 afin de le rendre plus lisible et de le mettre davantage en cohérence avec le futur Plan d'actions Egalité et la labellisation Afnor Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

**Un logo est associé aux actions attendues dans le cadre de la labellisation :**



**Un code couleur permet de préciser la criticité des actions :**

- 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.
- Une vigilance doit être apportée, car l'action est insuffisamment développée ou n'a pas commencé.

**Une ampoule identifie les bonnes pratiques dans les services :**



## INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes se joue tant au niveau national que local. Aussi, 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.
- ↳ Les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte, afin d'assurer l'égalité femmes/hommes.
- ↳ La participation équilibrée femmes/hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique.
- ↳ L'élimination des stéréotypes genrés 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.

**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 prochainement proposé aux élu.es, intégrant les attentes de l'audit de suivi de l'Afnor, programmé début 2026.**

## ○ Les quatre axes de la politique 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 les établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent présenter devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes.

Ce rapport est devenu obligatoire depuis 2016. 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/homme 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 mai 2019, les labels ont été accordés pour une durée de 4 ans, avec un audit de suivi à mi-parcours, réalisé du 1<sup>er</sup> 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.

**En 2023, Bordeaux Métropole a fait le choix de déposer une nouvelle candidature au double label.** La Ville de Bordeaux et son CCAS ont décidé de ne pas reconduire leur candidature.

Un audit a été réalisé auprès des services métropolitains en septembre 2023. Plus de 50 agent.es, de toutes catégories et filières, élu.es et représentant.es syndicaux se sont entretenu.es avec deux auditeurs missionnés par l’AFNOR.

Les **conclusions de l’audit de renouvellement** sont positives et les Labels Diversité et Egalité ont été confirmés respectivement en mai et septembre 2024, pour 4 ans. La grande majorité des éléments mentionnés dans le cahier des charges des labels a été considérée comme conforme.

 <p><b>Attestation</b></p> <p>LD/2019/84227.2</p> <p>Page 1 / 1</p> <p>AFNOR Certification atteste que : le dispositif en matière de prévention des discriminations et d'égalité entre hommes et femmes pour la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines et des relations clients / partenaires / fournisseurs de l'Organisme</p> <p><b>BORDEAUX METROPOLE</b></p> <p>appliquée aux activités(s) :</p> <p><b>ADMINISTRATION PUBLIQUE POUR BORDEAUX METROPOLE</b></p> <p>et site(s) suivant(s) : 3 ESPLANADE CHARLES DE GAULLE FR-33045 BORDEAUX CEDEX</p> <p>et été approuvée positivement en référence aux dispositions du Cahier des charges Alliance Version 1 du 24/12/2015 -Label Diversité applicable aux fonctions publiques du</p> <p><b>LABEL DIVERSITE</b></p> <p>Cette attestation de labellisation a été délivrée le : 2024-03-06</p> <p></p> <p>Julien NIZRI Directeur Général d'AFNOR Certification</p> <p><small>CERTI-F-14008-012024. AFNOR est une marque déposée. La présente attestation porte sur le cahier de charges électronique sur cette-ci. Elle est intangible et ne peut être modifiée ou édité. La présente attestation est émise par AFNOR Certification, au nom et pour le compte de l'organisme certifié. AFNOR Certification déclare que l'organisme certifié a mis en place un dispositif en matière de prévention des discriminations et d'égalité entre hommes et femmes pour la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines et des relations clients / partenaires / fournisseurs de l'organisme. L'organisme ne peut pas être considéré comme conforme à la réglementation en matière de prévention des discriminations et d'égalité entre hommes et femmes pour la diversité sans une confirmation de la réglementation ou une réglementation nationale ou internationale. L'organisme ne peut pas être considéré comme conforme à la réglementation en matière de prévention des discriminations et d'égalité entre hommes et femmes pour la diversité sans une confirmation de la réglementation ou une réglementation nationale ou internationale. L'organisme s'engage à respecter les principes de droit et éthique et à prendre toute disposition afin d'éviter toute confusion notamment avec une certification de service ou un autre label.</small></p>	 <p><b>Attestation</b></p> <p>LEP/2019/83963.2</p> <p>Page 1 / 1</p> <p>AFNOR Certification atteste que : le dispositif en matière d'égalité professionnelle de l'Organisme</p> <p><b>BORDEAUX METROPOLE</b></p> <p>appliquée aux activités et sites suivants :</p> <p><b>ADMINISTRATION PUBLIQUE POUR BORDEAUX METROPOLE</b></p> <p>et été approuvé positivement en référence aux dispositions du cahier des charges du dispositif Alliance Version 1 du 24/12/2015 applicable aux fonctions publiques du</p> <p><b>LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b></p> <p>Cette attestation de labellisation a été délivrée le : 2024-09-12</p> <p></p> <p>Julien NIZRI Directeur Général d'AFNOR Certification</p> <p><small>CERTI-F-14008-012024. AFNOR est une marque déposée. L'attestation est émise par AFNOR Certification, au nom et pour le compte de l'organisme certifié. AFNOR Certification déclare que l'organisme certifié a mis en place un dispositif en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la gestion des ressources humaines et des relations clients / partenaires / fournisseurs de l'organisme. L'organisme ne peut pas être considéré comme conforme à la réglementation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sans une confirmation de la réglementation ou une réglementation nationale ou internationale. L'organisme ne peut pas être considéré comme conforme à la réglementation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sans une confirmation de la réglementation ou une réglementation nationale ou internationale. L'organisme s'engage à respecter les principes de droit et éthique et à prendre toute disposition afin d'éviter toute confusion notamment avec une certification de service ou un autre label.</small></p>
--	--

**Un audit de suivi sera réalisé par l’Afnor du 2 au 5 février 2026.**

L'administration devra démontrer qu'elle s'inscrit toujours dans une démarche d'amélioration continue et sera attendue sur les points marqués comme insuffisants lors du dernier audit, à savoir :

### **1 - La nécessité de mettre à jour la cartographie des risques de discrimination dans les process RH :**

Cette mise à jour a été effectuée en 2025 et sera présenté au Comité de direction générale, aux élus et aux organisations syndicales prochainement. Elle sera proposée aux auditeurs en février.

### **2 - La formation et la sensibilisation insuffisante des agent.es et encadrant.es :**

Entre décembre 2024 et janvier 2025, 12 sessions de sensibilisation d'1h15 ont été programmées sur le sujet des violences sexistes et sexuelle (VSS) à l'attention de tous les agent.es de Bordeaux Métropole, dispensées par le cabinet Egaé, en e-learning (50 personnes par session).

En 2025, les sessions de sensibilisation et de formation sur « l'égalité, les VSS, la lutte contre les discriminations et le rôle de chacun.e » ont été multipliées. En plus des 4 sessions annuelles via le programme EDN destinées aux cadres et encadrant.es et obligatoires pour les nouveaux managers, la mission égalité et innovation sociale a pu intervenir sur des sessions de sensibilisation (1h30) auprès des agent.es de la Direction des restaurants, du Pôle Territorial Sud, et de la Collecte à Bègles. 5 formations (3h) ont été organisées pour l'ADG Bâtiment, 9 sessions pour le Pôle territorial Rive Droite et 1 pour la Direction des Marchés publics. Au total, 420 agent.es ont été sensibilisé.es à ces sujets.

### **3 - Le manque de vision globale des saisines des agent.es sur les discriminations, avec de trop nombreux canaux de remontée des signalements et le très faible nombre de saisines de la cellule d'écoute LEO :**

A compter de janvier 2024, une Ligne d'Ecoute et d'Orientation en interne a été mise en place (dispositif LEO), permettant à l'agent.e d'activer pour toute situation de mal-être.

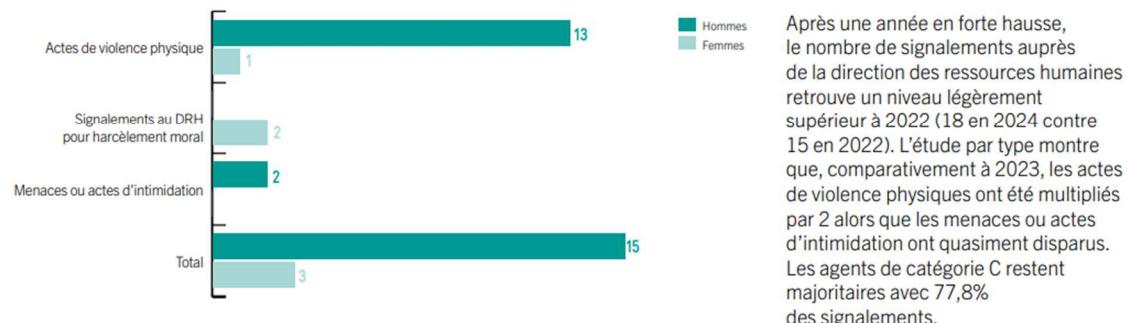
Cette ligne est doublée d'une adresse électronique permettant d'obtenir écoute et conseil afin d'améliorer les conditions de travail des agent.es. Un.e agent.e à plein temps a été recrutée et formé.e avant la mise en œuvre du dispositif pour l'animer. L'analyse des situations est effectuée par la référente de la ligne d'écoute, qui oriente les agent.es vers les bons interlocuteurs internes et peut les accompagner dans leurs démarches.

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

Un suivi des situations, de leur traitement et des délais est réalisé annuellement.

En 2024, LEO a été sollicité 189 fois. Dans 46% des cas, les appels proviennent d'agents appartenant à la direction générale des Territoires suivi par la Direction générale Transition Ecologique et Ressources Environnementales pour 1/4 d'entre eux. Les principales problématiques rencontrées sont : un conflit avec le supérieur hiérarchique (45 cas), une procédure de violence (33 cas) ou des conflits avec l'équipe ou un collègue (25 cas). Les agents sont principalement orientés vers les psychologues du travail ou la cellule d'écoute psychologique externe. Il est à noter qu'un même agent peut être orienter vers plusieurs interlocuteurs.

## Répartition du nombre de signalements par type d'actes et par genre



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

Aujourd'hui, le dialogue social instauré ne repose pas sur l'adoption d'un protocole d'accord. Il s'agit plutôt de présenter les avancées sur l'égalité femmes/hommes aux organisations syndicales et de prévoir des temps d'échanges plus informels visant à améliorer le dialogue social sur le sujet.

Le 20 décembre 2024, les organisations syndicales ont pu s'exprimer lors de la présentation du rapport annuel sur l'égalité 2024 en Comité social technique. Un groupe de travail sur la parentalité a été créé en 2025, les réflexions et pistes d'actions seront discutées avec les représentants syndicaux en 2026.

La cartographie des risques de discrimination dans les process RH, les résultats de l'enquête sur le ressenti discriminatoire et le futur plan d'actions Egalité leur seront également présentés.

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

## ○ Un portage politique et administratif affirmé

### ● **Un engagement confirmé par la Présidente et le Directeur général des services.**



En mars 2024, Christine Bost a pris la présidence de Bordeaux Métropole. Première femme à occuper ce poste, elle a affirmé dès son arrivée son attachement à l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations.

La Commission ressources humaines et administration générale (RHAG) reste identifiée comme l'instance de suivi des actions relatives à l'égalité et à l'innovation sociale.

### ● **Un portage politique stable depuis 2022**



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), au côté de M. Jean-François Egron, Vice-président en charge de cette délégation.

### ● **Une mission égalité ayant un champ d'actions toujours plus ouvert**



La mission égalité et innovation sociale fait partie de la Direction Conseil et Organisation (DCO), elle-même rattachée, depuis 2022 au Directeur général des Ressources Humaines, de la Transformation, et de l'Administration générale (DGRHTAG) de Bordeaux Métropole.

La décision a été prise au Comité social technique du 20 juin 2025 de donner une meilleure visibilité à la mission égalité et innovation sociale, qui apparaît désormais comme une mission à part entière, visible dans l'organigramme de la DCO.

Pour l'année 2025, la mission a accueilli : 3 femmes en service civique, 2 hommes et 1 femme en tant que stagiaires et une femme en alternance. La mission héberge également une chargée de mission coordination du programme européen Undeterred depuis juin 2025 jusqu'à février 2027. Cette mission vise à inscrire la Métropole dans un programme ambitieux de recherche-action sur les discriminations systémiques à l'égard des jeunes issus des minorités ethnoraciales.

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 pilote la démarche de double 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, Université, associations).

Par ailleurs, la mission porte également les dossiers internes d'innovation sociale : mise en œuvre du congé de solidarité internationale, accueil de volontaires en service civique, accueil de personnes réalisant une peine de travail d'intérêt général, gestion de la conciergerie d'entreprise, accueil de chiens guides en formation, amélioration de la situation des agent.es proches aidants, meilleure prise en compte la parentalité dans l'organisation...



**Il est à noter qu'exceptée la responsable de la mission égalité et innovation sociale, les moyens humains de la direction ne sont pas permanents. Le projet européen repose sur un contrat à durée déterminée de 2 ans et les missions de service civique, les stages de 6 mois ou l'apprentissage restent ponctuels.**

**Le renfort d'un poste permanent complémentaire permettrait d'assurer une plus grande pérennité dans le déploiement d'actions nouvelles et d'expérimentations, notamment sur la question de l'aménagement inclusif du territoire et sur les demandes de formations des services.**

**Une étude comparative de moyens, réalisée auprès de métropoles de taille comparable, permet de conforter l'intérêt de ce dimensionnement.**



## Un réseau interne de référent.es dynamisé

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.es et des encadrant.es, un réseau interne de référent.es Égalité/Diversité a été constitué fin 2019.

Les directeurs généraux et directrices générales ont été invité.es 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.es se sont vu.es attribuer une fiche de mission, à intégrer dans leur fiche de poste. Chaque année, le nombre de référent.es égalité augmente, des agent.es intéressé.es se positionnant et demandant la validation de leur hiérarchie. Ceci montre une meilleure prise en compte des questions égalitaires et de leurs enjeux au sein des directions générales.

Depuis 2022, toutes les directions générales ont au moins un ou une référent.e Egalité.

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

- ↳ Assurer un relais d'information auprès des agent.es, 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.es sur l'égalité et la lutte contre 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.es, et notamment aux managers.
- ↳ Participer aux rencontres annuelles du réseau Egalité/Diversité.

### Evolution du nombre des référent.es Egalité

2021	2022	2023	2024	2025
16	20	23	27	31

Ces agent.es ont été réuni.es 4 fois en 2025, pour des temps de travail, de sensibilisation et/ou conviviaux : présentation des missions et périmètre d'actions du Défenseur des droits par un des délégués de Gironde, expérimentation d'une sensibilisation au Monopoly des inégalités, formation à l'animation du Monopoly par l'Observatoire des inégalités...

Plusieurs ont suivi la formation EDN sur « l'égalité les violences sexistes et sexuelles, la lutte contre les discriminations et le rôle de chacun ».

4 référentes Egalité ont pu animer le Monopoly des inégalités au sein de leur direction ou auprès des agent.es lors de la Quinzaine de l'égalité en novembre 2025.

Afin de leur donner une même base de connaissance, une boîte à outils a été réalisée à leur attention (rappel du rôle des référent.es, notions et données statistiques sur les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, ressources internes et externes...).

Par ailleurs, un travail a été effectué afin de mieux les identifier : création d'un sticker à apposer sur les portes des bureaux, et d'une identité visuelle pour compléter leur signature dans les courriels.

Un flyer est proposé aux agent.es suivant les formations ou sensibilisation rappelant les missions du référent égalité, il contient un QR Code renvoyant à la communauté Egalité de Tatou.



En coordination avec la référente égalité de l'ADG Bâtiment, une session de théâtre forum sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations a été organisée, le 27 novembre 2025, sur le site Alfred Daney, animé par la Compagnie Donc-y-chocs et financé par la subvention accordée à la Métropole par l'Etat, dans le cadre de l'appel à projets du Fonds en faveur

## ● ○ Des réseaux nationaux et européens intégrés

La Métropole participe à plusieurs réseaux européens et nationaux. Ainsi, elle a intégré, dès 2014, le réseau des collectivités signataires de la Charte européenne pour l'Egalité femmes/hommes dans la vie locale, et plus en récemment, en 2025, Eurocities et City-to-city exchange.

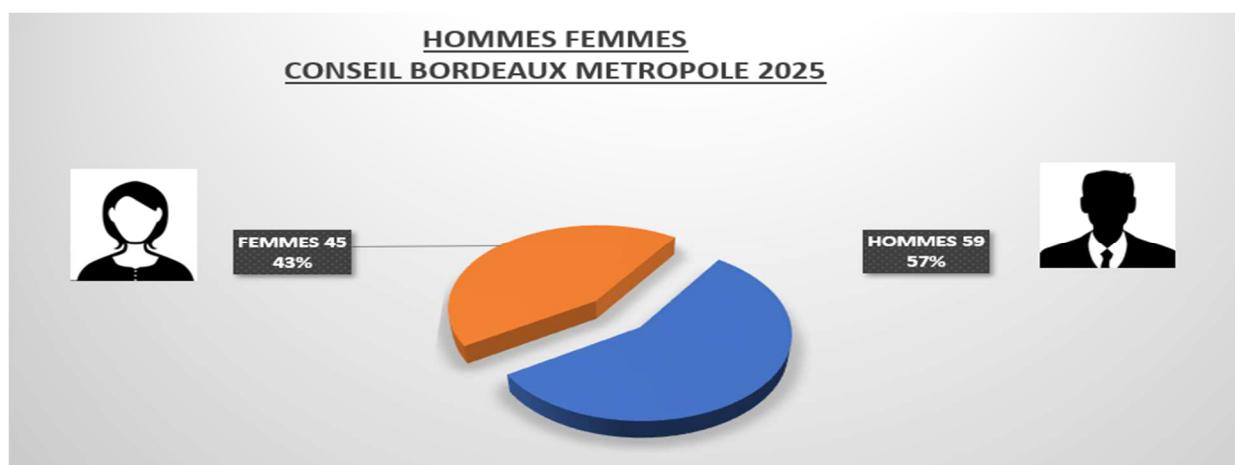
La mission égalité est bien identifiée sur le plan national sur les questions égalitaires et souvent sollicitée pour des temps d'échanges ou de formation par les autres collectivités ou par le CNFPT.

Depuis 2022, la Métropole a intégré le Club des labellisés Egalité et/ou Diversité animé par l'Afnor, regroupant les collectivités et établissements publics concernés.

La participation à ces réseaux est importante, la mission Egalité y trouve des ressources et des exemples de bonnes pratiques et d'expérimentation.

## ● ○ 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.es, dont 57% d'hommes et 43% de femmes en 2025.

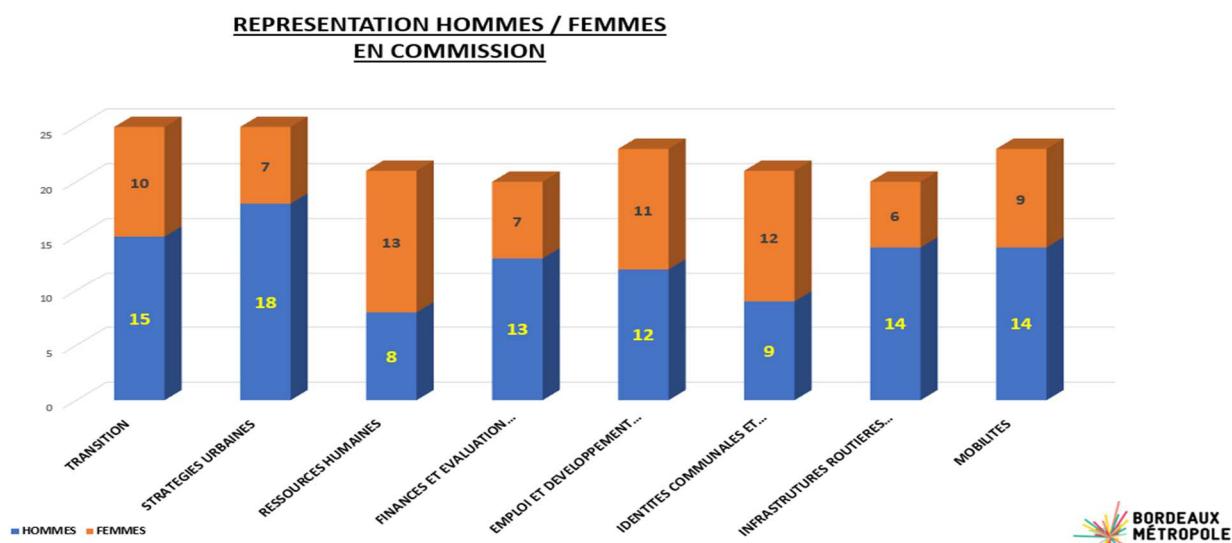


Ce taux de représentation des élues est supérieur à la moyenne nationale dans les intercommunalités (35,8% après les élections de 2020).

Vice-Présidents et Vice-Présidentes, des conseillers et conseillères délégué.es, et des maires. La parité est parfaite entre les Vice-Présidents et Vice-Présidentes (10 femmes et 10 hommes). En revanche, pour les 16 conseillers et conseillères délégué.es, le déséquilibre est important : 3 femmes pour 13 hommes. Enfin, les 3 maires associés au Bureau sont des hommes. En moyenne, il y a donc 30% de femmes au Bureau.

L'évolution de la composition du Bureau explique ce déséquilibre. En effet, depuis 2022, ont été intégrés à l'exécutif les conseiller.ères métropolitain.es délégué.es, permettant à l'ensemble des maires d'être plus fortement associés à la politique de l'agglomération.

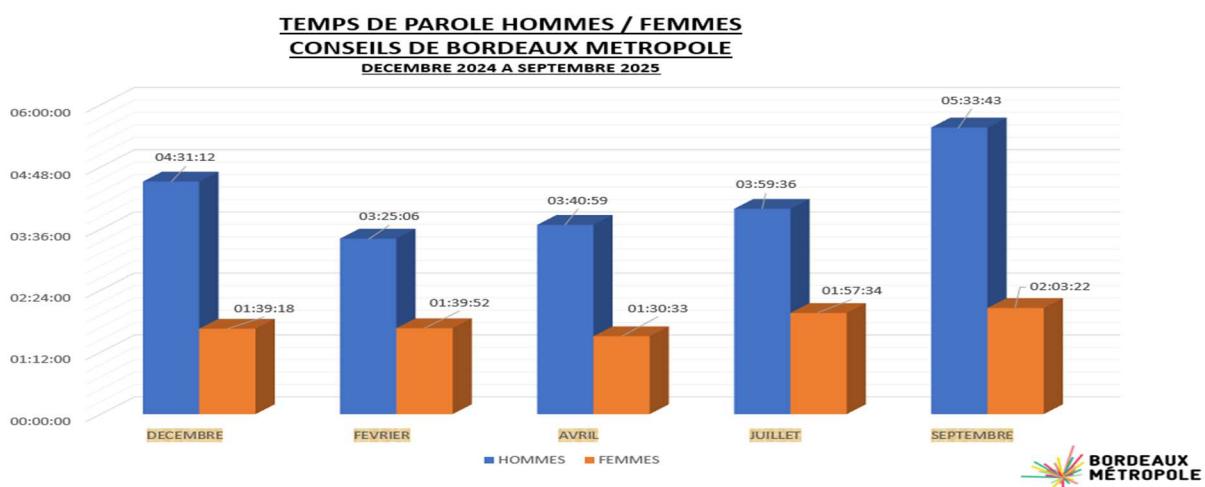
Au sein des commissions, les femmes sont plus présentes que les hommes dans les commissions Ressources humaines et affaires générales (61,90%) et Identités communales (57,14%). En revanche, elles sont minoritaires dans les commissions Stratégies urbaines (28%), Finances (35%), et Infrastructures (30%). Les commissions Emploi (47,82%), Transition écologique (40%) et Mobilités (39,13%) sont les plus mixtes.



Les présidents et présidentes de commissions sont des hommes à 75%.

- Concernant le temps de parole des élu.es, les enregistrements des Conseils, mesurés en dehors des temps de parole de la Présidente, du ou de la secrétaire de séance ou des rapporteur.ses, ont montré une prise de parole toujours plus importante de la part des hommes. En moyenne, comme en 2024, le temps de parole des femmes représente environ 30% des échanges lors des conseils métropolitains.

### Temps de parole par genre et par Conseil mesurés entre décembre 2024 et septembre 2025



(Les indicateurs du mois de juin 2025 n'ont pu être relevés en raison d'un incident technique).

## ○ Un Conseil de Développement Durable (C2D) paritaire dans sa composition et son fonctionnement

À la suite de sa recomposition, le C2D reste paritaire : 52 femmes et 52 hommes. Il est présidé depuis 2021 par Mme Brigitte Tandonnet, médecin gynécologue et militante associative sur la question des droits des femmes. Le Bureau du C2D est composé de 6 femmes et 8 hommes.

Outre sa composition, le C2D porte également une attention particulière concernant la participation des femmes dans le cadre de ses travaux. Ainsi, ces dernières ont davantage participé que les hommes aux différents formats d'échanges du C2D (groupes de travail, rencontres, plénières...) : 54% de participation des femmes contre 46% des hommes.

## ○ Une réserve citoyenne mixte

Face à la multiplication des événements météorologiques extrêmes (tempêtes, inondations, méga-feux, canicules...), Bordeaux Métropole a créé, la Réserve citoyenne en juin 2023.

En 2025, elle se compose de 165 réservistes, 90 femmes et 75 hommes.

Leur mission est de sensibiliser la population aux risques majeurs et de renforcer le soutien et l'assistance en cas de crise ou de situation à risque dans la Métropole.

## ● ○ Une attention portée aux délégations internationales

Les missions internationales constituent des vitrines 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.

La Métropole envoie des volontaires en solidarité humanitaire, qui a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire. En 2025, une femme représente la Métropole à Douala (Cameroun) et un homme à Hyderabad (Inde).

En 2025, une délégation doualaise a été reçue à Bordeaux Métropole, comprenant 5 femmes et 12 hommes, une autre ghanéenne concernait 2 hommes.

### **Zoom sur le dispositif du Congé de solidarité internationale (CSI)**

Depuis 2022, la Métropole a mis en place le congé de solidarité internationale, en partenariat avec l'Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de Développement (IFAID). Il s'agit d'un dispositif permettant à 10 agent.es de partir en mission solidaire durant 2 à 4 semaines. La mission est prise en charge par la Métropole et l'agent.e part sur ses congés.

En 2025, sur les 7 missions proposées, 4 concernaient l'accès à la santé, aux bonnes conditions d'hygiène, à l'éducation, à l'emploi ou au développement de l'accès à la culture des jeunes filles ou des femmes. 7 agentes et 3 agents sont parti.es ou partiront entre septembre 2025 et février 2026 en CSI.

## ● ○ 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. A titre d'exemple, le catalogue des jouets de Noël proposé aux enfants du personnel a été renouvelé depuis plusieurs années afin d'éviter les stéréotypes genrés.

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 exemple dernièrement dans le livre « Portraits d'agents », publié en 2024.

Par ailleurs, la Direction de la Communication interne participe à la connaissance et à la diffusion des outils, procédures et dispositifs accessibles aux agent.es, venant en appui aux encadrant.es 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, actualités sur Intranet, vidéos, événements organisés à l'attention des agent.es, envoi de flyers dans les bulletins de salaire, constitution et diffusion de livrets d'information...

**Tout au long de l'année 2025, de nombreux sujets ont été abordés et proposés aux agent.es sous différents formats :**

- ↳ **17 janvier** : Afin de marquer les 50 ans de la loi sur l'interruption volontaire de grossesse, une information a été publiée sur Intranet.
- ↳ **25 janvier** : Questionnaires aux agent.es diffusés dans les lieux de restauration, portant sur des situations concrètes de violences sexistes et sexuelles, complétés d'une communication postée sur Intranet reprenant les définitions principales et qualifiant les phrases notées sur les panneaux d'expression mis à disposition des personnels.
- ↳ **29 janvier** : Communication sur Intranet relative à la reprise suite au congé maternité.
- ↳ **13/14 février** : Communication sur Intranet relative au dispositif des congés menstruels.
- ↳ **Semaine du 11 mars**, dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes :

**Campagne d'affichage sur les violences sexistes et sexuelles diffusée sur tous les sites**



Webinaire de sensibilisation, animé par l'association Dis Dame Donc, sur la santé des femmes et son impact dans le quotidien de travail et le déroulement de carrière (219 connexions).

- ↳ **17 mars** : Intervention de la doctorante de la mission égalité lors d'un webinaire sur « les sciences comportementales et cognitives au service des espaces publics » (80 connexions), à destination des concepteurs et conceptrices de l'espace public.

La doctorante présentait un outil de diagnostic spatial multicritères qu'elle développe et teste sur des sites récemment livrés. L'outil permet de cartographier les occupations du lieu et de mettre en lumière les asymétries de l'appropriation, notamment de genre, mais adoptant également une approche intersectionnelle mêlant différents critères de discriminations.

- ⌚ **25 mars** : Evènement sur la santé des femmes dans le hall de Bordeaux Métropole. 4 ateliers ont été proposés pour mieux comprendre l'endométriose.



## ❖ Parlons endométriose ❖

La Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) a mis à disposition de la documentation sur la santé des femmes.

La Ligue contre le cancer a tenu un stand, communiquant notamment des informations sur les cancers du sein et de l'utérus.

- ⌚ **4 avril** : Communication sur Intranet relative au congé parental.

A screenshot of a company intranet. At the top, there is a navigation bar with the TATOU logo, search bar, and user icon. Below the navigation, a breadcrumb trail shows the path: Home &gt; Communautés &gt; RH &gt; Actualités de la communauté RH &gt; Congé parental. The main content area has a blue header "Congé parental". Below it, there is a post by "AUCLIN Maeva" dated 01/04/2025. The post title is "Tout savoir sur le dispositif et les modalités de demande." It contains text about the right to request parental leave and the obligation to stop professional activity. There is a section titled "En bref" with a bulleted list of requirements. To the right, there is a sidebar with a post titled "Rappel - Évolution du congé de maladie ordinaire" and a grid of small thumbnail images.

- ⌚ **26 juin** : Webinaire organisé, dans le cadre du partenariat avec la MNT, sur la thématique de la charge mentale (417 connexions).



## Des solutions pour alléger votre charge mentale (webinaire)

Teams

26/06/2025 13:00 - 14:15

Communication interne

LAFOURCADE Nelly • 581 vues • 1 j'aime

Webconférence interne :

**La charge mentale, un enjeu majeur de santé publique, surtout pour les femmes !**

📅 **Quand** ? 26 juin 2025 de 13h à 14h15

📍 **Où** ? Sur Teams > [Rejoignez la réunion maintenant](#)



- ⌚ **Juillet** : Séquence pour l'émission Tribune informant les agent.es de la prochaine diffusion du livret Stop sexismé remis à jour.

- ⌚ **Août** :

Courrier de la Présidente, envoyé à tous les personnels de Bordeaux Métropole, et accompagnant le livret Stop sexismé au travail



- ⌚ **2 septembre** : Mise en ligne sur Intranet du Guide parents remis à jour

The screenshot shows the TATOU intranet interface. At the top, there is a navigation bar with links: 'Ma vie d'agent', 'Ma vie pratique', 'Nos communautés', and 'Mes Espa'. Below the navigation bar is a large banner with a photograph of a baby bottle, a teddy bear, and a pair of baby shoes. The text in the banner reads: 'Futurs et nouveaux parents : ce guide est fait pour vous !'. At the bottom of the page, there is a footer box containing the number '19' and the following text: 'Accusé de réception en préfecture 033-243300316-20260130-lmc1115120-DE-1-1 Date de télétransmission : 06/02/2026 Date de réception préfecture : 06/02/2026 Publié le : 06/02/2026'.

- ⌚ **22 septembre** : Mise en ligne du magazine interne « Nous la Métro » comportant un article sur l'expérimentation relative au congé menstruel.



**Place à l'expérimentation**  
**Règles douloureuses : levons le tabou au travail !**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, Bordeaux Métropole a mis en place un dispositif expérimental de prise en compte des menstruations incapacantes. Cette expérimentation, d'une durée d'un an, place le sujet des règles douloureuses au cœur des démarches de qualité de vie et de santé au travail. Elle promeut aussi une culture égalitaire et une approche inclusive.

Envie de tester vos connaissances ?

Menstruations incapacantes : êtes-vous bien informée ? Ce quiz ne comporte aucune question personnelle, vos réponses resteront entièrement anonymes.

En savoir plus

La santé menstruelle à Bordeaux Métropole

Tant que le sujet des règles douloureuses au travail est invisibilisé, il a des conséquences concrètes : mal-être, absentéisme, fatigue, douleurs non prises en compte, voire repli ou découragement. Parler de santé menstruelle, c'est aussi parler de respect, de santé et de bien-être au travail », avance Lorène Clin, responsable du centre organisation des temps de travail. Ainsi, la santé menstruelle est un enjeu de santé publique qui s'intègre à une approche globale de la santé au travail et de l'égalité professionnelle.

Conscient de ces réalités, notre établissement a délibérément pour mettre en œuvre un dispositif permettant aux salariées de disposer d'autorisations d'absence, sur présentation d'un justificatif médical établi par un gynécologue ou un médecin traitant. « Par cette initiative, il ne s'agit pas simplement de permettre aux femmes de s'absenter, mais de créer un environnement de travail inclusif, dans lequel leur expérience corporelle est reconnue, respectée, et intégrée aux politiques sociales », ajoute Lorène.

Tout savoir sur le dispositif et ses modalités : rubrique Ma vie d'agent > Ma vie au travail > Santé menstruelle

Une demande concernant votre télétravail ? Filez sur RH en ligne !

RH en ligne

- ⌚ **23 septembre** : Atelier proposé à 15 agent.es par l'Association Dis Dame Donc sur le syndrome prémenstruel.
- ⌚ **30 septembre** : Webinaire « Parentalité, carrière et égalité professionnelle », animé par le collectif Nid/e (156 connexions, dont 19,33% d'hommes).



## Webconférence - Parentalité, carrière et égalité professionnelle



Teams

30/09/2025 13:00 - 14:00

Communication interne

LAFOURCADE Nelly • 153 vues •

📅 **Quand** ? 30 septembre 2025 de 13h à 14h

📍 **Où** ? Sur Teams

80% des femmes et 18% des hommes considèrent que leur parentalité a eu un impact négatif sur leur carrière. Les travaux de Claudia Goldin, Prix Nobel d'économie, ont démontré que la parentalité, et notamment l'arrivée du premier enfant,  sent les

Une synthèse de la webconférence a été ensuite diffusée sur Intranet.

- ⌚ **1<sup>er</sup> octobre** : A l'occasion d'octobre Rose, stand de la Ligue contre le cancer dans le hall de Bordeaux Métropole.

↳ **Du 1<sup>er</sup> au 9 octobre** : Quizz sur Intranet, visant à sensibiliser sur le cancer du sein.

↳ **Semaine du 6 octobre, journée nationale des aidant.es** : Invitation des agent.es, via Intranet, à venir découvrir le Comptoir des aidants, cellule de soutien, ouvert depuis janvier 2025 à la Cité municipale.

↳ **Les 8 et 9 octobre** : Diffusion dans les services d'un « aidantomètre », outil de sensibilisation et d'auto-diagnostic du niveau d'impact pour les personnes aidantes.



- ↳ **9 octobre** : webinaire a été organisé, dans le cadre du partenariat avec la MNT, sur la thématique de la ménopause (253 connexions, dont 11 hommes). Le diaporama a été partagé sur Intranet.
- ↳ **10 octobre** : Ateliers proposés par l'association Dis Dame Donc sur la ménopause, la santé mentale et le post-partum.
- ↳ **Novembre** : Engagement de la Métropole dans le mouvement Movember, en proposant aux agents un concours de moustache. Ce mouvement met à l'honneur la santé masculine en sensibilisant à la prévention des cancers touchant les hommes et notamment ceux de la prostate et des testicules.
- ↳ **Semaine du 25 novembre**, journée internationale de lutte contre les violences conjugales : article d'information sur les violences au sein du couple publié sur Intranet, complété d'une distribution du livret interne sur les violences et du violentomètre.



- ↳ **16 décembre** : Webinaire organisé, dans le cadre du partenariat avec la MNT, sur l'andropause (plus de 235 personnes inscrites, 146 hommes et 89 femmes). Ce webinaire devrait être enregistré et mis à disposition des agent.es sur Intranet.

**En 2025, un cycle de conférences à l'attention des agent.es a pu être programmé, grâce au partenariat liant la Métropole à la MNT d'une part, et à la subvention accordée par le Fonds de l'égalité de l'Etat, d'autre part. Le choix a été fait de les organiser en webinaire, entre 13h00 et 14h00, afin de permettre au plus grand nombre d'agent.es de les suivre.**

**Le nombre important de connexions à chaque session laisse penser que la formule convient assez bien aux agent.es.**

### **Zoom sur la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) lors des temps professionnels festifs.**

Dans la continuité des engagements portés par la Métropole et à la suite de plaintes déposées par deux personnes lors de la soirée des voeux aux agent.es de 2025, plusieurs actions concrètes seront mises en œuvre lors de la soirée des voeux de 2026 :

- ↳ Engagement à adopter un comportement respectueux envers toutes les personnes présentes à la soirée dès l'invitation.
- ↳ Affichage de messages tout au long de la soirée sur les écrans : rappel du cadre et des comportements attendus.
- ↳ Brigade de vigilance anti-VSS circulant discrètement au sein du public. Cette présence a pour objectif de repérer d'éventuels comportements inappropriés. La brigade est chargée de faire de la médiation et de la prévention.
- ↳ Diffusion de stickers de sensibilisation sur les tables et à l'accueil, avec des messages bienveillants et non culpabilisants, conçus en interne.
- ↳ Activation du dispositif Angela : un espace sûr identifié près du poste de secours.
- ↳ Limitation de la consommation d'alcool et offre élargie de boissons sans alcool, afin de garantir un moment festif et accessible à toutes et tous.

Cette démarche répond à la fois à un impératif de prévention active et à une logique de sécurisation des temps festifs.

### **Exemple de stickers :**

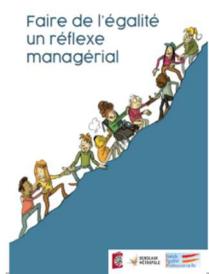




**Bonne pratique :** La Newsletter de la DG Transition Ecologiques Ressources Environnementales a consacré un numéro spécial à la thématique Egalité/Discrimination, afin de faire connaitre et de souligner les actions et démarches de sensibilisation mises en place.



**Bonne pratique :** Le Pôle Action Climatique Transition Écologique a installé un porte revue au niveau des tisaneries des 4ème et 5ème étage de la Tour Devèze et met à disposition des agent.es les documents produits par la mission Egalité. L'exposition « Faire de l'égalité un réflexe managérial » est également affichée dans ces espaces.



## ● ○ Une communication externe soutenue

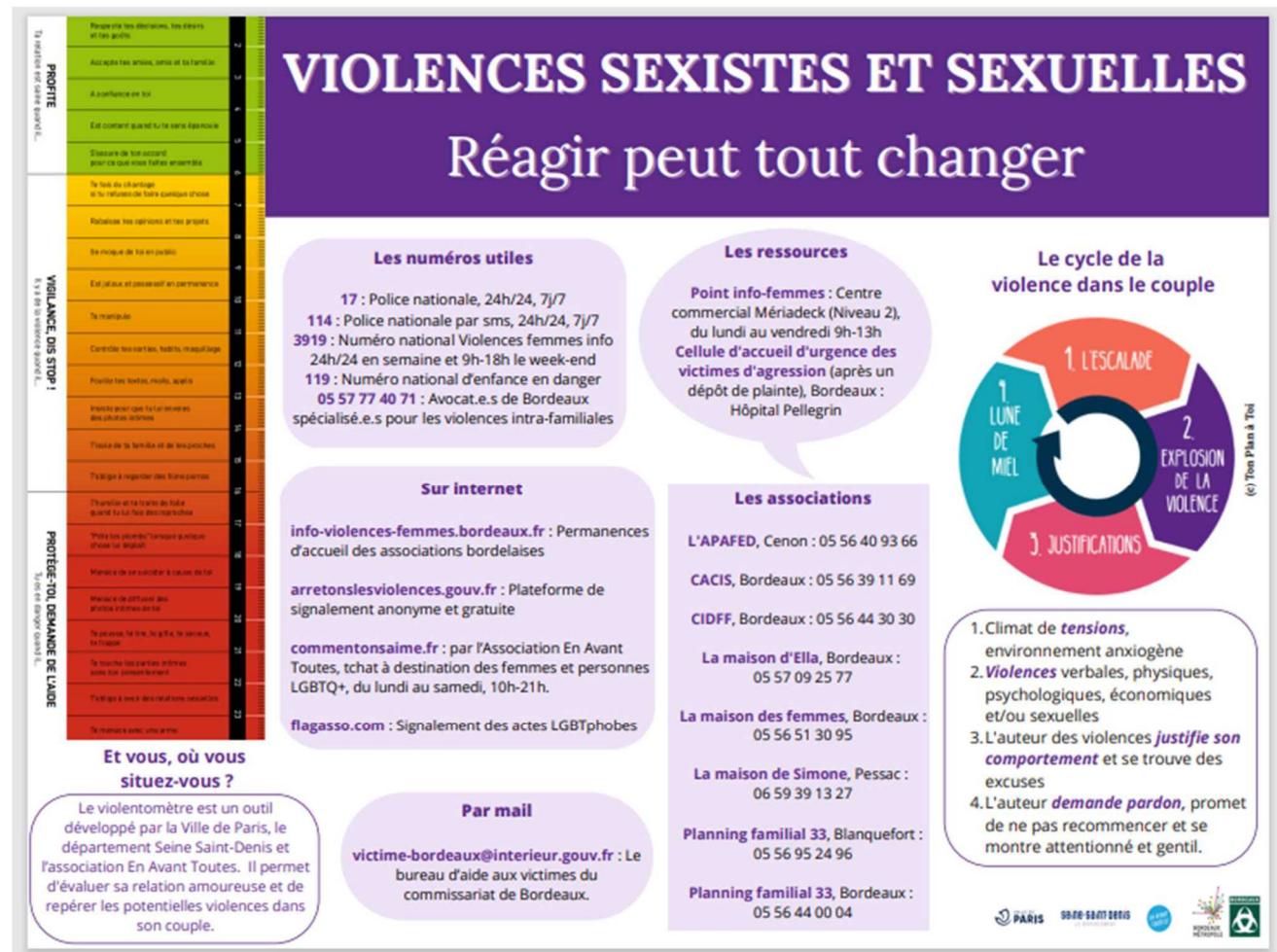


Depuis septembre 2022, un plan annuel de communication externe a été mis en place.

### **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 est exposée dans les toilettes accessibles au public sur les sites métropolitains. Quelques exemplaires ont été distribués aux services médicaux de la Métropole.

En 2024, cette affiche a été reprise par les communes de Saint-Médard-en-Jalles et Pessac.



## 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 2025, qui s'est déroulée du 18 novembre au 2 décembre, 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.es de communication des communes. Elle accompagne également les communes qui n'ont pas les moyens d'éditer leurs propres flyers de communication.

## Le pelliculage d'une rame du tramway

Comme en 2023 et 2024, le pelliculage d'une rame du tramway, a été utilisé à deux reprises en 2025 sur les questions égalitaires, et s'est accompagné d'une campagne d'information des voyageurs :

**La semaine du 17 mai, journée de lutte LGBTQIA+.**



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

**La semaine du 14 au 26 novembre**, journée nationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

## Vue de Gauche



## Vue de Droite



Chaque année, la ligne de tramway choisie est différente, afin d'informer le plus grand nombre d'usagères et d'usagers. En 2025, il s'agit de la ligne C.

Par ailleurs, le 25 novembre, une campagne d'affichage « Angela » a été organisée sur le réseau TBM. Pour rappel, le principe du dispositif Angela permet à une personne qui se sent harcelé.e ou importuné.e de se rendre dans un établissement refuge et de **demande** « **Où est Angela ?** » manière discrète de signaler ses difficultés.



### Une marque employeur présentée dans les salons

La DRH a participé les 14, 15 et 16 octobre à des tables rondes et conférences lors du Salon Préventica, salon de référence en matière de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail. Elle a pu y présenter les bonnes pratiques de Bordeaux Métropole et les nouveaux chantiers mis en œuvre concernant les agents proches aidants, la parentalité ou la santé des femmes.

### 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 genre 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'élue.es ;
- ↳ l'équilibre du nombre de femmes et d'hommes dans les tribunes, quand cela est possible, lors des événements ou des interviews et le partage équilibré des temps de parole.

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

## ● ○ Des sessions de sensibilisation et de formation renforcées

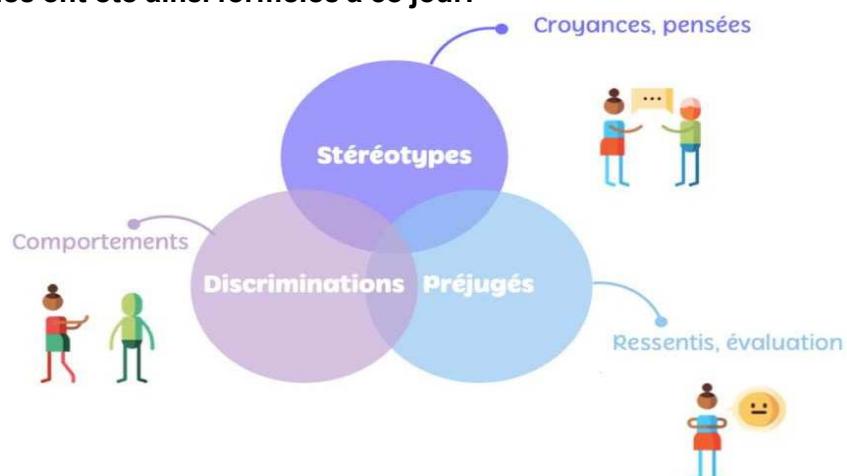


Depuis 2017, dans le cadre de l'engagement de Bordeaux Métropole dans la démarche de labellisation Égalité professionnelle et Diversité, des formations sur la non-discrimination et l'égalité de traitement dans le service public territorial sont proposées en interne, environ 6 fois par an, à l'ensemble des agent.es 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. En 2025, 6 sessions ont permis de former 57 personnes.

**Environ 550 agent.es ont été ainsi formé.es à ce jour.**

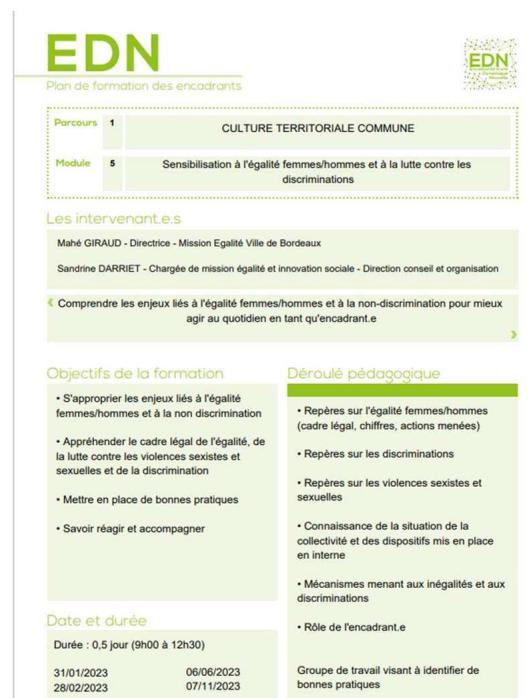


Dans le cadre du plan de formation des encadrant.es (EDN), la Direction des ressources humaines (DRH) a choisi d'intégrer dans chacune des formations sur les processus RH (recrutement, évaluation, risques psycho-sociaux...) un module sur l'égalité et la non-discrimination.

En 2023, 2024 et 2025, 12 sessions d'une demi-journée sur l'égalité femmes/hommes, les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le rôle des encadrants, ont été ajoutées dans le programme EDN, et rendues obligatoires pour les nouveaux et nouvelles encadrant.es.

Depuis 2021, **340 encadrants de Bordeaux Métropole ont suivi ces sessions.**

Quatre sessions sont programmées pour 2026.



The screenshot shows the 'EDN' logo and the 'Plan de formation des encadrants' title. It displays the 'Parcours 1' (Pathway 1) and 'Module 5' (Module 5) sections. The 'Module 5' section is titled 'Sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations' (Sensitization to gender equality and combat against discrimination). The 'Objectifs de la formation' (Formation objectives) list includes: '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', and 'Savoir réagir et accompagner'. The 'Déroulé pédagogique' (Pedagogical flow) list includes: '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', and 'Rôle de l'encadrant.e'. The 'Date et durée' (Date and duration) section shows a duration of 0.5 day (9h00 to 12h30) and dates from 31/01/2023 to 07/11/2023. The 'Groupe de travail visant à identifier de bonnes pratiques' (Working group to identify good practices) is mentioned.



**Bonne pratique :** Les managers de l'ADG Bâtiment ont inscrit une formation sur « l'égalité femmes/hommes, les violences sexistes et sexuelles, la lutte contre les discriminations et le rôle de chacun » dans les objectifs fixés aux agent.es lors des évaluations.



**Bonne pratique :** Le Pôle Action Climatique et Transition Energétique a mis en place un programme de formations obligatoires pour ses encadrant.es sur l'égalité, la lutte contre les discriminations et la prévention des risques psycho sociaux.

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

- ↳ Entre décembre 2024 et janvier 2025, le Cabinet Egaé est intervenu en format webinaire d'1h15 pour sensibiliser les agent.es sur les violences sexistes et sexuelles. 12 sessions de 50 personnes volontaires ont été organisées. Les sessions ont été très rapidement remplies.
- ↳ Des sessions courtes d'1h30 auprès des équipes de terrain sont réalisées à la demande. En 2025, la Mission égalité est ainsi intervenu au Pôle territorial Sud pour un atelier sur l'humour au travail. En binôme avec une psychologue du travail, 4 sessions de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles ont également été réalisée.
- ↳ Entre novembre 2024 et mai 2025, 10 ateliers ont été expérimentés avec 12 agentes en réflexion sur leur carrière. L'association Les DébaTTeurs, qui utilise les outils du théâtre pour travailler l'éloquence, la prise de confiance, l'estime de soi, la légitimité (...), a animé ces ateliers. Au regard du bilan positif de la première édition, une nouvelle session avec 15 agentes a commencé en décembre 2025 et se prolongera jusqu'en mai 2026. L'ensemble de ces ateliers ont pu être financés grâce à la subvention accordée à la Métropole par le Fonds de l'égalité.
- ↳ Le 27 novembre 2025, une animation de théâtre forum sur les discriminations a été proposée aux agent.es de l'ADG Bâtiment. 30 personnes y ont participé.

Un catalogue des diverses propositions de formation, disponible sur Intranet, a été créé à destination des encadrant.es.

Depuis janvier 2025, et la tendance se poursuit en 2026, la mission égalité est de plus en plus sollicitée par les directions pour mettre en place des sessions de sensibilisation de leurs équipes, notamment sur la thématique des violences sexistes et sexuelles. De plus en plus, ces interventions sont préconisées par la DRH à la suite de comportements ou propos inadaptés dans le cadre professionnel.

**Au regard de l'effort budgétaire collectif, le choix a été fait d'effectuer ces formations en interne, ce qui n'est pas sans conséquence sur la charge de travail de la mission égalité.**

## ○ Un dialogue social à améliorer



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 en moyenne 2 fois par an.

Les auditeurs Afnor ont considéré que le dialogue social sur les questions d'égalité devait encore progresser au regard des attentes du cahier des charges des labels Egalité et Diversité.

Il s'agit d'un axe à améliorer. En 2026, en plus de la présentation du présent rapport, plusieurs rencontres seront prévues : présentation de la cartographie des risques de discriminations dans les process RH, présentation de l'enquête sur le ressenti discriminatoire des agent.es, présentation des réflexions du groupe de travail sur la parentalité et du groupe de travail sur les agent.es proches aidants.

## ● ○ Une enquête interne sur le ressenti discriminatoire réalisée



En parallèle des actions menées sur le terrain, une enquête est réalisée tous les deux ans depuis 2018 auprès des agent.es 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 entre mai et juillet 2025.

L'enquête est en cours de finalisation et sera prochainement présentée globalement.

En 2022, l'enquête a recueilli 1 037 répondant·es au sein de Bordeaux Métropole. Parmi ces répondant·es, 14 % se déclarent victimes de discrimination sur leur lieu de travail au cours des deux dernières années. Parmi ces 14 %, 17 % déclarent que cette situation est arrivée une seule fois, tandis que 38 % indiquent la récurrence de 5 fois ou plus.

Les principaux critères de discrimination évoqués par les répondant·es sont le genre (20 %), l'apparence physique (12 %), l'état de santé (12 %) et l'âge (10 %). Au-delà des discriminations ressenties, les répondant·es relèvent également des phénomènes de moqueries ou d'injures sur leur lieu de travail, notamment à l'égard des femmes (189 déclarations), de l'apparence physique (163 déclarations) ou encore des personnes d'origine étrangère, vraie ou supposée (123 déclarations).

En 2025, un total de 1 024 répondant·es a été recueilli. 20 % des agent·es déclarent se sentir discriminé·es sur leur lieu de travail au cours des deux dernières années. Parmi eux, 14 % indiquent que la situation s'est produite une fois, tandis que 45 % rapportent une récurrence de 5 fois ou plus.

Les principaux critères de discrimination évoqués en 2025 sont le genre (16,3 %), l'âge (15,6 %), l'état de santé (12,8 %) et l'apparence physique (9,3 %). Les répondant·es relèvent également des moqueries ou injures sur leur lieu de travail, notamment à l'égard des femmes (220 déclarations), de l'apparence physique (168 déclarations) ou des personnes d'origine étrangère, vraie ou supposée (123 déclarations).

En comparaison, on observe un nombre de répondant·es similaire entre les deux enquêtes concernant les ressentis de discrimination. Les critères évoqués demeurent les mêmes, mais leurs proportions évoluent entre 2022 et 2025. Le genre, bien que légèrement moins cité (de 20 % à 16,3 %), reste le critère le plus mentionné. Le critère de l'âge augmente de 10 % à 15,6 %, tandis que l'état de santé varie peu, et l'apparence physique passe de 12 % à 9,3 %. Enfin, la proportion de personnes se déclarant discriminées sur leur lieu de travail augmente nettement : 14 % en 2022 contre 20 % en 2025.

Les critères de discrimination évoqués dans l'enquête de 2025 sont identiques à ceux de 2022, mais les déclarations concernant ces derniers sont légèrement plus élevées en 2025 qu'en 2022. Par exemple, les répondant·es déclarent 189 fois que les femmes subissent des moqueries en 2022, contre 220 fois en 2025.

## ● ○ Un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes rédigé annuellement



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 donne également l'occasion à la mission de proposer de nouvelles pistes d'actions afin de corriger les inégalités constatées.

## ● ○ Une participation à l'appel à projets 2025 du Fonds de l'égalité

Le Fonds en faveur de l'Egalité Professionnelle (FEP) permet de cofinancer des projets visant à prévenir et lutter contre les inégalités de genre, et ainsi d'accompagner les administrations des trois versants de la fonction publique, ainsi que les associations (ayant pour objet la promotion ou le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en lien avec les administrations), dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets de promotion et d'amélioration de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

En 2025, le FEP a reçu 196 projets (contre 1 en 2024), dont 75 provenant de la Fonction publique territoriale (contre 79 en 2024).

**123 projets ont été retenus dont :**

- ↳ 31 pour la fonction publique d'Etat (FPE) pour un montant de cofinancement de 343 071 euros ;
- ↳ 54 pour la fonction publique territoriale (FPT) pour un montant de cofinancement de 326 148 euros ;
- ↳ 38 pour la fonction publique hospitalière (FPH) pour un montant de cofinancement de 310 159 euros.

Depuis l'ouverture aux 3 versants de la fonction publique, en 2022, les dossiers déposés par la Métropole ont été retenus et ont permis l'attribution des subventions suivantes :

- ↳ 13 000 euros pour 2022.
- ↳ 26 000 euros pour 2023.
- ↳ 6 000 euros pour 2024  
(diminution due au nombre important de dossiers déposés par les collectivités territoriales).
- ↳ 13 000 euros pour 2025.

- ↳ Cette subvention a été intégralement dépensée et a permis de réaliser :
  - ↳ une session de sensibilisation, via le Monopoly des inégalités, proposés à 50 agent.es lors du séminaire du pole territorial Rive droite en juin 2025,
  - ↳ un webinaire participatif d'1 heure 30 sur la parentalité, proposé aux agent.es, animé par le collectif Nid/E (156 connexions),
  - ↳ une formation, par l'Observatoire des inégalités, à l'animation du « Monopoly des inégalités » pour les référent.es égalité volontaires, une des psychologues du travail et les agent.es de la mission égalité,
  - ↳ un atelier de théâtre forum proposé aux personnels de l'ADG Bâtiment (30 personnes ont pu y participer) ;
  - ↳ 10 ateliers, intitulés « Prendre sa place », expérimentés pour la seconde fois avec un groupe de 15 femmes souhaitant évoluer dans leur carrière. Il s'agit de travailler avec l'association Les DébaTTeurs à la prise de confiance en soi, l'estime de soi, la prise de parole orale en toutes circonstances, la posture... avec les outils du théâtre et de l'éloquence. Ces ateliers, commencés en novembre 2025 se poursuivront jusqu'en mai 2026.

**Un nouveau dossier sera déposé début 2026, si le Fonds de l'égalité professionnelle ouvre de nouveau un appel à projets. Cette information n'est pas encore connue au moment de la rédaction du présent rapport.**

## AXE 2 – TENDRE VERS L’EXEMPLARITÉ

***Sauf précision spécifiquement mentionnée, les données RH présentées proviennent pour la plupart du Rapport social unique et concernent l’année 2024.***

### ● ○ La cartographie des risques de discrimination dans les processus 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 processus de ressources humaines. Cette étude a été conduite par l’Inspection générale des services (IGS) en 2020. 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.

La même méthodologie a été reconduite :

- ↳ Identification des processus potentiellement discriminants.
- ↳ Organisation des entretiens avec les responsables de ces processus.
- ↳ Identification de nouvelles problématiques.
- ↳ Proposition de solutions adaptées.
- ↳ Validation de la nouvelle version de la cartographie par les responsables des processus.
- ↳ Création collégiale d’une cotation des risques pour les différents processus identifiés.

10 entretiens ont été réalisés, ainsi qu’un atelier visant à graduer les risques. La cartographie est en cours de finalisation, elle sera présentée en comité de direction générale, aux représentant.es du personnel, aux élu.es et aux auditeurs Afnor en 2026.

### ○ L’utilisation de l’écriture égalitaire

Depuis 2017, toutes les offres de poste 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 nouvelle obligation de publier l'index de l'égalité professionnelle femmes, hommes



La loi du 19 juillet 2023, visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, suivie par deux décrets d'application du 13 juillet 2024, a imposé aux collectivités et établissements publics de plus de 40 000 habitants et gérant au moins 50 agents permanents de publier leur index de l'égalité professionnelle, au plus tard fin septembre 2024. L'objectif de cette loi est de supprimer, à terme, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qu'ils emploient.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis entre quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer :

- ↳ L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (sur 50 points),
- ↳ l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels (sur 15 points),
- ↳ l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (sur 20 points),
- ↳ le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (sur 15 points).

La loi prévoit qu'une collectivité ou un établissement qui obtient un score inférieur à 75 points doit fixer et publier des objectifs de progression dans chacun des indicateurs. L'employeur dispose d'un délai de trois ans pour atteindre cette cible. Si au terme de ce délai, il n'y est pas parvenu, il se verra appliquer une pénalité financière fixée entre 0,1% et 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

## Le score global de l'index égalité de Bordeaux Métropole est de 80/100.

	Score global 2024	Rappel 2023
	80/100	74/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	47/50	47/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels sur emploi permanent	15/15	15/15
3/ Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)	14/25	8/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4/10	4/10

Ce score s'explique par :

**1 et 2/** Un faible écart de primes (RIFSEEP et indemnités horaires et pénibilité) entre hommes et femmes dans une même filière et catégorie, pour les fonctionnaires comme pour les contractuel.es.

La Métropole s'est engagée depuis plusieurs années à réduire la différence de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment à travers une revalorisation du RIFSEEP en faveur des poste/filière/catégorie les plus occupés par les femmes.

**3/** L'écart de promotion à l'avancement de grade s'est réduit entre les femmes et les hommes en 2024, participant ainsi à l'amélioration globale du score.

**4/** La faible représentation des femmes parmi les 10 agents bénéficiant des rémunérations les plus hautes fait également baisser le score global.

En effet, on dénombre seulement 2 femmes sur les 10 agent.es concerné.es. Cet indicateur est à mettre en parallèle avec la répartition des femmes sur emplois fonctionnels, peu féminisés aujourd'hui.

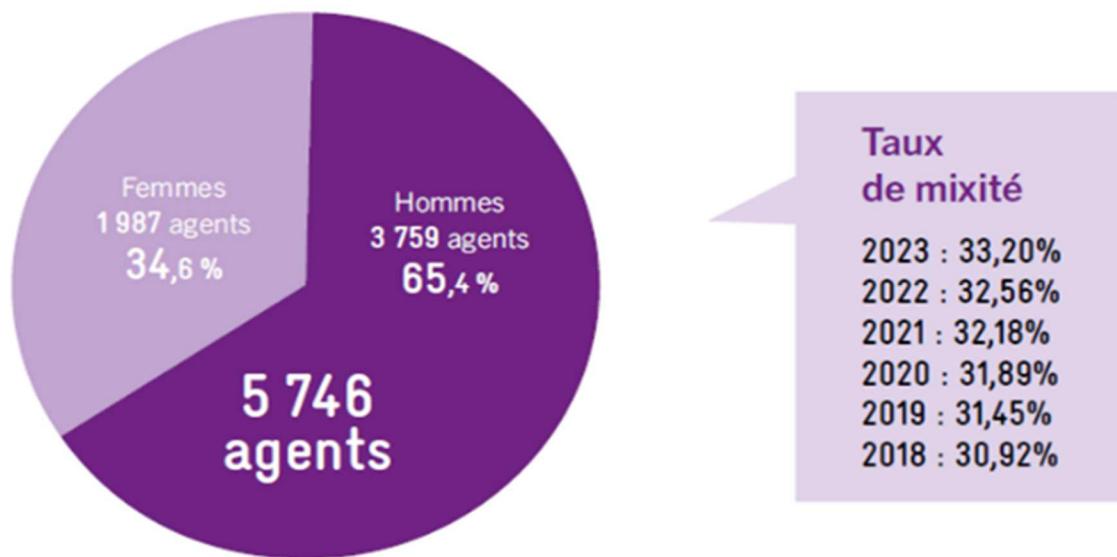
## ○ Les effectifs



L'effectif permanent au 31 décembre 2024 est constitué de l'ensemble des agent·es stagiaires, titulaires et contractuel·les en position d'activité, affecté·es sur un emploi permanent.

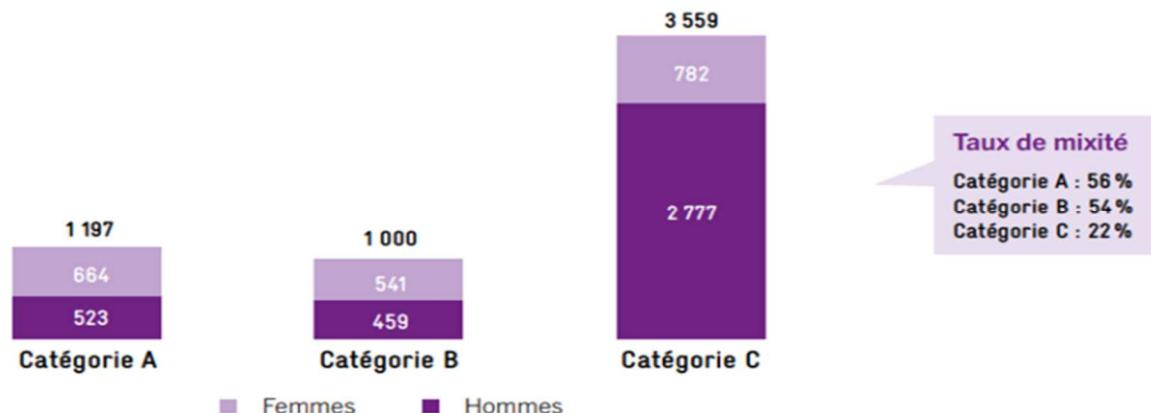
La mixité professionnelle, définie par la présence d'au moins 40% de femmes ou d'hommes, n'est pas atteinte à Bordeaux Métropole. En effet, ses effectifs comptent 34,6 % de femmes (1 987) et 65,4 % d'hommes (3 759) parmi ses 5 746 agent·es.

## Répartition de l'effectif par genre



La féminisation des effectifs augmente légèrement depuis 2021, en passant de 32,18% à 32,6% en 2022, 33,2% en 2023 et enfin 34,6% en 2024.

## Répartition par genre et par catégorie



Les femmes sont majoritaires dans les catégories A et B, davantage que l'année précédente, contrairement à la catégorie C, où elles demeurent peu représentées. Ce faible taux de mixité s'explique principalement par la prédominance de métiers techniques dans cette catégorie, largement occupés par des hommes (78% dans la catégorie C).

Dans les filières où les femmes sont majoritaires, environ 60 % des postes relèvent des catégories A ou B, dont près de 75 % sont occupés par des femmes.

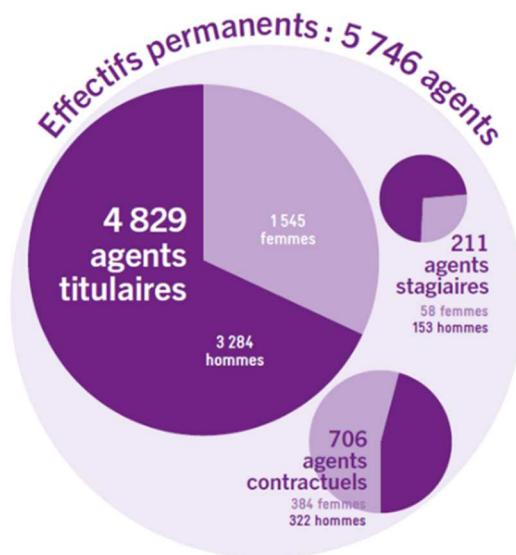
## Répartition par genre et par filière

	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Filière administrative	1 337	67,3%	348	9,3%	1 685	29,3%
Filière animation	3	0,2%		0,0%	3	0,1%
Filière culturelle	28	1,4%	11	0,3%	39	0,7%
Filière médico-sociale	18	0,9%	2	0,1%	20	0,3%
Filière technique	601	30,2%	3 398	90,4%	3 999	69,6%
<b>Total</b>	<b>1 987</b>	<b>100,0%</b>	<b>3 759</b>	<b>100,0%</b>	<b>5 746</b>	<b>100,0%</b>

La part des femmes est la plus élevée dans les filières administrative (79,3%) et médico-sociale (90%). En revanche, la féminisation de la filière technique reste très faible, où les femmes représentent 15% des effectifs.

La part des femmes est la plus élevée dans les filières administrative (79,3%) et médico-sociale (90%).

## Répartition par genre et par statut



Sur l'ensemble des emplois permanents, Bordeaux Métropole compte 4 829 titulaires (84 %), 211 stagiaires (3,7 %) et 706 contractuel·les (12,3 %).

Les femmes sont plus concernées que les hommes par la précarité. En effet, les hommes demeurent majoritaires parmi les titulaires, tandis que les femmes sont plus nombreuses parmi les contractuelles.

Ce taux de féminisation n'est pas à négliger, car cette tendance pourrait s'accentuer.

Depuis 2016, la proportion de femmes contractuelles a plus que triplé (+207%), tandis que celle des femmes fonctionnaires a diminué de 14%.

## Les métiers les plus fréquents de Bordeaux Métropole

Métiers les plus fréquents	Femmes	Hommes	Nombre d'agents total	% dans la collectivité
Agent de collecte	7	385	392	6,8%
Agent de propreté	19	276	295	5,1%
Jardinier	37	230	267	4,6%
Assistant administratif	215	42	257	4,5%
Conducteur d'engins	2	224	226	3,9%
<b>Total</b>	<b>280</b>	<b>1 157</b>	<b>1 437</b>	<b>25,0%</b>

Les cinq métiers les plus fréquents représentent environ 25 % des effectifs. Le plus représenté est celui d'agent·e de collecte, qui concentre à lui seul 6,8 % des effectifs. On observe que les postes d'agent·e de collecte, agent·e de propreté, conducteur·rice d'engins, jardinier·ère, qui prédominent dans la catégorie C, sont majoritairement occupés par des hommes (94,5%). Le poste d'assistant·e administratif·ve, représentant une part importante de la filière administrative, est, lui, largement féminisé (83,7%).

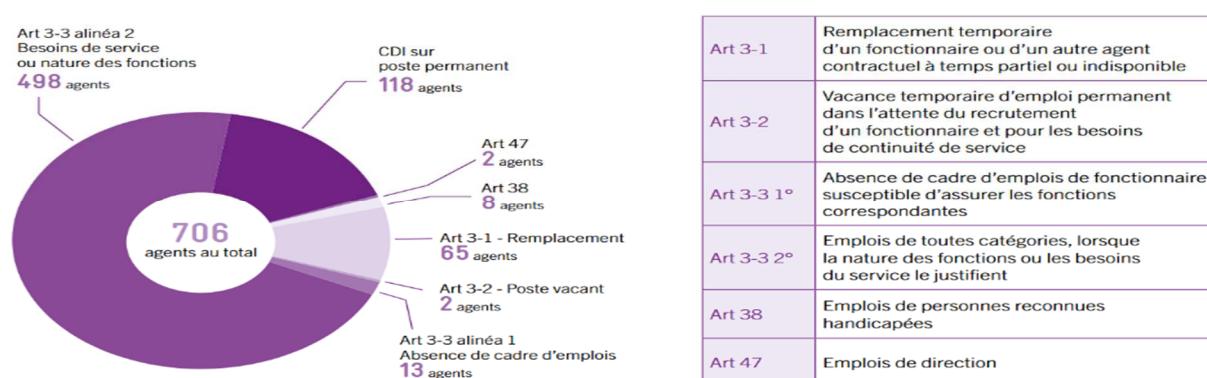
Les femmes demeurent majoritaires sur les fonctions administratives, alors que les métiers techniques, plus nombreux, restent majoritairement masculins. La répartition genrée des métiers reste marquée. Ce constat souligne la nécessité de poursuivre les actions en faveur de la mixité professionnelle.

Cette paroi de verre s'explique par plusieurs facteurs, dont la persistance de certains stéréotypes et préjugés liés aux compétences considérées comme "féminines" ou "masculines".

Ces représentations influencent les choix d'orientation : les femmes vont plutôt s'orienter vers les filières administratives, tandis que les hommes vont plutôt privilégier les filières techniques.

Cette tendance se retrouve lors des recrutements puisque les viviers de femmes postulant dans des métiers techniques et ceux des hommes postulant dans des métiers administratifs demeurent peu importants.

## Répartition de l'effectif des contractuels sur emploi permanent par type de contrat



Parmi les agent·es contractuel·les, la part des femmes en CDD a progressé plus rapidement (+32,9 %) que celle des femmes en CDI (+18,8 %). En 2024, seules 14,8 % des femmes contractuelles occupent un CDI, contre 18,9 % des hommes, confirmant une féminisation concentrée sur les contrats les plus précaires.

#### **Zoom sur les apprenti·es :**

En 2024, Bordeaux Métropole a accueilli 119 apprenti·es. La part de femmes apprenties a diminué, passant de 44 en 2023, à 42 en 2024. Tandis la part des hommes apprentis a augmenté de 20 agent·es, passant de 57 à 77.

#### **Zoom sur les emplois tremplins :**

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·es d'amorcer une reconversion.

La Métropole disposait de 59 emplois tremplins au 31/12/2024, dont 13 étaient occupés par des femmes et 46 par des hommes.

#### **Zoom sur les agent·es en situation de handicap :**

En 2024, 470 agent·es en situation de handicap sont recensé·es à Bordeaux Métropole (contre 433 en 2023), 316 hommes et 154 femmes. Ces agent·es représentent 8,3% des effectifs globaux. (contre 7,71% en 2023).

### **La démographie des effectifs sur emploi permanent.**

## Répartition des effectifs par genre, âge moyen, filière et catégorie

		Moyenne d'âge	Nombre d'agents
Filière administrative	Global	46 ans	1 685
	Catégorie A	45 ans 11 mois	554
	Catégorie B	44 ans 9 mois	484
	Catégorie C	47 ans	647
	Hommes	46 ans 4 mois	348
	Femmes	45 ans 11 mois	1 337
	Titulaires	47 ans 9 mois	1 391
	Contractuels	37 ans 9 mois	294
Filière culturelle	Global	45 ans 8 mois	39
	Catégorie A	47 ans 2 mois	15
	Catégorie B	43 ans 6 mois	14
	Catégorie C	46 ans 5 mois	10
	Hommes	45 ans 4 mois	11
	Femmes	45 ans 9 mois	28
	Titulaires	46 ans 11 mois	32
	Contractuels	39 ans 10 mois	7
Filière sociale et médico-sociale	Global	47 ans 6 mois	20
	Catégorie A	47 ans 6 mois	20
	Catégorie B		
	Catégorie C		
	Hommes	37 ans 6 mois	2
	Femmes	48 ans 7 mois	18
	Titulaires	45 ans 9 mois	14
	Contractuels	51 ans 8 mois	6
Filière technique	Global	46 ans	3 999
	Catégorie A	46 ans 8 mois	598
	Catégorie B	46 ans 9 mois	502
	Catégorie C	45 ans 8 mois	2 899
	Hommes	46 ans 4 mois	3 398
	Femmes	44 ans	601
	Titulaires	46 ans 7 mois	3 600
	Contractuels	40 ans 1 mois	399
Bordeaux Métropole	Global	46 ans	5 746
	Catégorie A	46 ans 4 mois	1 187
	Catégorie B	45 ans 9 mois	1 000
	Catégorie C	45 ans 11 mois	3 559
	Hommes	46 ans 4 mois	3 759
	Femmes	45 ans 4 mois	1 987
	Titulaires	46 ans 11 mois	5 040
	Contractuels	39 ans 2 mois	706

## Age moyen

À Bordeaux Métropole, en 2024, l'âge moyen des agent·es sur emploi permanent s'est stabilisé à 46 ans. Cette moyenne diffère selon le genre, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes (45 ans 4 mois contre 46 ans 4 mois), ce qui s'explique en partie par la hausse des recrutements contractuels, majoritairement féminins, dont l'âge moyen est significativement plus bas (39 ans et 2 mois) que celui des titulaires (46 ans 11 mois).

Selon les filières, les écarts d'âge moyen genrés varient. Les femmes sont légèrement plus jeunes dans les filières administrative (-5 mois) et technique (- 2 ans et 4 mois), mais nettement plus âgées dans la filière médico-sociale (avec un effectif masculin faible) et légèrement plus âgées dans la filière culturelle (+ 5 mois).

L'évolution de l'âge moyen par catégorie présente des situations hétérogènes. Tandis que l'âge moyen des agent·es de catégorie C augmente (+ 2 mois), celui des agent·es de catégorie A et B diminue (respectivement (-2 mois et -5 mois).

## Ancienneté moyenne

L'ancienneté considérée ici correspond à la période écoulée entre la date à laquelle un·e agent·e a été recruté·e ou transféré·e à Bordeaux Métropole et le 31 décembre de l'année considérée. Ne sont pas pris en compte les agent·es contractuel·les recruté·es pour un motif temporaire de remplacement.

### Ancienneté moyenne par genre

8 ans et 2 mois chez les femmes

11 ans et 7 mois chez les hommes

En 2024, on constate une baisse de l'ancienneté moyenne chez les femmes de -6 mois par rapport à 2023. E même temps, celle des hommes enregistre une hausse de +2 mois.

Ainsi, l'écart d'ancienneté moyenne entre les hommes et les femmes toutes catégories confondues se creuse (3 ans et 5 mois).

Ces données sont à mettre en lien avec les recrutements de l'année qui ont impacté certaines catégories d'agent·es et donc l'ancienneté.



## ○ Recrutements et départs

### Le recrutement

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

En 2024, le nombre de recrutements à Bordeaux Métropole s'est stabilisé à 559 agent·es. Cette stabilité s'accompagne néanmoins d'une hausse du recrutement féminin, avec 269 femmes recrutées (48,1% des recrutements sont des femmes), contre 259 en 2023. Concernant le statut des agent·es nouvellement arrivé·es, la tendance observée chez les femmes en 2023 s'accentue en 2024, le nombre de contractuel·les recruté·es dépasse celui des fonctionnaires. En 2024, les femmes restent davantage recrutées par contrat que les hommes (respectivement 56,9% et 43,4%).

La répartition catégorielle des recrutements en 2024 diffère entre les hommes et les femmes. En effet, la part des femmes parmi les recrutements d'agent·es de catégorie A et de catégorie B augmente, elles représentent respectivement 67,8% et 58,3% des recrutements. Concernant la catégorie C, leur part demeure plus faible, elles ne comptent que 30,4% des recruté·es.

La répartition par filière des agent·es recruté·es montre que la part des femmes progresse dans la filière technique, passant de 22,3% des recrutements en 2023 à 26,6% en 2024.

En 2024, 279 agent·es contractuel·les ont été recruté·es, dont 54,8% de femmes. Sur ces 259 agent·es, 77 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. En effet, sur les 77 remplacements, 44 ont été assurés par des hommes (57,1 %) et 33 par des femmes (42,9%).

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.

**Depuis 2025, chaque direction générale dispose de tableaux de bord RH par direction, donnant ainsi une vision globale des effectifs.**

**Par ailleurs, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, un système d'information, basé sur un référentiel métier avec des activités et compétences permettant d'élaborer des fiches de poste, sera prochainement mis en place.**

## La retraite

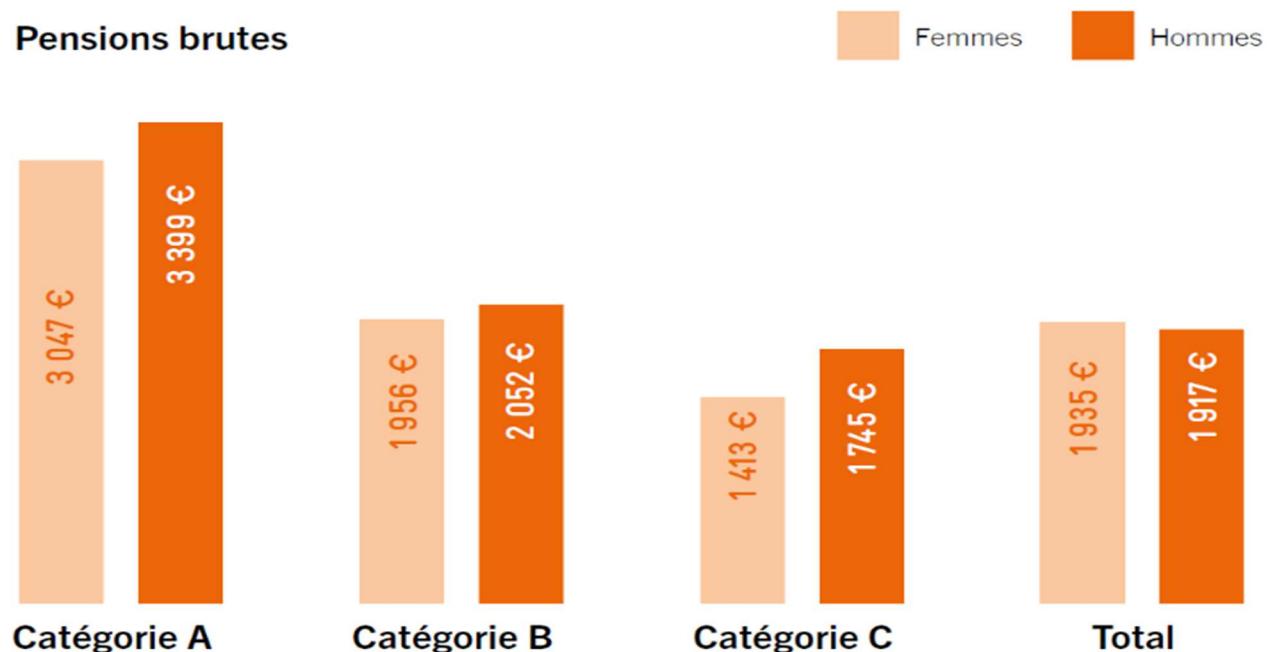
Après une hausse en 2022, le nombre de départ à la retraite des titulaires enregistre une baisse de 23,1% passant de 130 à 100 en 2024. On peut noter qu'un seul départ à la retraite pour invalidité a été comptabilisé parmi la population "en activité". Parmi les départs à la retraite (hors invalidité), 69 concernait des hommes et 30 des femmes.

On ne note pas de différences significatives entre les hommes et les femmes dans la catégorie A et B. En revanche, les femmes représentent 20,9 % des départs dans la catégorie C, ce qui peut s'expliquer en grande partie par la répartition des effectifs par genre et catégorie.

L'âge moyen de départ à la retraite des agent·es (hors invalidité), est à 62 ans et 11 mois. Par rapport à 2023, on observe un écart de + 1 mois pour les hommes contre - 4 mois pour les femmes (62 ans et 7 mois).

Le profil type de l'agent partant à la retraite (hors invalidité) reste celui d'un homme (69,7 %), relevant majoritairement de la filière technique (74,7%) et appartenant à la catégorie C (67,7%).

## Comparatif des pensions brutes par genre et catégorie



L'analyse montre que les femmes de catégorie A et B perçoivent systématiquement une pension inférieure à celle des hommes de même catégorie.

Dans la catégorie C, les femmes partent avec une pension moyenne légèrement supérieure aux hommes.

## ○ Le positionnement



### ● 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·elles directeur·rices généraux·ales ne sont pas du genre minoritaire.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique porte à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

À Bordeaux Métropole, sur 10 directeur·rices généraux·ales (DG), 9 sont des hommes et une seule est une femme (soit 10%). Par ailleurs, 5 femmes occupent un poste d'adjointe au DG, contre 11 hommes.



### ● L'encadrement

Bien que les femmes soient majoritaires parmi les agent·es de catégorie A, elles ne représentent que 33,8% des postes d'encadrement. Plus précisément, celles occupant des fonctions d'encadrement sont majoritairement positionnées sur des postes de direction (45,4% de femmes dans ce type de poste), de responsable de service (50,2%), de mission (51,4%) et de centre (43,2%). À l'inverse, elles demeurent moins présentes sur des postes de responsable d'unité (16,6%) ou d'équipe (9,8%), ce qui s'explique en grande partie par la forte composante technique de ces métiers à faible mixité.

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 et septembre 2024 un atelier permettant d'identifier les freins à ces évolutions et de travailler sur les leviers des femmes dans leur déroulement de carrière. Cet atelier permet de débuter une réflexion sur ce sujet complexe. Il est complété par les ateliers menés avec l'association Les DébaTTeurs avec un groupe de 14 femmes, utilisant les outils du théâtre et de l'éloquence pour favoriser la prise de confiance, l'aisance orale....

## ○ Le déroulement de carrière et les promotions internes



### L'évolution professionnelle choisie

Le centre Conseil en Evolution Professionnelle a accompagné 214 agent·es en 2024, un chiffre en baisse depuis 2022 (263 personnes, 223 en 2023). Parmi ces agent·es, plus de 6 sur 10 sont des femmes. Représentant 34,6% des effectifs, elles ont donc plus recours à l'accompagnement vers une évolution de carrière que les hommes.

### L'évaluation annuelle des agent·es

L'appréciation de la valeur professionnelle des agent·es est fondée sur un entretien professionnel annuel. Cet entretien donne lieu à un compte-rendu auquel l'agent·e peut apporter des observations et peut demander la révision. L'entretien professionnel est pris en compte pour l'avancement de grade et la promotion interne des fonctionnaires et la réévaluation de la rémunération des agent·es non titulaires en CDI ou en CDD de plus d'un an.

La campagne d'évaluation de 2024 s'est faite intégralement de manière dématérialisée, par le biais de la plateforme EVAL en ligne. Cette démarche semble avoir facilité le processus car les taux de retour et de réalisation des comptes rendus ont augmenté par rapport à 2023. En 2024, la population éligible à l'entretien annuel d'évaluation s'élève à 6 073 agents et le nombre d'agent·es disposant d'une évaluation est de 4 844. Le taux global de retour faisant référence au nombre de compte-rendu parvenus à la Direction des ressources humaines au 12 mars 2025 s'élève à 92,9% (contre 76% en 2023). Concernant le taux de réalisation des entretiens professionnels il s'élève quant à lui à 80,1% (contre 71% en 2023).

Parmi les agent·es évalué·es, 3 165 sont des hommes et 1679 sont des femmes. Les femmes représentent 35,1% de l'effectif global (emploi permanent et non permanent) et environ 79% d'entre elles sont évaluées. Les hommes représentent 64,9% de l'effectif global, avec un taux d'évaluation d'environ 80%. Rapporté aux différences d'effectifs, la proportion d'hommes non évalués s'élève environ à 19,6% contre 20,9% pour les femmes. Ces dernières seraient donc légèrement moins évaluées que les hommes.

### La titularisation

En 2024, 237 agent·es ont été titularisé·es à l'issue de leur stage (210 en 2023), dont 81 femmes (34,2%) et 156 hommes (65,8%), soit un pourcentage de femmes titularisées plus élevé qu'en 2023 (31,9%). Concernant les agent·es contractuel·les, 81 agent·es ont été nommé·es stagiaires, dont 54 hommes et 27 femmes.

### La promotion interne

Sur l'année 2024, 81 agent·es ont bénéficié de la promotion interne (61 en 2022), dont 27 femmes (33,33%) et 54 hommes (66,67%). La majorité des promotions provient de la filière technique (67,9%), la majeure partie des femmes promues relève de la filière administrative (20 sur 27, soit 74,1%), et la majorité des hommes de la filière technique (49 sur 54, soit 90,4%). Malgré le fait que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à candidater à la promotion interne (23 % des femmes contre 8,7 % des hommes), le taux de promotion réel (promus/candidats) reste supérieur chez les hommes (17,6 % pour les hommes contre 15,6 % pour les femmes). Ce déséquilibre est principalement dû au taux de promus/candidats significativement plus élevé au sein de la filière technique, favorisant les hommes.

## Age moyen des promotions internes par catégorie et genre

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Toutes catégories	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
46 ans 7 mois	46 ans 11 mois	46 ans 1 mois	48 ans 5 mois	43 ans 8 mois	47 ans 8 mois	45 ans	47 ans 8 mois

L'âge moyen des agent·es inscrit·es sur liste d'aptitude dans le cadre de la campagne de promotion interne s'inverse en 2023. Alors que l'écart d'âge entre les hommes et les femmes promus s'était nettement réduit en 2023 (1 an et 6 mois, contre 3 ans 4 mois en 2022), il s'accroît en 2024. En effet, l'âge moyen des hommes promus est désormais inférieur de 2 ans et 8 mois à celui des femmes promues.

Cette évolution concerne l'ensemble des catégories, mais son ampleur varie selon le niveau hiérarchique. Si l'écart reste limité en catégorie A (+ 4 mois pour les femmes), il atteint jusqu'à 4 ans en catégorie C, où la population masculine est majoritaire.

## L'avancement de grade

### Répartition des avancements de grade par genre, catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	3	7			1	5	47	8
Filière technique	16	11			2	175	21	191
Autres filières		2						2
Toutes filières	19	20	0	3	180	68	199	91
Âge moyen	52 ans	44 ans 8 mois		54 ans	39 ans 11 mois	43 ans 11 mois	41 ans 1 mois	44 ans 5 mois

En 2024, 290 agent·es ont bénéficié d'un avancement de grade contre 378 en 2023 : 91 femmes (31,4%) et 199 hommes (68,6%). En 2024, les hommes demeurent majoritaires parmi les agent·es ayant bénéficié d'un avancement de grade, représentant 68,6 % des 290 promu·es. Cette tendance s'observe dans l'ensemble des catégories, en particulier en catégorie C, qui regroupe 85,5 % des avancements et où les hommes restent les plus nombreux. La catégorie B enregistre un nombre très limité de promotion (3 agent·es), conséquence directe de la suspension des examens professionnels. En catégorie A, les hommes demeurent également majoritaires, confirmant la disparité genrée déjà constatée en 2023.

Sur les 290 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, des écarts d'âge sont observés. En catégorie A, les hommes promus (52 ans en moyenne) sont nettement plus âgés que les femmes promues (44 ans et 8 mois). Cependant, cette tendance est inversée en catégorie C (qui concentre 85,5 % des avancements), où les femmes accèdent au grade supérieur plus tardivement (43 ans et 11 mois) que les hommes (39 ans et 11 mois).

En ce qui concerne les avancements d'échelon, en 2024, 2 213 agent·es ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 2 371 en 2023. Ces agent·es représentent 45,8% des agent·es titulaires, avec 716 femmes soit 32,4% et 1 497 hommes soit 67,6%. En 2024, 46,3% (51,4% en 2023) des agentes féminines titulaires de Bordeaux Métropole ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

## ● O La rémunération et les disparités salariales



Les salaires restent un poste de dépense extrêmement élevé au sein de la Métropole : la masse salariale a augmenté de 8,33% en 2024, par rapport à l'année précédente, et représente à elle seule une dépense de 324 221 076 €.

La rémunération mensuelle brute moyenne des agent·es métropolitain·es s'établit en 2024 à 3 282 € contre 3 164 € en 2023, soit une hausse de 3,73%. Il existe néanmoins des disparités salariales assez importantes entre les salaires les plus hauts et les salaires les plus bas, ce qui se traduit directement en termes de traitement indiciaire et de progression de carrière.

**Conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019, les collectivités et établissements publics de plus de 80 000 habitants doivent publier le montant cumulé des dix hautes rémunérations, en précisant la répartition entre les femmes et les hommes.**

**En 2024, ce montant s'élève à 1 298 105,03 €, réparti entre 2 femmes et 8 hommes.**

### Répartition des rémunérations brutes mensuelles moyennes par filière, catégorie et genre

Rémunération brute moyenne	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière Administrative	4 472 €	5 144 €	3 066 €	3 149 €	2 686 €	2 691 €
Filière Culturelle	4 245 €	4 753 €	2 967 €	3 018 €	2 717 €	2 734 €
Filières Médico- sociale	3 980 €					
Filière Technique	4 660 €	5 050 €	3 210 €	3 401 €	2 708 €	2 851 €
Total	4 528 €	5 076 €	3 097 €	3 352 €	2 692 €	2 845 €

Globalement, la rémunération brute mensuelle moyenne des femmes est supérieure de 191 € à celle des hommes, s'établissant à 3 409 €. Cependant, cette moyenne générale masque des disparités importantes observées au sein de chaque catégorie, où les femmes perçoivent une rémunération inférieure à celle des hommes. Cet écart est particulièrement marqué au sein des agent·es de catégorie A (A+ et A confondus), où les femmes ont une rémunération mensuelle brute moyenne inférieure de 549 € à celle des hommes. L'écart est également notable en Catégorie B, avec 255 € de moins pour les femmes, et en Catégorie C, avec 154 € de moins.

Concernant la rémunération par catégorie et filière, on observe que les femmes présentent systématiquement des rémunérations moyennes inférieures à celles des hommes au sein d'une même catégorie et d'une même filière.

Les écarts de rémunération sont constatés entre les femmes et les hommes peuvent s'expliquer par plusieurs éléments :

- ↳ les hommes ont une ancienneté moyenne supérieure de 3 ans et 5 mois à celle des femmes,
- ↳ les hommes sont très majoritaires dans les métiers techniques de catégorie C, générateurs d'éléments variables de paie (heures supplémentaires, indemnités techniques diverses),
- ↳ la filière technique dispose également d'un plus grand nombre de grades et permet ainsi une meilleure progression de carrière.

Le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) constitue un levier essentiel dans la réflexion sur la réduction des inégalités salariales.

Dans le cadre de la deuxième phase de révision du dispositif RIFSEEP, menée en concertation avec les organisations syndicales, Bordeaux Métropole a réaffirmé son engagement de privilégier les agent·es de catégorie C, tout en répondant à des enjeux stratégiques de politique RH :

- ↳ promotion de l'égalité femmes-hommes et réduction des disparités salariales,
- ↳ reconnaissance des parcours professionnels,
- ↳ attractivité des métiers métropolitains et fidélisation des talents,
- ↳ valorisation des fonctions managériales.

En 2023, une dotation budgétaire supplémentaire d'1 million d'euros a été spécifiquement consacrée à la promotion de l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération. Cette mesure s'est traduite par l'alignement des cadres d'emploi de catégorie A des filières administrative, culturelle, sociale et médicale sur la filière technique.

Grâce à cette réforme, plus de 450 agent·es, dont 68 % de femmes, ont bénéficié d'une revalorisation de 200 € bruts par mois. La réforme décidée en 2023 a été pleinement appliquée en 2024, pour un coût global de 3,5 millions d'euros.

4 mesures viennent conclure le 3<sup>ème</sup> cycle de révision, avec une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

- ↳ élargissement de l'indemnitaire de grade aux cadres d'emplois de la catégorie A,
- ↳ rapprochement des montants des filières administrative et technique pour les agent·es de catégorie C,
- ↳ simplification du dispositif des sujetions forfaitisant certains éléments variables de paie ;
- ↳ l'élargissement de la liste des métiers éligibles à l'expertise à des postes à technicité rare et difficiles à pourvoir (250 postes identifiés).

**Il est à noter que 1 909 agent·es ont bénéficié d'une expertise dans le cadre du RIFSEEP en 2024, dont 302 femmes. Rapporté aux effectifs globaux, 42,27% d'hommes sont concernés contre 16,10% de femmes.**

Inscription des métiers suivants à l'Expertise 2 (E2) « postes à technicité rare et difficiles à pourvoir » :

- ✓ La liste des postes à technicité rare et difficiles à pourvoir est élargie aux métiers de catégorie C de la commande publique, de la gestion financière, budgétaire et comptable, avec l'octroi d'une expertise de niveau 2.
- ✓ Une expertise de niveau 3 est accordée aux postes d'instructeurs gestionnaires de dossiers relatifs aux établissements recevant du public (ERP).
- ✓ Une expertise de niveau 3 est accordée aux postes dans le domaine du foncier nécessitant un agrément cadastral.
- ✓ Une expertise de niveau 2 est accordée aux instructeurs des aides à la pierre du parc privé et public.

Elargissements :

- ✓ Aux métiers de la maintenance sur l'éclairage public nécessitant une habilitation "haute tension" (niveau 3).
- ✓ Aux métiers liés à la transition écologique attachés à l'ADG Action climatique et transition énergétique (ACTE) (niveau 3).
- ✓ L'expertise reconnue aux ingénieurs (niveau 4), aux techniciens et aux opérateurs de maintenance (niveau 3) des bâtiments est élargie aux ouvrages d'art (ponts).

L'ensemble de ces dispositions représentent une enveloppe de 2 millions d'euros, avec pour principaux bénéficiaires les agents de catégorie C, dans le cadre du rapprochement indemnitaire entre filières administrative et technique.

Pour finir, afin de suivre l'évolution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'identifier de nouveaux leviers d'action, l'étude sur les disparités salariales est en cours d'actualisation.

**Répartition mensuelle de la partie fonction du RIFSEEP par fonction, catégorie et genre**

Fonction	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emploi fonctionnel / adjoint au DG	46 720 €	14 810 €					61 530 €
Directeur	93 920 €	74 645 €					168 565 €
Responsable service / mission	170 190 €	169 827 €	4 080 €	2 060 €			346 157 €
Responsable de centre	69 120 €	90 846 €	82 665 €	43 800 €	9 418 €	695 €	296 543 €
Responsable d'unité	4 800 €	8 400 €	30 960 €	13 120 €	65 344 €	3 576 €	126 201 €
Responsable d'équipe		1 047 €	8 415 €	7 082 €	94 815 €	4 355 €	115 714 €
Collaborateur	315 065 €	472 342 €	231 163 €	333 841 €	1 124 415 €	364 024 €	2 840 849 €
<b>Total</b>	<b>699 815 €</b>	<b>831 916 €</b>	<b>357 283 €</b>	<b>399 903 €</b>	<b>1 293 992 €</b>	<b>372 651 €</b>	<b>3 955 559 €</b>

\*données paie décembre 2024



## ● ○ La formation

En 2024, le nombre d'agent·es sur emploi permanent partis en formation est de 3077, soit 223 agent·es de plus qu'en 2023. Parmi ces agent·es, 44,3% sont des femmes et 55,7 % des hommes.

### Nombre d'agent·es sur emplois permanents ayant participé à au moins une formation dans l'année 2024

	Fonctionnaires		Contractuels		Total	Rappel 2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	207	337	122	163	829	702
Catégorie B	226	288	62	99	675	572
Catégorie C	1 089	459	8	17	1 573	1 580
<b>Total</b>	<b>1 522</b>	<b>1 084</b>	<b>192</b>	<b>279</b>	<b>3 077</b>	<b>2 854</b>

Concernant les formations payantes, les femmes sont plus nombreuses à en suivre.

Toutefois, leurs formations sont plus courtes que celles effectuées par les hommes.

### Nombre de départs et jours de formations payantes par genre

Genre	Nombre de départs	%	Nombre de jours	%
Femme	99	56,90%	449,00	35,79%
Homme	75	43,10%	805,50	64,21%
<b>Somme :</b>	<b>174</b>	<b>100,00%</b>	<b>1 254,50</b>	<b>100,00%</b>



## ● ○ Les conditions de travail

### Les équipements

Une attention est portée à l'adaptation des équipements 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...).

Ainsi, il est mentionné dans la charte de gestion des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle (EPI) que pour « promouvoir la mixité ou la lutte contre les discriminations dans les différents métiers contribuant à l'exercice de ses compétences, Bordeaux Métropole est engagée dans une adaptation des vêtements de travail et EPI aux différentes morphologies des agent·es ».



## Les accidents et maladies

Sur les 396 **accidents de service et de travail** survenus en 2024 (391 en 2023), 342 ont entraîné à un arrêt de travail, soit 86,4% (84% en 2023). Comme les années précédentes, les hommes sont plus concernés que les femmes par les accidents de service et de travail (85,9%).

Les hommes de la filière technique demeurent les plus impactés par ces accidents (9 accidents sur 10). Cela s'explique notamment par la concentration de personnels masculins dans des métiers exposés aux risques physiques, du fait d'interventions régulières sur le terrain, les routes ou les chantiers, et de la manipulation d'outils ou de produits potentiellement dangereux. Ces agents sont majoritairement de catégorie C. Le risque d'accident renforce la nécessité de mise en visibilité des consignes de sécurité, du suivi de formations associées et de la mise en place de bonnes pratiques.

Sur l'ensemble des arrêts liés à des accidents de service ou de travail, les femmes ont posé 3 248 jours d'arrêt, contre 26 278 pour les hommes.

Pour les 91 **accidents de trajet survenus**, 46 concernent des hommes et 45 des femmes. En 2024, 38 **maladies professionnelles** ont été reconnues, dont 15 à la suite d'une demande déposée la même année. Cela représente une progression de près de 45 % du nombre de jours d'arrêt associés (13 068 jours contre 9 023 en 2023). Dans 90% des situations de maladie reconnue, les agent·es concernés appartenaient à la catégorie C, et 80 % des cas se rapportent à des hommes de la filière technique, particulièrement exposés aux risques physiques précédemment cités. La répartition des femmes concernées par une maladie professionnelle est équilibrée entre la filière administrative et la filière technique.

Au 31 décembre 2024, 94 agent·es sont à temps partiel thérapeutique, dont 53 hommes (1,40% des effectifs masculins) et 41 femmes (2,06% des effectifs féminins).



**Bonne pratique :** Le Pôle Patrimoine Végétal et Biodiversité a mis en place un suivi psychologique renforcé dans le cadre du risque funéraire identifié dans le document unique.

Par ailleurs, pour les équipes de terrain, l'échauffement musculaire est pratiqué quotidiennement.

## ● L'aménagement des conditions de travail en cas de menstruations incapacitantes



Le Conseil de Bordeaux Métropole a adopté un dispositif expérimental lors du Conseil métropolitain du 6 décembre 2024, visant à soutenir l'activité professionnelle des personnes victimes de menstruations incapacitantes, via l'aménagement de leurs conditions de travail et la sensibilisation des personnels aux questions de santé menstruelle et gynécologiques.

Un forfait annuel de 13 jours d'autorisation d'absence exceptionnelle (proratisé selon la quotité de temps de travail) est proposé sur présentation à la DRH d'un certificat médical du médecin traitant dépourvu de toute mention médicale, valable pour une année. Il permettra aux personnes concernées de solliciter auprès de leur responsable hiérarchique des autorisations d'absence en cas de souffrances incompatibles avec l'exercice de leurs missions.

Le dispositif est appliqué depuis le 1<sup>er</sup> février 2025, et a été accompagné d'une campagne de communication à l'attention de tous les agent·es.

### Données relatives au recours au dispositif (données figées au 31 octobre 2025)

Nombre de bénéficiaires	92 %
Taux de recours au dispositif parmi les agentes de 50 ans ou moins	6 %
Nombre de refus	0 %
Nombre d'agentes ayant utilisé des jours	57 %
Nombre total de jours consommés	179,50 %
Nombre moyen de jours consommés par bénéficiaires (sur la période concernée)	2 %
Moyenne du taux de bénéficiaires consommant des autorisations d'absence	32 %

L'analyse des données d'utilisation met en évidence un dispositif pertinent, utilisé de manière mesurée et responsable.

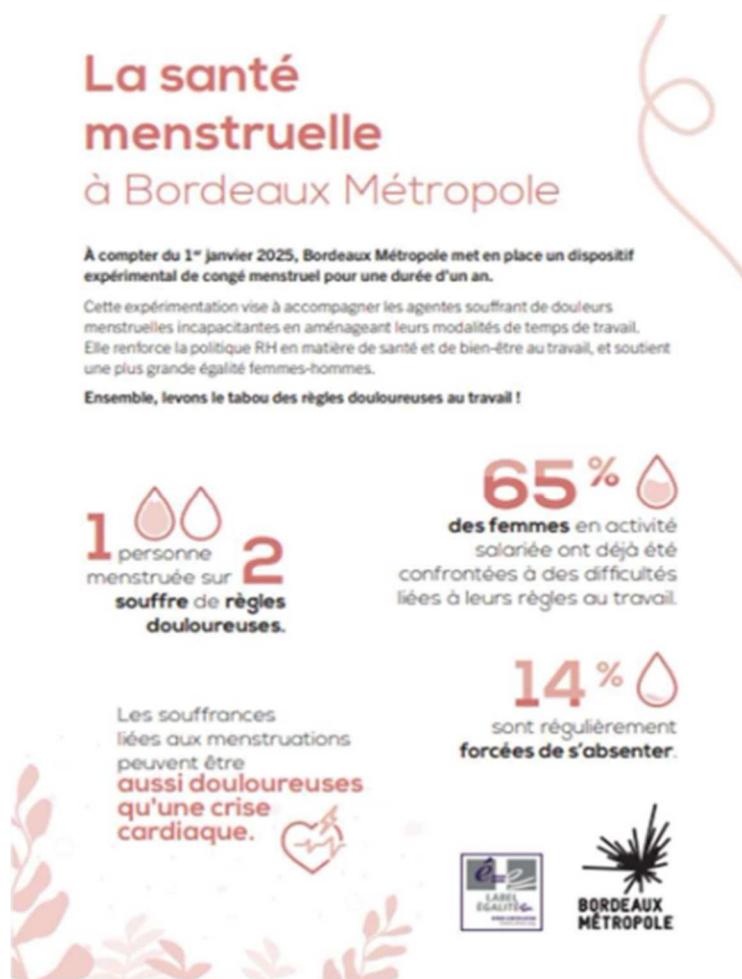
Le taux de recours est réaliste et conforme à ce que l'on observe dans d'autres organisations ayant mis en place ce type de mesure (moins de 10%, proportion estimée de femmes souffrant de problématiques de santé menstruelle sur le plan national).

Cela indique un réel besoin sans effet d'aubaine. Ce taux pourrait en revanche aussi être lié à deux freins potentiels : le tabou et la méconnaissance du dispositif.

L'utilisation ne dénote ni inflation, ni dérive. Elle met aussi en évidence 2 tendances :

- ↳ la démarche préventive de certaines agentes qui ont demandé le bénéfice du dispositif sans toutefois consommer effectivement d'autorisation d'absence.
- ↳ une utilisation ponctuelle qui ne concerne, chaque mois, qu'un 1/3 des femmes identifiées.

Le dispositif apparaît donc globalement équilibré, à la fois socialement utile et respectueux du bon fonctionnement de l'organisation.

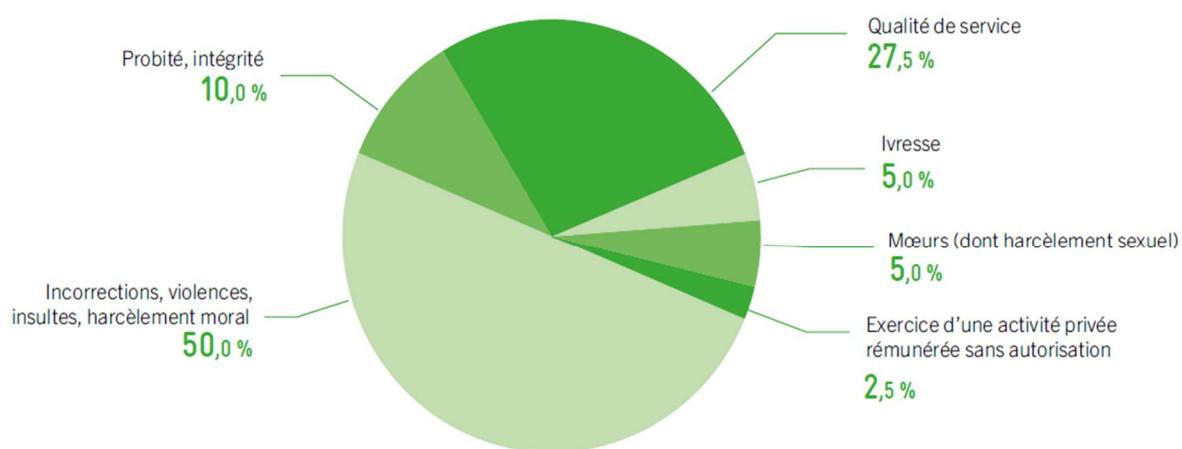


## Les sanctions

Après deux années consécutives de baisse du nombre de sanctions disciplinaires (18 en 2022 à 16 en 2023), l'année 2024 marque une nette recrudescence avec 40 sanctions prononcées. Cette hausse s'explique principalement par l'augmentation notable des sanctions du 1er groupe, dont le volume a été multiplié par trois (37 en 2024 contre 12 en 2023). En revanche, le nombre total de dossiers de pré-discipline (lettres d'observation et retenues sur salaire) est demeuré stable, s'établissant à 82 en 2024, soit un nombre identique à celui de 2023.

L'ensemble des sanctions concerne exclusivement des hommes. Concernant les lettres d'observation ou les retenues sur salaire, 4 ont été destinées à des femmes.

### ■ Répartition des principaux motifs des sanctions prononcées



En 2024, un unique conseil s'est tenu à Bordeaux Métropole, contre 2 en 2023. La moitié des motifs de sanction concernent des faits d'incorrection, de violences, d'insultes ou de harcèlement moral, contre 18,8% en 2023. À l'inverse, les motifs de sanction liés à la qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence injustifiée) enregistrent une diminution, passant de 62,5% en 2023 à 27,5% en 2024. Par ailleurs, trois nouveaux motifs font leur apparition en 2024, représentant 12,5% des cas : l'ivresse, les mœurs et l'exercice d'une activité non autorisée.

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

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

Les sensibilisations, notamment celles obligatoires des nouveaux et nouvelles encadrant·es, sur les questions d'égalité, de sexism et de discrimination continueront d'être portées en 2026, afin d'endiguer ce type de comportement et de favoriser un lieu de travail sain et serein pour toutes et tous.



## ● O La conciliation des temps de vie

### Le télétravail

Au 31 décembre 2024, 2 858 agent·es de Bordeaux Métropole bénéficient du télétravail. Depuis 2022, date de lancement de la nouvelle campagne de télétravail, le nombre de personnes y ayant recours a augmenté de 20,2% (2 378 agent·es en 2022). Les femmes demeurent majoritaires parmi les agent·es recourant au télétravail, représentant 59,9%, toutes catégories confondues.

Par ailleurs, il convient de noter que les femmes bénéficient davantage du télétravail dérogatoire que les hommes : 17 femmes contre 8 hommes disposent d'un aménagement de télétravail pour raisons médicales.

### 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 1er janvier 2016 (9h30/11h30 et 14h/16h, au lieu de 9h15/11h45 et 13h45/16h antérieurement). Cela permet aux agent·es 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·es de ne pas prendre les transports aux heures de pointe (10h/11h30 et 14h/15h30). Depuis, les plages horaires sont restées inchangées.

### Le temps partiel

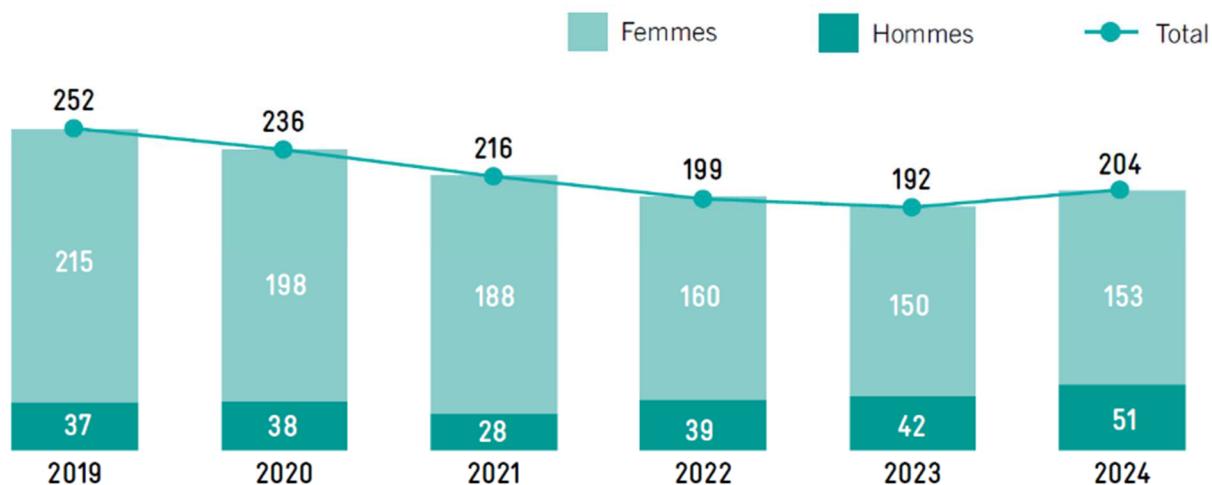
Il constitue un aménagement pour une durée déterminée du temps de travail d'un.e agent.e à sa demande. Il ne faut pas le confondre avec le temps non complet, pour lequel un poste est créé avec une durée de travail inférieure au temps complet. La Métropole n'est pas concernée par le temps non complet.

Le temps partiel revêt deux formes :

- ↳ le temps partiel de droit : accordé de plein droit sur demande de l'agent, dès lors que les conditions légales sont réunies (lors de certains événements familiaux notamment). Les quotités possibles sont : 50 %, 60 %, 70 % et 80 %.
- ↳ le temps partiel sur autorisation : accordé à un agent qui en fait la demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail. Ce temps partiel ne peut être inférieur au mi-temps.

Globalement, les agent·es métropolitain·es prennent peu de temps partiel. Ceci peut s'expliquer en grande partie par le fait que la population des agent·es est majoritairement masculine. Or, les chiffres nationaux mettent en évidence que ce sont les femmes qui ont le plus souvent recours au temps partiel.

## Évolution du nombre d'agent·es à temps partiel par genre depuis 2019



Au 31 décembre 2024, 204 agent·es métropolitain·es sont à temps partiel, soit 3,6% de l'effectif sur emploi permanent. Après plusieurs années de baisse, liée en partie au déploiement de dispositifs favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, une hausse de 6,3% du nombre d'agent·es concerné·es est observée en 2024.

Les femmes ayant recours au temps partiel restent majoritaires. Leur nombre augmente par rapport à 2023 (+ 3 agentes) pour atteindre 153 agentes en 2024 (soit 75%). Toutefois, leur part au sein de la population féminine a nettement diminué depuis 2018, passant de 14,7% à 7,7% en 2024.

Le nombre d'hommes à temps partiel est en hausse depuis 2021. Il augmente de 9 agents par rapport à 2023 pour atteindre 51 agents, soit 25% des temps partiels.

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 2024, parmi les femmes en temps partiel, 34% ont eu recours au temps partiel de droit, contre 29,40% des hommes concernés.

Le travail à temps partiel a des incidences sur la rémunération, la pension de retraite, ainsi que sur l'accès à la promotion ou à la formation. De plus, les agent·es déclarent souvent ne pas voir leur charge de travail diminuer au prorata de leurs jours travaillés.

### Le saviez-vous ?

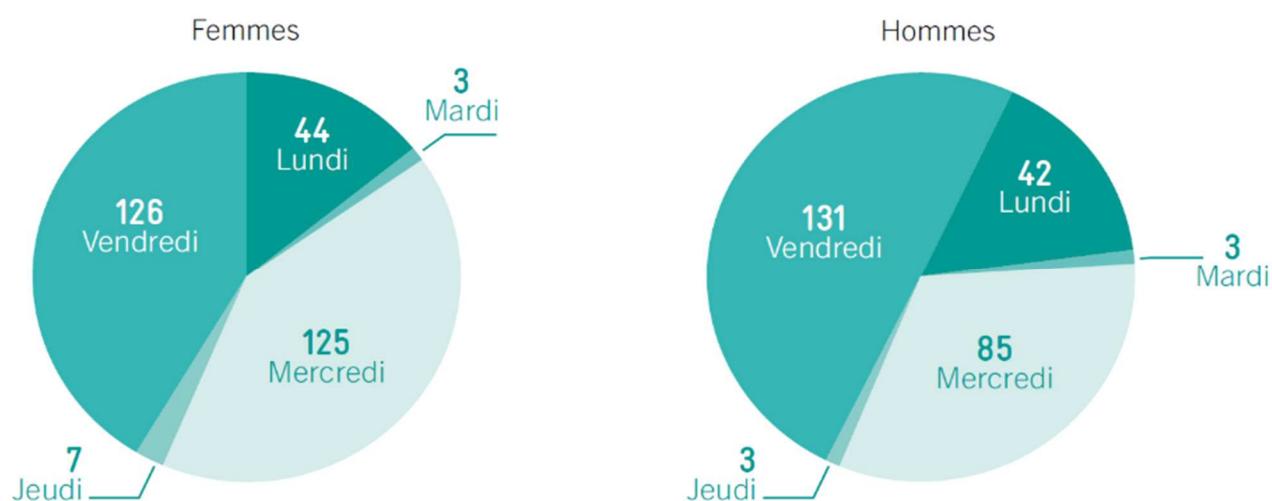
Les agent·es à temps partiel ont la possibilité de surcotiser comme s'ils étaient à temps plein, afin de ne pas subir les conséquences financières liées à leur réduction de temps de travail.

## Le temps de travail aménagé

Depuis mars 2016, les agent·es 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.

Le nombre d'agent·es bénéficiant d'un TTA recule depuis 2022, passant de 587 à 580 en 2023, puis à 569 en 2024. Les femmes demeurent toutefois surreprésentées : 53,6% des agent·es bénéficiant d'un TTA, alors qu'elles représentent 34,6% des effectifs métropolitains. Concernant la périodicité, le mode de récupération privilégié est la quinzaine, choisi dans plus de 6 cas sur 10. Les femmes ont davantage recours au mode de récupération hebdomadaire que les hommes, 62,3% des récupérations hebdomadaires étant effectuées par des femmes.

### Répartition de la périodicité des TTA par genre



Concernant le jour de récupération, les femmes demandent quasiment autant le mercredi que le vendredi (respectivement 41,3% et 41% des demandes féminines), alors que les hommes ont tendance à privilégier le vendredi (49,6% des demandes masculines contre 32,2% pour le mercredi).

## La Conciergerie Solidaire

Depuis 12 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·es 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).

Au 1er juillet 2025, 2 089 agent·es sont abonné·es à la Conciergerie Solidaire sur l'ensemble des sites (1 373 agent·es en 2022, 2 032 en 2023 et 2095 en 2024).

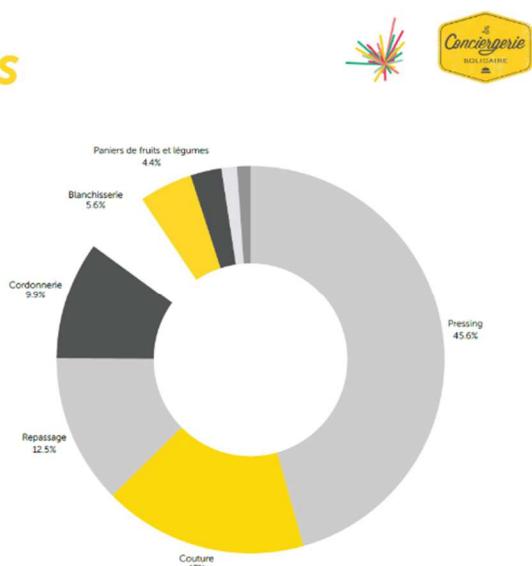
Sur l'année 2024, 281 personnes ont eu recours à la conciergerie au moins une fois (372 en 2023). 1 066 prestations ont été réalisées sur l'année (1 795 en 2023).

## BILAN GLOBAL DES SERVICES

De Janvier à Décembre 2024

### 1 066 prestations réalisées

- Pressing : 493 prestations
- Couture : 184 prestations
- Repassage : 135 prestations
- Cordonnerie : 107 prestations
- Blanchisserie : 60 prestations
- Paniers de fruits et légumes : 48
- Commandes de tickets de cinéma : 28
- Horlogerie / Bijouterie : 14
- Mises en relation (ménage, jardinage, etc.) : 12



### Le saviez-vous ?

Le métier de concierge est utilisé comme support d'insertion par l'activité économique. La Conciergerie Solidaire accompagne les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion, en levant les freins à l'employabilité, jusqu'à un retour à l'emploi durable. Par ailleurs, le prestataire veille à ce qu'il y ait un équilibre femmes/hommes lors des recrutements. Les concierges sont présent.es dans ces fonctions auprès de la Métropole en moyenne 1 an.

A ce jour, 80 concierges ont été accompagnés par La Conciergerie Solidaire depuis sa création. En 2024, les permanences de la Métropole ont été assurées par une seule personne, ce qui a permis de générer 752 heures d'insertion. Il est également à noter que la Conciergerie Solidaire travaille avec des partenaires issus de l'économie sociale et solidaire pour 80% des services qu'elle propose.



**Bonnes pratiques :** L'ADG Bâtiments et le Pôle Action Climatique et de la Transition énergétique (ACTE) présentent systématiquement la Conciergerie lors de la réunion d'accueil des nouveaux arrivants.

Le Pôle ACTE a introduit un lien vers les services de la Conciergerie dans son outil numérique de présentation du pôle, à destination de tous ses agent.es.

## ○ L'aide sociale

Au cours de l'année 2024, le Centre Action sociale/logement a reçu 629 d'agent·es. Ce chiffre diminue depuis 2 ans, il était à 810 en 2022 et 718 en 2023.

Le nombre de personnes suivies évolue légèrement passant de 244 en 2023 à 250 en 2024. La majorité sont des hommes (67,2 %, contre 73% en 2023). Par ailleurs, les agent·es accompagné·es sont majoritairement de catégorie C.

**La situation familiale des agent·es accompagné·es se décline comme suit :**

		2024
Couple	avec enfant	67
	sans enfant	39
Seul	avec enfant*	24
	sans enfant	82
Monoparental		38
<b>Total</b>		<b>244</b>

\* Enfant non à charge mais garde le week-end et les vacances scolaires

Il est à noter que 15,57% des personnes suivies se déclarent en situation de famille monoparentale.

### **Données externes Insee janvier 2023** *Famille monoparentale sur l'agglomération*

210 673 familles avec ou sans enfants de moins de 25 ans sur l'agglomération, dont 39 763 familles monoparentales (18,87%) :

- 6 885 familles monoparentales composées d'un homme avec enfant(s) (17,32%).
- 32 878 familles monoparentales composées d'une femme avec enfant(s) (82,68%).
- 5 166 familles monoparentales composées d'un homme actif (12,99 %).
- 1 719 familles monoparentales composées d'un homme non actif (4,32%).
- 21 382 familles monoparentales composées d'une femme active (53,77%).
- 11 496 familles monoparentales composées d'une femme non active (28,92%).



## ○ La parentalité

En 2024, 127 agent·es sont devenus parents.

On dénombre 96 nouveaux pères en 2024, dont 80 ont pris leur congé paternité (83,3%). Ce taux a diminué, il était à 88% en 2022 et en 2021, mais reste meilleur que celui de 2020, année durant laquelle 76% des pères avaient pris ce congé de droit.

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·es peuvent déclarer une future naissance sur intranet.

**Vous pouvez désormais déclarer votre grossesse et obtenir les dates de votre congé maternité, déclarer une naissance, demander un congé paternité et d'accueil de l'enfant** directement sur :

Sur l'année 2024, 7 hommes ont pris un congé d'accueil de l'enfant.

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

On dénombre 45 congés maternité pris en 2024, dont seulement 15 ont donné lieu à un remplacement. Le taux de remplacement est donc de 33,3 %. Ce taux est en baisse par rapport à 2023, où il atteignait 43,2 % ou à 2022, où il atteignait 46% de 2022. Il reste tout de même supérieur aux 27% de 2021.

L'affectation de l'enveloppe financière dédiée aux remplacements temporaires des agent·es, 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. Des réflexions sont en cours afin de chercher d'autres solutions au remplacement.

Toutes les agentes n'ont pas bénéficié d'une visite médicale à leur retour.

Aussi, début 2025, la DRH a publié une communication sur l'Intranet, rappelant la possibilité de rencontrer une infirmière du service médiale au moment de la reprise après un congé maternité, et rappelant aux encadrant.es qu'ils pouvaient être à l'initiative de ce rendez-vous.



**Bonne pratique :** Des salles d'allaitement ont été créées à l'Hotel de Bordeaux Métropole, à la Cité Municipale et en 2025 sur le site de Latule.



**Bonne pratique :** Depuis l'organisation du Noël des enfants d'agent.es de 2024, la Direction de la Communication interne met à disposition une salle de change et d'allaitement lors de l'évènement.

En 2024, 10 agentes ont pris un congé parental, uniquement des femmes. Ce chiffre a baissé depuis 2021, passant de 22, à 24 agentes en 2022 et 18 en 2023.

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

Dans la pratique, le congé parental est souvent utilisé le temps de trouver un mode de garde au jeune enfant.

Depuis le dernier semestre 2024, un groupe de travail interne et transversal a été créé, afin d'améliorer la prise en compte de la parentalité à Bordeaux Métropole, qui aboutira en 2026 à des propositions concrètes.

Les premières pistes de réflexions portent sur :

- ↳ Le rappel aux directions générales que les remplacements de congés maternité peuvent être priorisés lors de l'utilisation de l'enveloppe de CDD
- ↳ La préparation du départ et du retour de l'agente en congé maternité, avec l'encadrant.e et l'équipe
- ↳ La visite médicale de reprise
- ↳ La recherche de solutions alternatives au remplacement : répartition des missions de l'agente entre les collègues, recrutement de CDD pour réaliser des tâches simples, pool de remplacement...
- ↳ Le questionnement de l'absence de congé paternité pour 16,7% de pères...

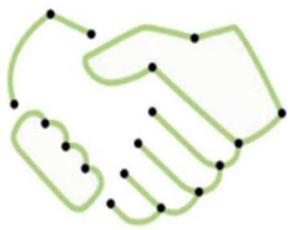
### **Absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans**

Sur l'effectif global (non permanent et permanent), les absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans représentent 3 690 jours en 2024.

Bien que le nombre de jours d'absence soit plus élevé chez les hommes, le taux d'absentéisme pour garde d'enfant de moins de 16 ans est légèrement plus élevé chez les femmes en raison de leur plus faible nombre dans les effectifs métropolitains.

En effet, en prenant en compte la proportion de femmes et d'hommes dans l'effectif global, le taux d'absentéisme atteint 0,20 % chez les femmes, contre 0,15 % chez les hommes.

## **○ Le don de jours : enfants et aidant.es**



**Le dispositif du don de jour permet d'effectuer un don de jour de congé annuel, de RTT, de compte épargne temps au profit d'un.e agent.e de Bordeaux Métropole, parent d'un enfant gravement malade ou d'un enfant de moins de 20 ans ayant un handicap ou d'un.e agent.e proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.**

En 2024, 15 agent·es, dont 11 hommes et 4 femmes, ont bénéficié de dons de jours de repos, pour un total de 401,5 jours utilisés. Neuf d'entre eux ont utilisé ces jours au titre de parents d'enfant gravement malade, soit 226,5 jours.



**Au 31 octobre 2025, 25 personnes ont sollicité le don de jour au titre des proches aidants. La banque de jours est passée de 1700 jours en 2023 à 700 aujourd'hui, alors même que le nombre de bénéficiaires augmente chaque année.**

## Accompagner les proches aidant.es

Selon le ministère des Solidarité, l'aidant vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, à une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap, dans la vie quotidienne. Son soutien peut prendre différentes formes : soutien moral, aide à la vie quotidienne, aide financière.



Grâce au dispositif d'enquêtes “Autonomie” (2021-2025) mis en oeuvre par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), des données sont disponibles sur la situation des aidants.

En 2021, 9,3 millions de Français et Françaises se déclaraient proches aidant·es, dont 8,8 millions d'adultes (soit 16,9 % de la population adulte) et 0,5 million mineur·es âgé·es de 5 ans ou plus (soit 4,8 % des mineurs français).

La proportion d'aidant·es augmente avec l'âge, culminant aux alentours de 60 ans, puis tend à décroître. Les femmes sont surreprésentées parmi les aidants adultes apportant une aide régulière à la vie quotidienne ou un soutien moral, tandis que les hommes fournissent plus souvent une aide financière.

La situation d'aidant a un impact sur la santé des adultes et des mineur·es concerné·es. Ces personnes se déclarent moins souvent être en bonne ou en très bonne santé que l'ensemble de la population générale du même âge.

L'impact de la situation d'aidant·e sur la santé est plus marqué pour les femmes, notamment pour les conjointes et les filles aidantes, qui déclarent davantage de conséquences physiques et psychologiques que les hommes.

Sur le plan professionnel, la situation d'aidant·e peut entraîner des ajustements d'activité. En 2008, 11,8 % des aidant·es ont modifié leur activité et 5,8 % ont renoncé à un changement professionnel.

Parmi les parent·es aidant·es au quotidien un enfant âgé de moins de 20 ans (392 000, dont 80% sont des femmes), 52,1 % ont réalisé un aménagement. Ces aidant·es sont à 64% en emploi et 32% inactifs.

Des disparités de genre sont observées. En effet, 23 % des mères aidantes en couple travaillent à temps plein contre 83 % des pères. De plus, une mère aidante en couple sur trois est inactive (hors retraite), ce qui n'est pas observé chez les pères aidants.

La problématique des aidants est à prendre en considération car, aujourd'hui près d'un actif sur 5 est concerné et, d'ici 2030, cette proportion atteindra 1 actif sur 4, en raison du vieillissement de la population, de l'allongement de la durée de la vie ou encore de l'augmentation de la fréquence des maladies chroniques.

Cette thématique est d'ailleurs apparue dans les attendus du nouveau cahier des charges des labels Afnor Egalité et Diversité, mis à jour en octobre 2023.

Les auditeurs ont noté, lors de leur audit de septembre 2023, l'importance de se saisir de ce sujet de société.

Un annuaire des associations pouvant accompagner les aidant·es a été rédigé et mis à disposition des personnels et disponible dans la rubrique Intranet « Moi proche aidant ».



Les agent·es peuvent également trouver dans cette rubrique des information et l'adresse d'un lieu ressources pour prendre soin d'eux.

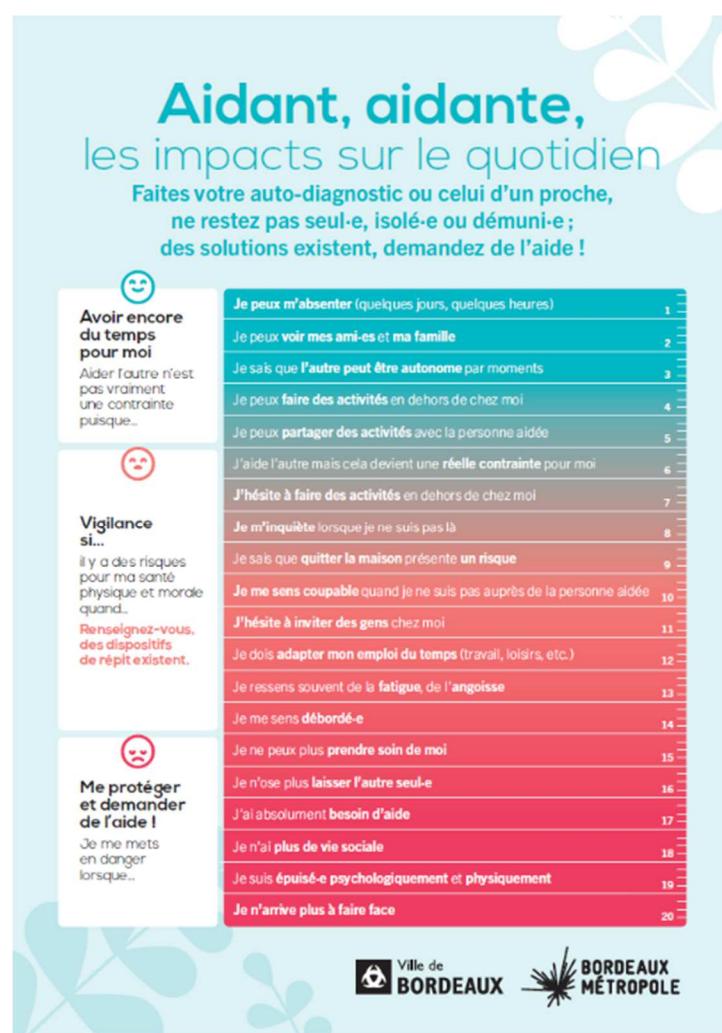
Désormais, chaque année, à l'occasion de la journée internationale des proches aidant·es, le 6 octobre, un évènement est organisé à l'attention des agent·es : conférence, stand du Département et des associations référentes, atelier de lâcher prise, sensibilisation au burn'out via un escape game...



En 2025, un outil élaboré par le Pays de Pithiverais a été adapté et diffusé aux agent.es. Il s'agit d'un aidantomètre.

Construit sur le même principe que le violentomètre, il s'agit pour l'aidant de réaliser un auto-diagnostic et d'évaluer leur état de fatigue et de stress.

Il permet de prendre conscience des répercussions physiques, psychologiques et émotionnelles du rôle d'aidant et de repérer les signes de l'épuisement.



Par ailleurs, en 2023/2024, la Métropole a intégré un groupe de travail externe, piloté par l'Université, sur cette question, qui a abouti fin 2024 à la proposition d'un livre blanc sur l'aidance.

En parallèle, depuis 2022, la Métropole porte une attention particulière au sujet des agent·es proches aidant·es.

Un groupe de travail interne et transversal, incluant des agent·es témoins, a été mis en place, afin d'identifier les problématiques des personnes concernées, puis de construire un statut de proche aidant·e, qui pourrait voir le jour en 2026, assorti d'un guide d'information des agent·es.

# 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.

Un rappel de ces dispositions est intégré dans tous 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.

Depuis 2022, une annexe portant sur les engagements pris par les opérateurs économiques en faveur de l'égalité femmes/hommes est intégrée aux différents contrats traités par la DACP.

Aujourd'hui, si le Code de la Commande Publique ne permet pas une contrainte forte sur cet enjeu, il est possible de sensibiliser les opérateurs économiques à l'égalité.

Concernant les concessions avec DSP, l'égalité est un axe d'analyse des offres puisque des plans de progrès en la matière sont sollicités, engageant les soumissionnaires dans une dynamique positive, soulignant ainsi l'attention particulière portée par la collectivité à cet enjeu.

La maturité des opérateurs économiques sur le sujet de l'égalité est diverse, mais tous ont acté et retenu la nécessité de s'emparer du sujet.

Les grands groupes ont dépassé le stade de l'état des lieux et ont engagé des mesures préventives et correctives structurées, notamment sur l'accès des femmes à des postes d'encadrement ou la mise en place de formations dédiées, permettant mécaniquement d'augmenter le salaire moyen des salariées par exemple.

Les plus petits acteurs économiques, qui optent pour une approche moins généraliste, appréhendent le sujet de manière plus qualitative et trouve des marges de progrès à leur échelle, adaptées à leur propre structuration RH, en proposant des lieux ou des temps d'écoute pour les personnes harcelées, par exemple.

Il est indispensable pour la collectivité de poursuivre cette sensibilisation à l'égalité de ses partenaires économiques, cette incitation est un biais d'ancrage de pratiques vertueuses.

En 2024, les actions en faveur de l'égalité F/H de BM se sont poursuivies sur les mêmes bases que celles de 2023.

Ainsi, la diversification des secteurs d'activité des marchés porteurs de clauses d'insertion a permis le développement de l'accès à l'insertion à un nombre croissant de femmes : 16% des bénéficiaires de la clause étaient des femmes (contre 12% en 2023).

Les délégations de services publics (DSP), qui sont des leviers majeurs pour dynamiser les politiques RH de nos partenaires économiques, ont également un impact important. La mise en place de plan de progrès (dès la contractualisation) oblige nos partenaires économiques à rechercher des résultats positifs en considérant l'égalité femmes/hommes comme un objectif affirmé de leurs actions et ce, tout au long du contrat.

**On peut évoquer, à titre d'exemple :**

↳ **La DSP VALBOM :**

En 2024, 2 collaboratrices administratives ont participé comme marraines à l'association « CAPITAL Filles », dont Véolia est partenaire. Sur ce secteur d'activité, il est important d'ouvrir les vocations dans des métiers très majoritairement masculins.

↳ L'objectif, en agissant dès les questionnements relatifs à l'orientation, est de faire connaître et de valoriser des missions encore méconnues en diversifiant les publics.

↳ **La DSP KEOLIS :**

En septembre 2024, Kéolis a atteint le niveau « exemplaire » du label "Engagé RSE" (basé sur l'ISO 26000). Toujours en 2024, cette société a obtenu la note de 85/100, confirmant son engagement sur des indicateurs tels que les écarts de rémunération, les augmentations individuelles, les promotions, et le traitement au retour des congés maternité...

## ● ○ Le mécénat et l'attribution de subventions

En 2024, parmi les 386 entreprises mécènes mobilisé.es sur les différents projets menés par Bordeaux Métropole ou les communes du territoire, 134 sont dirigées par des femmes (34,71%) et 252 par des hommes (65,29%).

En 2025, une évolution est notable puisque sur les 390 entreprises mécènes mobilisées sur les différents projets menés par Bordeaux Métropole ou les communes du territoire, 151 sont dirigées par des femmes (38,72%) et 239 par des hommes (61,28%).

Le nombre de mécènes particuliers a augmenté entre 2024 et 2025 mais la proportion de femmes et d'hommes dans les donneurs reste la même : 60% de femmes et 40 % d'hommes.

Années	Donneurs	Donneuses	Totaux
2024	558	842	1 400
2025	602	903	1 535

De plus, le mécénat de compétence permet de mettre des agent.es 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 2024, 14 femmes (66,66% de femmes) et 7 (33,33%) hommes se sont mobilisés et 19 femmes (65,5%) et 10 hommes (34,5%) en 2025.

## ● ○ 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.es d'un quartier, les femmes, les usager.ères 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 Direction conseil et organisation 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.

Plusieurs projets ont été menés durant cette mission, sur trois volets : le diagnostic d'espace, l'accompagnement opérationnel de projet et l'acculturation des services.

Sur le premier volet, la doctorante a notamment développé et testé un outil de diagnostic des espaces, dans l'idée que les aménageurs et aménageuses puissent s'en saisir, afin d'analyser les sites avant ou après le projet, et observer leur appropriation (notamment des femmes, des personnes âgées, des enfants).

L'outil, numérique, développé en interne avec les services, est complètement modulable pour répondre aux besoins de chaque projet. Lors de sa présentation, les professionnels concernés se sont montrés enthousiastes, certains ont déclaré souhaiter l'employer, bien qu'ils ne s'en soient pas saisis pour le moment.

Ce projet a été mené en lien avec l'ambition métropolitaine Espaces Publics à Vivre, visant à bâtir un socle commun d'objectifs opérationnels dans la façon de concevoir les espaces publics en intégrant les enjeux sociaux, environnementaux et de santé. Cette démarche, mêlant une grande diversité d'acteurs et d'actrices de la fabrique de la ville a abouti à la construction d'un radar (une grille d'analyse des espaces, composée de différents niveaux d'ambitions) qui a intégré la notion d'inclusivité des espaces dans ses indicateurs.

En définitive, le radar sera utilisé dans tous les projets encadrés par un contrat de co-développement.

En ce qui concerne l'accompagnement des directions à la mise en place d'une démarche égalitaire dans leurs projets d'aménagement, on note une avancée structurante, celle de la création d'un marché sur cette question spécifique.

Le prestataire, expert des questions d'égalité dans l'espace public, peut être sollicité tout au long d'un projet, du diagnostic de site à l'aide à maîtrise d'ouvrage, mais aussi de manière ponctuelle, pour apporter son expertise sur un sujet précis.

A ce jour, le Pôle territorial de la rive droite s'est montré très intéressé pour bénéficier de l'expertise du prestataire de manière globale, pour accompagner les aménageurs au fil de leurs décisions, pour leurs projets de renouvellement urbain.

La direction de l'urbanisme a aussi été accompagnée en 2023 et 2024, préalablement par la doctorante sur les espaces publics du quartier Brazza, puis par l'Atelier Recherche Observatoire Egalité (Arobe) sur la conception d'une aire de jeux monumentale.

La doctorante a mené des études auprès des habitant.es du quartier, avec une méthodologie inclusive, pour recueillir leurs souhaits et besoins, afin de définir les espaces publics.

Le cabinet s'est concentré sur l'enfance et s'est rapproché notamment des assistantes maternelles et des adolescentes pour recueillir leur expertise d'usage spécifique.

Le quartier Brazza devient ainsi démonstrateur de cette politique, par son approche égalitaire de la conception des espaces, mais aussi par ses choix de toponymie. En effet, les rues, pour leur grande majorité, ont été nommées avec des noms de femmes.

La Direction générale des Mobilités a été accompagnée en 2024 dans le cadre de l'inauguration de la nouvelle ligne de Bus à Haut Niveau de Service. Un diagnostic, mené par les moyens temporaires de la mission (la doctorante et trois personnes en stage), portait principalement sur les usages en station et le sentiment de sécurité.

A l'issue, des préconisations ont été transmises sur les sujets suivants : l'accessibilité du mobilier et des informations voyageurs, les leviers pour favoriser la solidarité entre usager·es (sur les questions des personnes vulnérables et des violences sexistes et sexuelles), le dispositif Angela, les caractéristiques matérielles des stations.

Certaines préconisations ont été retenues et, à ce jour, des études sont menées sur les assises dans les bus et la manière de prioriser l'assise les personnes à mobilité réduite, ainsi que sur une visibilité du dispositif Angela, favorisant son activation par les victimes et témoins en cas de besoin.

Une démarche d'acculturation a été entamée dès 2023, par le biais de la création d'une offre de sensibilisation, ajoutée au catalogue des formations de la Mission égalité, de l'organisation d'une table ronde en 2024 et d'une vidéo de sensibilisation postée sur l'intranet.



**La Mission égalité souhaitait pérenniser le poste occupé par la doctorante afin de consacrer une ressource humaine à temps plein sur la question spécifique des aménagements, mais aussi plus généralement sur la question de la prise en compte intégrée de l'égalité de genre dans les politiques publiques, comme il est recommandé par la loi pour l'égalité réelle de 2014 ainsi que par la commission européenne depuis une vingtaine d'année.**

**Le contrat de la doctorante est arrivé à son terme et n'a pas été transformé.**

**La même agente a été positionnée sur la mission Undeterred, portant sur les discriminations ethnoraciales, sur un nouveau contrat temporaire de deux ans.**

**La mission "espace public" n'est donc plus assurée par des moyens dédiés.**

**La création d'un marché spécifique permet d'assurer la continuité de l'offre vis-à-vis des directions demandeuses, mais sa coordination doit être menée par la mission, en plus de ses activités courantes.**



**Bonnes pratiques :** L'ADG des Bâtiments intègre dans les projets bâtimentaires les exigences réglementaires relatives à la répartition des sanitaires et vestiaires femmes/hommes.

Sur décision du maître d'ouvrage, elle peut aller au-delà de la réglementation.

**Deux exemples :**

- ↳ le projet innovant d'un préau sportif à Bacalan, les formes et couleurs utilisées ont été choisies sans stéréotype de genre ;
- ↳ la salle des fêtes du Grand Parc et la bibliothèque Bacalan disposent ou vont prochainement disposer de sanitaires non genrés.

## ● ○ L'accès aux transports



### Les statistiques des usager.ères

Depuis de nombreuses années, les statistiques générées 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 en libre-service, avec toutefois une augmentation du nombre d'usagères à souligner. Les statistiques 2025 ne sont pas encore connues.

Réseaux / Années	2022	2023	2024
Tram / Bus	62% de femmes et 38% d'hommes	61% de femmes et 31% d'hommes	62% de femmes et 38% d'hommes
Bato	56% de femmes et 44% d'hommes	56% de femmes et 44% d'hommes	Données non disponibles
Vélos	46% de femmes et 54% d'hommes	45% de femmes et 55 % d'hommes	48% de femmes et 52 % d'hommes

### Un prestataire engagé et distingué en matière d'égalité et de diversité



**2010**

Signataire de la charte en 2010 puis 2018 et 2023.



**2017**

Une première certification au niveau national obtenue en 2017.



**2018**

Le label Égalité au niveau européen est obtenu le 21 novembre 2018. Le niveau 3 est atteint en décembre 2020.



**2023**

Le 1er mars 2023, KB2M obtient le label Diversité et valide le Gender Equality & Diversity for European International Standard.



**2024**

En septembre 2024, KB2M a atteint le niveau exemplaire du Label "Engagé RSE", label de référence aujourd'hui pour évaluer la maturité des démarches RSE sur la base de l'ISO 26000.

Kéolis est engagé depuis longtemps dans la promotion de l'égalité et de l'inclusion.

Depuis 2019, l'entreprise publie son index égalité professionnelle.

En 2024, elle a obtenu une note de 85/100, confirmant son engagement sur des indicateurs tels que les écarts de rémunération, les augmentations individuelles, les promotions, et le traitement au retour du congé maternité.

Par ailleurs, un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail a été signé le 13 décembre 2024 pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.



- Rappel de l'existence de la descente à la demande sur le réseau TBM après 22H00

À partir de 22H00, sur toutes les lignes de bus du réseau TBM, il est possible de descendre entre deux arrêts, au plus près de sa destination. Ce service vise à réduire la distance à parcourir à pied en soirée,

### Des actions de formation et de communication en interne

En 2024, Keolis a lancé un programme de formation de tous les managers à la prévention et à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, en partenariat avec le Cabinet Ellipse. Un guide a été rédigé et diffusé à l'ensemble des salarié.es. Une journée évènement et un forum ont également été consacrés à la thématique. Deux campagnes de communication interne ont été déclinées : une sur le harcèlement et les discriminations, une autre sur la cellule d'écoute interne.

## Des campagnes de communication externe

### ➡ Campagne de lutte contre le harcèlement – 19 février au 03 mars

Keolis Bordeaux Métropole Mobilités relaie la campagne nationale de lutte contre le harcèlement « Levons les yeux ».

Les objectifs de cette campagne sont multiples :

- Outiliser les victimes et témoins en leur donnant accès aux dispositifs existants pour agir et réagir ;
- Rassurer les victimes en réaffirmant leurs droits et en leur apportant un soutien ;
- Mobiliser les témoins, en les sensibilisant à leur rôle essentiel dans ces situations ;
- Dénoncer fermement les agresseurs, en les nommant explicitement pour condamner leurs actes.

Pour soutenir cette initiative, les plans de communications déployés sont les suivants :

- Supports TBM :
  - Actualité dédiée sur le site [infotbm.com](http://infotbm.com) ;
  - Diffusion via la newsletter TBM et un e-mailing ciblé pour les abonnés.
  - Relais sur les réseaux sociaux sponsorisés.
  - Affichage à l'intérieur des tramways et bus.
  - Messages diffusés sur les bornes d'information voyageurs et écrans dynamiques.
- Affichettes placées à l'intérieur des bus ;
- Guide actualisé de lutte contre le harcèlement, disponible :
  - En permanence dans les Boutiques TBM ;
  - En ligne sur [infotbm.com](http://infotbm.com) ;
  - Distribué lors des interventions en milieu scolaire.



Bilan de l'opération :

- 470 affichettes intérieur bus ;
- Diffusion numérique organique uniquement :
  - 11 476 vues sur les réseaux sociaux ;
  - 521 réactions.

### ⌚ Renfort du dispositif Angela

Dans le cadre du renforcement du dispositif « Angela » sur le réseau TBM, 10 nouvelles stations ont été équipées avec :

- Le sticker « Angela » pour signaler le dispositif ;
- La mise en avant du bouton d'appel d'urgence.

Les nouvelles stations concernées par ces équipements sont :

- Hôtel de Ville ;
- Terre Neuve ;
- Musée d'Aquitaine ;
- Aéroport ;
- Fontaine d'Arlac ;
- Gare de Bruges ;
- Gare de Bègles ;
- Frankton ;
- Vaclav Havel ;
- Barrière du Médoc.

Cela porte à 20 stations le nombre de sites dotés de l'alerte « Angela ».

Tous les bus du réseau TBM sont désormais équipés du sticker « Angela », réaffirmant l'engagement total de l'entreprise dans la lutte contre le harcèlement. Ce sticker invite les témoins et victimes à se rapprocher du conducteur pour signaler un problème et obtenir une assistance immédiate.

Cette initiative traduit une volonté forte de sécuriser le réseau et de sensibiliser les usagers à la lutte contre le harcèlement.

### ⌚ Campagne de lutte contre les discriminations – du 07 au 20 octobre

Comme chaque année, Keolis Bordeaux Métropole Mobilités s'engage dans la lutte contre toutes les formes de discrimination avec une campagne de sensibilisation à destination du grand public. Cette initiative vise à rappeler l'engagement du réseau TBM pour une inclusion totale de toutes et tous dans les transports, tout en mettant en lumière les moyens d'alerte disponibles pour lutter contre le harcèlement et les discriminations.

Les objectifs sont les suivants :

- Générer de l'empathie : Sensibiliser les voyageurs aux expériences vécues par certaines personnes dans les transports ;
- Rassurer et informer : Réaffirmer l'engagement de TBM dans la lutte contre les discriminations et rappeler les dispositifs d'alerte disponibles ;
- Condamner les agresseurs : Adresser un message clair de désapprobation des comportements discriminatoires et soutenir les victimes.

Les publics cibles sont :

- Les victimes : Les rassurer sur l'engagement du réseau, les informer des outils disponibles pour signaler les agressions ;
- Les témoins : Les inciter à intervenir via les dispositifs d'alerte ;
- Les agresseurs : Leur rappeler que leurs actions sont condamnées fermement par le réseau TBM.

⌚ Participation à la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Le 25 novembre, Keolis Bordeaux Métropole Mobilités a participé à la 3<sup>e</sup> édition de l'opération SNCF dédiée à la sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles, organisée à la gare Saint-Jean dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Ce stand avait pour objectif de :

- Rappeler les moyens d'alerte du réseau, le dispositif Angela et la descente à la demande ;
- Sensibiliser sur les violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun ;
- Clarifier les définitions de consentement et distinguer les différents types d'agressions et de harcèlement : harcèlement sexiste, outrage sexiste, agression sexuelle et drague.

Les relais de communication utilisés étaient :

- Communication BIV et réseaux sociaux sur nos moyens d'alerte ;
- Distribution de dépliants et guides de lutte contre les violences ;
- Organisation d'un quizz pédagogique pour mieux comprendre les différentes formes d'agressions et de harcèlement.

## Des arrêts à la demande dans les bus

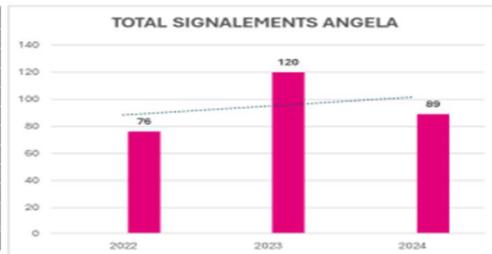
Le nombre de descentes à la demande dans les bus est en baisse : 535 personnes en 2022, 430 en 2023, 320 en 2024.

## Les violences sexistes et sexuelles

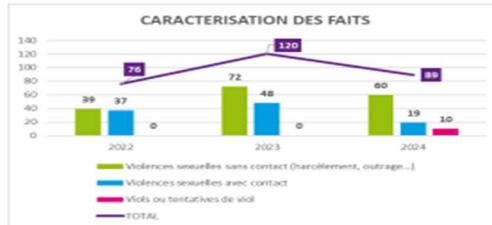
Le nombre de signalements est en baisse en 2024, par rapport à 2023.

### Nombre de signalements 2022-2024

Nombre de signalements	2022	2023	2024
Agents terrains	0	8	15
Police	0	3	0
Conducteurs bus	5	14	14
Conducteurs tram	3	5	21
Stations tram	2	1	0
Formulaire infotbm.com	59	88	37
Centre d'appel	5	1	1
Boutiques TBM	2	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>120</b>	<b>89</b>
Descente à la demande	575	430	320



Caractérisation des faits	2022	2023	2024
Violences sexuelles sans contact (harcèlement, outrage...)	39	72	60
Violences sexuelles avec contact	37	48	19
Viols ou tentatives de viol	0	0	10
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>120</b>	<b>89</b>



## ○ 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 2023 et 2024.
- ↳ Dans le cadre de la Feuille de route pour le développement de l'Économie Sociale (ESS) 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 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 4 sont présidées par des femmes.

Dans le cadre du Schéma de développement économique métropolitain, et dans la continuité des actions mises en œuvre en 2024, une subvention de fonctionnement de 10 000 € a été accordée à l'association L'Burn pour la réalisation de sa mission auprès des bénéficiaires et de structuration de ses actions d'accompagnement dans le domaine de la santé mentale.

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

## ● O La politique de la ville



La promotion de l'égalité femmes/hommes fait partie intégrante du contrat de ville métropolitain depuis 2015, conforté dans l'actuel par l'axe intitulé « *des quartiers plus inclusifs et pleinement acteurs : lutter contre les discriminations, assurer l'égalité républicaine, orientation stratégique n°17 : faire de l'égalité femmes/hommes une thématique forte du contrat de ville.* »

De plus, chacun des signataires du contrat de ville s'engage envers le public des femmes, des jeunes et des habitant.es de nationalité étrangère allophones, en visant à renforcer l'insertion sociale et proposer des parcours de vie plus émancipateur : réussite éducative, socio-économique, participation citoyenne, mobilités...

Dans le cadre de l'appel à projet annuel du contrat de ville, une quinzaine d'actions en 2025 exclusivement fléchées égalité femmes/hommes ont été financées pour un montant total de 90 000 euros :

- ↳ 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), le Mouvement le cri (améliorer le repérage, la protection et l'accompagnement des jeunes exposés au risque prostitutionnel).
- ↳ Le Promofemmes (accueil et accès aux droits, prévention, insertion),
- ↳ le Centre d'Information sur le droit des Femmes et des Familles (CIDFF) sur deux actions (mère et femmes un équilibre possible, choix pluri'elles, entrepreneuriat au féminin et intégration des femmes immigrées dans un parcours d'insertion).
- ↳ 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).
- ↳ « Mary Curry » : sur l'accès aux métiers de l'alimentation pour des femmes en recherche d'emploi,
- ↳ l'Alternative urbaine : 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.

De plus, dans le cadre de l'appel à projet du Pacte local des solidarités, intitulé contrat local des solidarités, porté avec la Direction Départementale Emploi Travail Solidarité, des actions à destination notamment de l'emploi des femmes sont soutenues à hauteur de plus de 100 000 € :

- ↳ le **CIDFF** « bilan de parcours redevenir actrice de son parcours socio professionnel après une rupture de trajectoire »
- ↳ **l'Association pour la formation et l'éducation permanente à Tivoli (AFEPT)** « Diapason accompagnement des mères isolées »
- ↳ **Espace Textile** « tout en cousant »
- ↳ **Promofemmes Saint Michel** « améliorer l'employabilité des femmes issues de l'immigration qui souhaitent travailler et se former en France »
- ↳ **ESAAC** les cheffes nomades 8 000 € sur l'accompagnement des femmes à la création de leur entreprise traiteur.

L'aide à la mobilité est également prise en compte :

Au total 190 000 € sont dédiés à des actions à destination des femmes des quartiers prioritaires.

## ○ Le numérique

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 mise en place sur Tatou : 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 Tatou et dure généralement un peu plus d'un mois.

## ○ La résilience agricole et alimentaire

Dans le cadre de sa stratégie de résilience agricole et alimentaire, adoptée en Conseil du 24 novembre 2022, la Métropole mer en place un Fonds d'Initiative pour l'Agriculture Locale. Il permet l'apport d'une aide financière de type subvention pour les investissements liés à la production primaire, à la transformation, à l'investissement pour les projets d'agroforesterie (plantations d'arbres, haies...) et à la commercialisation de produits agricoles et doit permettre de soutenir les exploitations dans leurs pratiques agro-écologiques, l'agroforesterie et l'agriculture biologique.

En 2021, 2 femmes avaient été sélectionnées pour 7 dossiers déposés, 1 femme sur 7 en 2023, 2 femmes sur 12 en 2023 et 3 femmes sur 15 en 2024.



## ● O La santé des femmes

En 2025, le service Santé et Résilience, a poursuivi son engagement en faveur de la promotion de la santé et de la réduction des inégalités, en particulier des femmes, à travers trois volets :

- Le Contrat Local de Santé de Bordeaux Métropole et les actions menées notamment dans les objectifs 3.1, 3.2 et 3.3 du CLS, ciblant des problématiques touchant majoritairement les femmes : accompagnement à la parentalité, entrée dans la vie affective, prévention et dépistage des cancers féminins (sein et utérus), et lutte contre les violences intrafamiliales.
- En interne, la Métropole a déployé plusieurs temps forts de sensibilisation :
  - Octobre Rose, avec la tenue d'un stand par la Ligue contre le cancer le 1er octobre et la distribution aux agents de dossards pour la course du challenge du Ruban Rose ;
  - la Journée de l'endométriose, organisée avec l'association *DisDameDonc*, qui a rassemblé environ 70 participantes autour d'ateliers d'échanges ;
  - une conférence sur la santé mentale et la prévention du stress au travail, ayant réuni près de 120 personnes ;
  - Juin Vert (cancer du col de l'utérus) autour d'un quizz participatif sur l'intranet (plus de 600 vues et 250 participations).
- Les Semaines d'information sur la santé mentale ont également permis de proposer aux agent.es des ateliers de sophrologie, méditation et art-thérapie, très fréquentés.

Dans le cadre du projet porté par le service, l'année a été marquée par une dynamique partenariale renforcée avec l'association *DisDameDonc* autour de la santé des femmes qui a conduit à la co-animation d'un réseau local d'acteurs, issu des Assises régionales de la santé des femmes, rassemblant une soixantaine de structures. Ensemble, les partenaires travaillent désormais à la création d'outils facilitant les coopérations entre acteurs médicaux, médico-sociaux, associatifs et institutionnels.

En 2026, le service poursuivra ces travaux collectifs, la prévention des cancers féminins, la promotion de la santé mentale et le développement d'actions autour de la qualité de vie au travail, en consolidant sa contribution à l'égalité en santé entre les femmes et les hommes sur le territoire métropolitain.

## ● **Les Archives Métropolitaines**

Au titre des missions réglementaires de mise en valeur des fonds d'archives de Bordeaux Métropole et des communes ayant mutualisé le domaine d'activité archives, la direction de la gouvernance documentaire et des archives (DGDA) a conçu et mis en œuvre plusieurs actions culturelles et éducatives en lien avec la question de l'égalité femme/homme.

### ***Des animations proposées par les Archives métropolitaines :***

Le 23 novembre 2024, dans le cadre de la Quinzaine de l'égalité, la Direction de la Gouvernance documentaire et des archives a participé à la table ronde « Mémoire en lutte » sur les archives et la transmission des histoires féministes et lgbtqia+ organisée par le collectif Medusyne.

Cet événement a rassemblé 60 personnes.

Dans le cadre du programme annuel de conférences, les Archives de Bordeaux Métropole ont organisé une séance portant sur la question des femmes dans l'espace public. Cette intervention, conçue en partenariat avec l'association Tout Art Faire, était directement liée à l'exposition annuelle « Villes mobiles. Se déplacer dans la métropole bordelaise. XIXe-XXIe siècle ».

Cette conférence a rassemblé 35 personnes.

En complément de cette offre événementielle, les Archives de Bordeaux Métropole poursuivent la diffusion de leur offre pédagogique autour des questions d'égalité et de citoyenneté.

Nouveau venu de l'année 2025, l'atelier « **Femmes en résistance** » propose aux élèves de découvrir l'histoire, l'activité et le destin de cinq femmes engagées dans la Résistance au cœur de la métropole bordelaise.

Le livret jeux intitulé « **Pour dans leurs pas mettre mes pas** » traitant de la question de la place des femmes dans l'espace public est désormais proposé au même titre que les ateliers thématiques.

### ***L'offre éducative :***

Au sein de l'offre éducative proposée aux enseignants de premier et second degré, quatre ateliers abordent l'égalité par le biais de thématiques historiques : citoyenneté, esclavage, droits de la femme, organisation du système scolaire.

La fréquentation du premier semestre 2025 sur ces ateliers est la suivante :

Aux Archives Citoyens (1<sup>er</sup> degré) : pas de réservations en 2025

Livret jeu Pour dans leur pas mettre mes pas : 4 classes, 100 élèves

Mémoire de l'esclavage (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> degrés) : 17 classes, 434 élèves.

Des femmes et des actes (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> degrés) : 10 classes, 221 élèves

Femmes en résistance (1<sup>er</sup> degré) : 2 classes, 50 élèves

Les filles et des garçons dans l'école de la IIIe République (1<sup>er</sup> degré) : 8 classes, 194 élèves

Au total, ces projets ont rassemblé 1094 personnes de septembre 2024 à septembre 2025.

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

### ● ○ L'animation du réseau local



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, de la communauté d'agglomération de Niort, des Départements de la Gironde et des Pyrénées-Atlantiques, des Universités de Bordeaux, du Rectorat, du Centre de gestion de la Gironde, de la Direction Départementale Jeunesse, Engagement et sport...

- ↳ 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 : réponse à l'appel à projets du Fonds de l'égalité, animation du Monopoly des inégalités, facilitation de l'intelligence collective, ateliers de co-développement...).
- ↳ Le réseau Mix'Egalité permet également aux acteurs et actrices publics du territoire de bien se connaître et de faire intervenir les un.es dans les organismes des autres.
- ↳ Depuis novembre 2021, les réunions organisées combinent présentiel et distanciel. En 2025, le réseau Mix'Egalité s'est réuni 7 fois, en groupes ou sous-groupes thématiques.
- ↳ Le réseau Mix'Egalité permet également de coopérer entre institution. Ainsi, la Métropole a accueilli, en mai 2025 et pour la deuxième année, le réseau Egalité porté par le Rectorat.

### ● ○ Un soutien méthodologique et organisationnel aux communes



La Mission Égalité et Innovation Sociale apporte son soutien aux agent.es référent.es dans les communes, notamment aux nouveaux arrivant.es.

En 2024, trois nouveaux agent.es ont ainsi pu être accompagné.es, outillé.es et intégré.es au réseau local Mix'Egalité lors de leur prise de poste, deux personnes sont concernées en 2025.

## ○ La participation au Réseau « Pessac s'engage »

Le réseau « Pessac s'engage » 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, 3 en 2024, 3 en 2025.

La Métropole est signataire depuis 2018 de la charte « Pessac s'engage », en tant que partenaire. La Mission Egalité est régulièrement conviée à participer aux temps collectifs organisés par la Ville de Pessac.



## ● ○ La Quinzaine de l'égalité et de la diversité



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 € depuis 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.

Près de 200 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.

En 2025, la 12<sup>ème</sup> édition a eu lieu entre le 18 novembre et le 2 décembre et a rassemblé 21 communes (représentant plus de 80% de la population de l'agglomération) : Ambarès-et-Lagrave, Artigues-près-Bordeaux, Bassens, Bègles, Blanquefort, Bordeaux, Bruges, Carbon Blanc, Cenon, Eysines, Floirac, Le Bouscat, Le Haillan, Le Taillan, Lormont, Martignas-sur-Jalle, Mérignac, Pessac, Saint-Louis-de-Montferrand, Saint-Médard-en-Jalles et Talence, soit 2 communes de moins qu'en 2023 (Ambès et Gradignan n'ont pas déposé de dossier).

La soirée d'ouverture a été organisée par la ville de Bordeaux, en partenariat avec l'association La Pangée, sur la thématique du racisme.

La soirée de clôture était organisée par la ville de Cenon, autour d'un Conte sur les violences faites aux femmes, proposé par l'association Ars Anima. Un concert et un verre de l'amitié ont ensuite rassemblé les participant.es.

La Direction des archives métropolitaines a participé à la Quinzaine 2025 en proposant, en format bande dessinée, l'histoire, fondée sur les archives, à Bordeaux, de jeunes gens de la communauté gay qui luttent contre le sida au tout début de l'épidémie.

Le bilan des communes participantes est positif avec un bon taux de fréquentation des évènements.

