# DELEGATION DE Monsieur MARIK FETOUH

# D-2018/477
# Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Mairie de Bordeaux. Adoption. Autorisation.

Monsieur Marik FETOUH, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

La Ville de Bordeaux promeut, depuis plusieurs années, une politique transversale en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations en tant qu'employeur, dans la gestion des ressources humaines, la communication à destination des agents, la formation, mais aussi en tant que responsable d'un service public, au travers de ses relations avec ses partenaires, fournisseurs et usagers.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé en 2013 par les trois versants de la fonction publique et l'ensemble des organisations syndicales. La circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit une déclinaison locale de cet accord. Une préconisation présente également dans le cahier des charges du label égalité professionnelle auquel la Ville est candidate.

Outre une mise en conformité, il s'agit de renforcer le dialogue social sur ces sujets transverses et de fédérer autour de valeurs partagées. Des rencontres et négociations ont ainsi été organisées en mars et juillet avec les organisations syndicales de la Ville afin d'élaborer un protocole d'accord en matière d'égalité professionnelle. Cette démarche est menée conjointement au CCAS et à Bordeaux Métropole dans une optique d'uniformité et de cohérence entre les institutions.

Dans l'objectif de renforcer la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité dans la gestion des ressources humaines et les pratiques managériales pour des pouvoirs publics exemplaires, il est proposé à la signature des représentants des organisations syndicales et de l'autorité administrative un accord engageant la collectivité vers une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes.

Cet accord a été soumis à l'avis du comité technique du 17 octobre 2018.

En conséquence, je vous demande, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir autoriser Monsieur le Maire à :

- Signer cet accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Mairie de Bordeaux.

**ADOPTE A L'UNANIMITE**

# Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité au sein de la Mairie de Bordeaux

## Axe 1 – Renforcer le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle

**ACTION 1** : MESURER POUR PROGRESSER VERS L'EGALITE

Présenter annuellement devant les différentes instances représentatives du personnel et l'Assemblée délibérante :

- le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes prévu par la Loi n°2012-347 du 12 mars 2012,
- le rapport en matière d'égalité instauré par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle.

*Indicateur* : compte-rendu de séances et délibération.

**Echéance : 2017**

**ACTION 2** : ASSOCIER LES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LA PROMOTION DE L'EGALITE VIA LA DEMARCHE DE LABELLISATION EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE.

Mesure 1 : Définition partagée de la politique égalité / diversité.

*Indicateur* : Elaboration et signature d'un accord en matière d'égalité professionnelle définissant les axes stratégiques et mesures à mettre en œuvre.

**Echéance : dernier semestre 2018**

Mesure 2 : Suivi des bilans et résultats de la politique égalité / diversité mise en place.

*Indicateurs* :

- Nombre de rencontres effectuées,
- Comptes rendus de séances.

**Echéance : 2018**

**ACTION 3** : ENGAGER UN TRAVAIL AVEC L'ADMINISTRATION ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES POUR ATTEINDRE UNE REPRESENTATION EQUILIBREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.

*Indicateur* : Indice de mixité.

**Echéance : élections professionnelles de décembre 2018.**

**ACTION 4** : METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE INTERNE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.

*Indicateurs* :

- Création d'une cellule dédiée,

- Nombre de saisines par motif,
- Nombre de cas suivis par la cellule pluridisciplinaire,
- Nombre et type d'interventions déclinées.

**Echéance : décembre 2018**

## Axe 2 - Parcours professionnels et rémunération

**ACTION 5** : RENFORCER LA MIXITE DANS LES FILIERES.

Mesure 1 : Développer des actions valorisant et promouvant la mixité de nos métiers (actions de communication, information, accueil de stagiaires et apprentis dans des filières peu mixtes).

*Indicateur* : Nombre et type d'actions mises en place.

**Echéance : 2018**

Mesure 2 : Travailler l'ergonomie des postes (outils, aménagement des locaux, adaptation des vêtements / uniformes de travail…)

*Indicateurs :*
- Adaptation des outils.
- Aménagement des locaux (existence de vestiaires pour femmes et pour hommes, accessibilité).

**Echéance : 2019**

**ACTION 6** : RECRUTER SANS DISCRIMINER.

Mesure 1 : Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rendant neutres les intitulés et la description du poste.

*Indicateur* : Part des offres d'emploi revues.

**Echéance : 100% à janvier 2019**

Mesure 2 : Formation des recruteurs.

*Indicateur* : En 2019, 100% des agents du service recrutement devront avoir été formés à l'égalité et la non-discrimination.

**Echéance : juin 2019**

Mesure 3 : Elaborer un code de bonne conduite en matière de recrutement (critères de sélection, questions types, rappel des règles garantissant la non-discrimination).

*Indicateurs* : Edition et diffusion du guide.

**Echéance : édition 2019**

Mesure 4 : Etablir une correspondance entre la répartition F/H dans les recrutements et celle des candidatures (étendre cette mesure aux autres critères de discrimination).

*Indicateur* : Evolution du pourcentage de candidatures féminines sur les postes visés.

**Echéance : fin 2019 (acquisition et déploiement d'un logiciel de recrutement)**

**ACTION 7** : LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES PAR LA FORMATION ET L'INFORMATION DES AGENTS ET RESEAUX INTERNES.

*Indicateurs* :

- Caractère obligatoire de la formation (échéance 2019).
- Part des représentants du personnel formés en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.
- Part des agents formés (RH, gestionnaires RH, DAF et DAAF, conseillers de prévention).
- Part des managers formés.
- Actions d'information et de sensibilisation mises en œuvre (public ciblé).

**Echéance : 2017 / 2018 / 2019**

| 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| Formation intra « discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial | | |
| 9 sessions organisées :<br>3 sessions à destination du personnel RH<br>1 session intersyndicale<br>5 sessions à destination des agents | 15 sessions programmées :<br>4 sessions à destination du personnel RH<br>1 session à destination des conseillers de prévention<br>10 sessions à destination des agents | Programmation de 10 à 15 séances |
| Formation des cadres | | |
| Séminaire des cadres du CCAS | Réunion des directeurs Ville, CCAS et Métropole | Intégration d'un module égalité et non-discrimination au parcours des managers |
| Formations spécifiques | | |
| Formation du personnel de l'Etat civil sur le parcours des personnes transgenres suite à la circulaire sur le changement de prénom. | Formation du personnel de l'Etat civil et des travailleurs sociaux sur le parcours des personnes transgenres.<br>Formation de la Police Municipale sur l'homophobie et les violences sexuelles et sexistes | Formation des personnels des écoles sur l'égalité filles-garçons (sur 3 ans) |

**ACTION 8** : METTRE EN PLACE UN OUTIL DE SUIVI DES REFUS DE FORMATION.

*Indicateurs* :

- Envoi d'une note signée du DGS à destination de l'ensemble des encadrants.
- Nombre de demandes de formation refusées transmis au service formation de la DRH.
- Analyse des motifs de refus.

**Echéance : juin 2019**

**ACTION 9** : MENER UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIERE D'EGALITE SALARIALE.

Mesure 1 : Etablir annuellement un état des lieux des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

*Indicateurs* :

- Etat des lieux des écarts de rémunération intégré au rapport de situation comparée F/H.
- Présentation d'un bilan annuel sur les impacts et la mise en œuvre des réformes RIFSEEP et PPCR.

**Echéance : rapport égalité 2017 / bilan RIFSEEP 2019**

Mesure 2 : Inscrire les conditions de rémunération (groupe de fonctions auquel appartient le poste et montant correspondant) sur la publication des postes en interne.

*Indicateur* : Part des offres diffusées comportant les éléments de rémunération sur l'intranet.

**Echéance : 2019**

**ACTION 10** : TRAVAILLER EN AMONT L'EVOLUTION ET LA RECONVERSION SUR CERTAINS METIERS A FORTE PENIBILITE ET/OU OFFRANT PEU D'EVOLUTION DE CARRIERE.

*Indicateurs* :

- Bilan du centre en évolution professionnelle (nombre d'agents et agentes ayant bénéficié d'un accompagnement, type d'actions mises en œuvre).

**Echéance : 2017**

**ACTION 11** : OBJECTIVER L'EVALUATION ET LA PROMOTION.

Prévenir les discriminations dans les évaluations professionnelles (Inscrire le principe d'égalité F/H et les points de vigilance sur le guide des évaluateurs et autres documents liés à l'évaluation professionnelle, expérimenter de nouveaux outils).

*Indicateurs* :

- Nombre de documents relatifs à l'évaluation portant une mention sur l'égalité et la non-discrimination.
- Outils déployés.

**Echéance : octobre 2019**

## Axe 3 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

**ACTION 12** : ORGANISER LE DEPLOIEMENT DU TELETRAVAIL.

*Indicateurs* :
- Modalités de mise en œuvre du dispositif.
- Nombre d'agents bénéficiaires F/H.
- Nombre de demandes refusées et motifs de refus.
- Bilan annuel du télétravail.

**Echéance : bilan de la 1ère année en 2019**

**ACTION 13** : ELABORER ET VEILLER AU RESPECT DES CHARTES DU TEMPS ET AU DROIT A LA DECONNEXION.

*Indicateurs* :
- Diffusion et partage d'une charte au sein de l'administration et auprès des élus.
- Appréciation de la mise en application.

**Echéance : 2020**

**ACTION 14** : ACCOMPAGNER LA PARENTALITE.

Mesure 1 : Informer les agents sur les règles applicables et effets des congés familiaux et temps partiels sur la carrière via un guide distribué à tout futur parent et à un rappel de la DRH lors des demandes de congés ou temps partiel.

*Indicateurs* :
- Nombre de guides distribués.
- Part du personnel DRH et DAF sensibilisé.

**Echéance : 2017**

Mesure 2 : Suivre dans le cadre du rapport de situation comparée le nombre d'agents devenus père dans l'année et le nombre de congés paternité pris.

*Indicateur* : Présentation de ces données dans le rapport égalité.

**Echéance : rapport égalité 2019**

Mesure 3 : Suivre le nombre de femmes en congé maternité remplacées.

*Indicateur* : Présentation de ces données dans le rapport égalité.

**Echéance : rapport égalité 2019**

Mesure 4 : Proposer aux femmes enceintes le recours au télétravail lors de la déclaration de grossesse (ou un lieu de travail plus proche de leur domicile, comme les pôles territoriaux, lorsque cela est possible).

*Indicateur* : Nombre de femmes enceintes bénéficiant du télétravail ou d'un aménagement du lieu de travail.

**Echéance : bilan télétravail 2019**

Mesure 5 : Instaurer la possibilité d'Autorisations Spéciales d'Absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pour le conjoint (Le secteur privé autorise trois ASA dans l'objectif de faciliter l'implication du conjoint dans la parentalité).

*Indicateurs* :

- Mise en place du dispositif.
- Nombre d'agents ayant eu recours à ce dispositif.
- Nombre d'ASA consommées.

**Echéance : 2020**

**ARTICLE 15** : DEVELOPPER L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PARENTS ET/OU AIDANTS FAMILIAUX.

(aide à la petite enfance, prise en charge des jeunes enfants en dehors des temps scolaires et soutien aux aidants familiaux)

*Indicateurs* :

- Part des dépenses sociales attribuées pour la garde d'enfants, la restauration scolaire, les accueils de loisirs.
- Part des dépenses sociales attribuées pour le soutien à un parent ou proche en perte d'autonomie.
- Dispositifs mis en place en faveur des parents et/ou aidants familiaux.

**Echéance : bilan social 2019**

## Axe 4 : Prévenir les violences sur le lieu de travail et dans la sphère privée

**ACTION 16** : METTRE EN PLACE UNE PROCEDURE INTERNE EN CAS DE HARCELEMENT AU TRAVAIL ET/OU DE DISCRIMINATION.

*Indicateur* : Nombre de procédures déclenchées.

**Echéance : 2017**

**ACTION 17** : INFORMER LES AGENTS DES NUMEROS D'ECOUTE ET LIEUX DE PRISE EN CHARGE EN CAS DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES.

*Indicateur* : Type d'actions de communication mises en place.

**Echéance : 2019**

## CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des agents communaux et à la Mairie de Bordeaux en tant qu'employeur public.

## DUREE ET FORMALITES

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans et fera l'objet à cette échéance d'une évaluation en vue de redéfinir les priorités à mettre en œuvre.

***Le représentant du Syndicat F.O.,***
**Philippe Bretagne**

***Le représentant du Syndicat C.G.T.,***
**Patrick Alvarez**

***Le représentant du Syndicat C.F.D.T.,***
**Frédéric Rula**

***Le Maire,***
**Alain Juppé**

# D-2018/478
# Plan de Prévention et de Lutte contre les Discriminations. Evaluation à 18 mois. Information.

Monsieur Marik FETOUH, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Les discriminations portent atteinte à la dignité humaine et à la cohésion nationale. Elles sont prohibées par de nombreux textes nationaux et internationaux, qui les sanctionnent sévèrement. Face à ce phénomène qui n'épargne aucune composante de notre société, les collectivités doivent être exemplaires, tant dans la gestion interne des ressources humaines que dans leurs politiques publiques.

C'est pourquoi nous nous sommes engagés à doter la ville de Bordeaux d'un plan de prévention et de lutte contre les discriminations (ci-après dénommé PPLCD) qui a été adopté le 12 juin 2017.

Ce PPLCD a pu être proposé à la suite de l'organisation en 2015 des Etats généraux de l'égalité et de la laïcité, qui ont réunis plus de 800 personnes dans des groupes de travail. Par la suite, un groupe projet constitué d'agents représentant les directions de la Ville de Bordeaux concernées, a contribué à finaliser le plan, à en rédiger les fiches actions et à en évaluer la mise en œuvre.

**Ce plan de 69 actions se décompose en 3 chapitres:**

- lutte contre les discriminations dans l'accès à **l'emploi**

- lutte contre les discriminations dans l'accès au **logement**

- lutte contre les discriminations dans l'accès à **l'espace public et aux services publics ainsi qu'aux biens et services privés**

Chacune des actions comporte une fiche en annexe, qui décrit l'objectif visé, le service administratif porteur ainsi que les indicateurs de résultat.

Il était prévu une évaluation périodique des actions afin de mesurer l'état d'avancement du plan. Ainsi, il peut être fait le bilan global suivant 18 mois après l'adoption du PPLCD par le Conseil municipal :

- Chapitre I accès à l'emploi, le déroulement de la carrière et le bien-être au travail : taux de réalisation des actions de 59 %

- Chapitre II accès au logement : taux de réalisation des actions de 42%

- Chapitre III espace public, services publics, biens et services privés taux de réalisation des actions de 60%

**A ce jour le PPLCD de la Ville de Bordeaux a un taux global de réalisation qui s'élève à 54 % et sur les 69 actions votées, 22 sont totalement réalisées, 34 engagées et 13 non encore engagées.**

Pour votre parfaite connaissance, un compte rendu détaillé de l'état d'avancement du PPLCD est proposé à la suite de cette délibération.

# INFORMATION DU CONSEIL MUNICIPAL

**PLAN DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DE LA VILLE DE BORDEAUX**

**EVALUATION A 18 MOIS**

## I. UN BILAN GLOBAL PLUTÔT ENCOURAGEANT 18 MOIS APRES LE VOTE AU CONSEIL MUNICIPAL

Le Plan de Prévention et de Lutte contre les Discriminations a été voté le 12 juin 2017 en Conseil Municipal.

18 mois après ce vote il peut se prévaloir d'un taux global d'avancement de 54 %, avec 22 actions sur 69 déjà réalisées et 34 sur 69 engagées. On constate que seules 13 actions n'ont pour l'instant pas pu être mises en œuvre, notamment en raison de calendriers partenariaux qui n'ont pu se mettre en congruence. En effet, les services ont manifesté un réel intérêt pour la démarche et ont souhaité s'y inscrire.

En outre, notamment en ce qui concerne les actions relatives à des procédures internes et tout particulièrement les ressources humaines, il est indéniable que la démarche de labellisation AFNOR sur les labels « Diversité » et « Egalité professionnelle femmes-hommes » a eu un effet moteur important.

## II. LES REALISATIONS

a. Emploi

- Accès à l'emploi : **60%** d'avancement des actions, avec notamment :
  - La **neutralisation** des fiches de poste qui est pratiquement aboutie, évitant ainsi les phénomènes d'autocensure
  - La **formation** des agents RH et notamment les personnels chargés du recrutement est fortement engagée
- Gestion des carrières : **66%** d'avancement des actions, avec notamment :
  - La **création du centre conseil en évolution professionnelle** : accompagnement à la mobilité volontaire, notamment pour des situations relatives au harcèlement et/ou aux discriminations
  - La **diffusion des outils métropolitains relatifs à l'information sur la parentalité** à l'ensemble des agents et encadrants
- Bien-être au travail : **51%** d'avancement des actions, avec notamment :
  - La **création du centre qualité de vie au travail** qui a élaboré la procédure relative au dispositif de signalement et de traitement des situations de discrimination et de harcèlement ainsi que la mise en œuvre et l'animation de la cellule pluridisciplinaire de traitement des situations et pratiques discriminatoires.

b. Logement

- Accès au logement : **54%** d'avancement des actions, avec notamment :
  - La participation des services aux travaux de la Conférence Intercommunale du Logement, qui devra permettre à terme de définir des objectifs de mixité sociale et faire évoluer la politique d'attribution dans les quartiers. En outre, cette instance élabore des outils induisant une meilleure transparence dans les attributions, à l'instar de la **convention intercommunale d'attribution** (CIA) qui est en cours d'élaboration et précisera des objectifs d'attribution sur le territoire, tenant compte des équilibres de mixité, avec une attention particulière sur les quartiers fragiles de la politique de la ville. Elle doit permettre de garantir une égalité d'accès aux publics les plus précaires à l'ensemble du parc et éviter la spécialisation des quartiers. Elle intégrera, par ailleurs, pour plus de transparence, une identification des publics prioritaires et des conditions de mise en œuvre des droits de réservation.
  - Elle sera complétée par **un plan partenarial de gestion de la demande et d'information du demandeur (PPGDID)** en cours de rédaction lui aussi, permettra de clarifier les processus, d'apporter également plus de lisibilité et de transparence pour les demandeurs de logement, à la fois en amont de leur demande et sur le suivi de celle-ci.

- Vie dans le logement : ce volet qui nécessite un fort partenariat avec les bailleurs et les associations de locataires n'a pu pour l'heure être engagé, faute de temps, les parties prenantes étant notamment mobilisées sur la Conférence Intercommunale du Logement.

- Parcours résidentiels spécifiques : **75%** d'avancement des actions, avec notamment :
  - La facilitation des relogements des personnes en situation de danger qui est aujourd'hui opérante au niveau du service logement via une veille sur les motifs des demandes de logement social déposées : une attention systématique est portée sur l'identification d'éventuelles situations de danger ou de discriminations. Ces situations, si elles sont avérées, peuvent le cas échéant, donner un caractère prioritaire au relogement. En outre, suivi, information et orientation sont apportés aux personnes victimes de violences. Des entretiens individuels sans rendez-vous sont réalisés avec les demandeurs lors des permanences d'accueil à la cité municipale (près de 3000 demandeurs reçus en 2017). Enfin un travail partenarial est mené afin d'apporter une aide au relogement et à la sortie de structure (association, APAFED, foyer…).

c. Accès aux services et espaces publics et aux biens

- Accès aux services publics : **68%** d'avancement des actions, avec notamment :

  - La promotion de l'égalité au travers de la commande publique grâce à la **mise en œuvre d'une clause « lutte contre les discriminations »** dans les contrats de la commande publique de la Mairie de Bordeaux. Ont été privilégiés dans un premier temps les contrats importants pour intégrer des clauses égalité femme- homme, diversité et lutte contre les discriminations, afin de ne pas pénaliser les petites et moyennes entreprises. La mise en œuvre s'est donc opérée sur 4 délégations de service public : celles du Casino de Bordeaux, des crèches Larralde et Détrois et de la Base Sous-Marine.
  - **L'amélioration de l'accueil et de la prise en compte des personnes handicapées adultes et enfants** (permanence d'accueil projet de vie, mise en place du système de communication ACCEO, mise en place d'une procédure d'examen des demandes d'accueil d'enfants à besoins spécifiques en périscolaire et organisation de propositions d'accueil) **et/ou âgées** (Confortation de la démarche Bordeaux Génération Senior afin de permettre aux seniors de s'inscrire pleinement dans la vie de la cité)
  - Amélioration de l'accès au droit par le **développement des permanences des écrivains publics** dans les mairies de quartier et autres lieux bordelais (bibliothèques, centres d'animation, cité municipale, poste). Actuellement, 11 lieux accueillent 191 permanences sur l'année. Annuellement ceci représente le traitement de près de 1 000 démarches.
  - Mise en œuvre des **caméras piétons** depuis le 1er mars 2018 et pérennisation du dispositif depuis le 1er août 2018. **L'enregistrement des appels à la Police Municipale** devrait être mis en place dans le courant de l'année 2019.

- Rue et espace public : **73%** d'avancement des actions, avec notamment :
  - **Réalisation des marches exploratoires** en préambule de chaque opération de requalification de l'espace public (réalisé dans le quartier des Aubiers, programmé à la Benauge)
  - **Réalisation d'une étude universitaire sur les discriminations et le harcèlement dans les transports** en 2017; Kéolis et le service mobilité de Bordeaux Métropole s'en sont saisis, l'arrêt "à la demande" a été en test pendant six mois sur 2 lignes de bus de nuit de novembre 2017 à mai 2018. La pérennisation du dispositif est actée et son déploiement sur l'ensemble du réseau de nuit débutera en janvier 2019.
  - **Actions mémorielles** liées à la Shoah et à la traite négrière réalisées notamment via la pose de Stolpersteine à la mémoire d'une famille déportée et de résistants ayant été emprisonnés au Fort du Hâ, mais également grâce à la création d'un appel à projet consacré à la commémoration de l'esclavage, la traite négrière et leurs abolitions

## III. LEVIERS ET FREINS

### a- Les leviers

- <u>Emploi</u>

La démarche de double labellisation AFNOR est vécue comme exigeante et contraignante mais elle est également garante d'une vraie dynamique de changement et de mobilisation des services. En effet, l'équipe projet Labels rassemble les différents services RH qui veillent ainsi à la mise en œuvre et l'application des procédures et outils ou livrables : le Guide du recrutement est en passe d'être publié et l'harmonisation des procédures est actuellement en cours.

- <u>Logement</u>

Les travaux de la Conférence Intercommunale du Logement ont permis de dégager un premier corpus d'outils favorisant une meilleure transparence dans l'attribution des logements. Ils ont également induit un renforcement partenarial entre bailleurs sociaux et collectivités locales.

- <u>Accès aux services et espaces publics et aux biens</u>

Les actions mémorielles dans l'espace public ont suscité réactivité, enthousiasme et réelle collaboration des divers services sollicités, notamment ceux à dominante technique, qui de fait sortaient des tâches qui leurs sont habituellement confiées.

On retrouve ces leviers dans d'autres actions multi-partenariales et à fort vecteur d'implication telles que l'Ad'Ap ou la démarche Bordeaux Génération Séniors.

Enfin une réelle synergie entre plusieurs actions de concertation portées par diverses directions s'est instaurée permettant de gagner en efficience dans la mise en œuvre des actions inscrites au Plan de Prévention et de Lutte Contre les Discriminations. Par exemple, la démarche « Bordeaux la Nuit », portée par la Direction du Développement Social Urbain, a permis d'engager le travail préparatoire avec les syndicats d'hôtellerie- restauration et loisirs nocturnes en ce qui concerne les actions relatives à l'accès dans les boîtes de nuit ou la sécurisation des déplacements.

**b- Les freins**

- Emploi

Le contexte de mutualisation des services a parfois complexifié la mise en œuvre de certaines actions, dans la mesure où l'agrégation de cultures professionnelles diverses a requis des temps d'adaptation des agents. En outre, la création de nouveaux services a généré des contraintes qui avaient été minimisées dans le planning de mise en œuvre du Plan de prévention et de lutte contre les discriminations : temps administratif de validation par les instances nécessaire, création de nouvelles procédures par exemple.

- Logement

Comme pour l'emploi, le contexte de mutualisation des services a engendré des temps de mise en œuvre des actions plus longs qu'initialement envisagé. A ceci s'est en outre ajouté une évolution législative importante intervenue entre les premiers groupes de travail et la version votée du Plan de Prévention et de Lutte contre les Discriminations (Loi Egalité et Citoyenneté). Enfin, plusieurs des actions ont finalement été travaillées dans le cadre de la Conférence Intercommunale sur le Logement, qui s'est mise en place fin 2017/début 2018.

- Accès aux services et espaces publics et aux biens

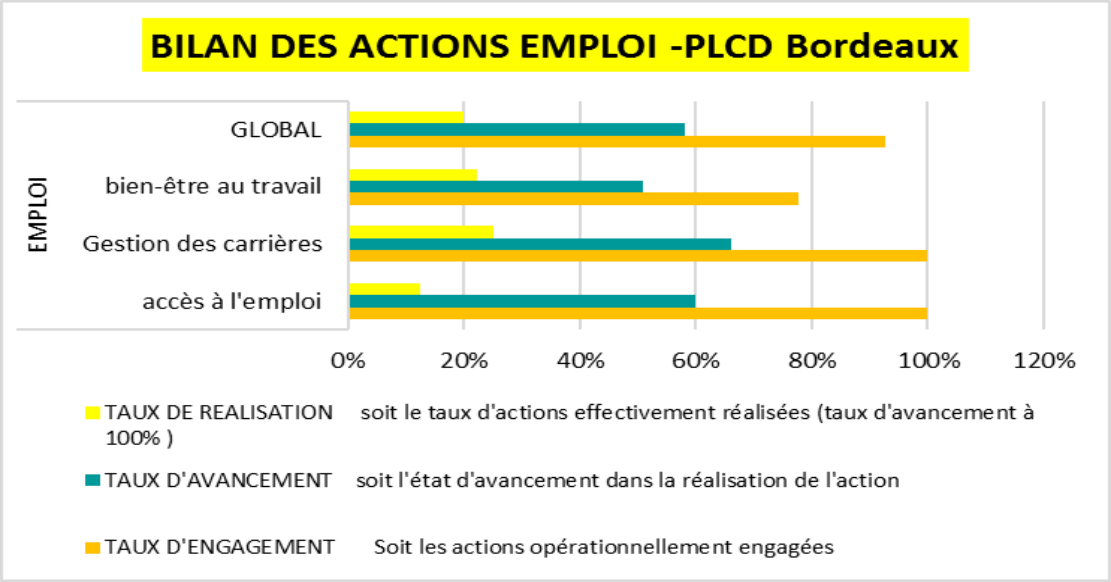
Certaines actions peuvent être vécues comme une contrainte lourde et une tache supplémentaire pour certains services (L'Ad'Ap par exemple).

Par ailleurs, d'autres sont soumises à une faisabilité technique et financière (plateforme ACCEO/ écrivains publics) qui n'est pas toujours maitrisable par les services porteurs.

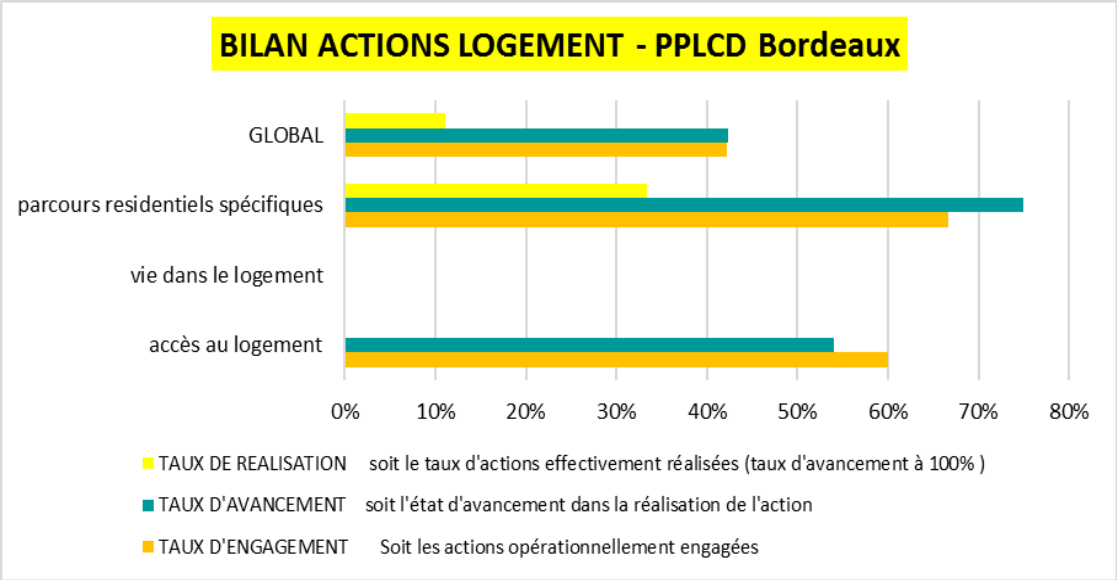
Enfin, un frein non identifié à l'origine est apparu sur l'action relative à l'accueil d'enfants à besoins spécifiques dans les espaces périscolaires : il s'agit de la faisabilité médicale. En effet, dans ce type d'accueil les limites de l'inclusion en milieu ordinaire nécessitent parfois l'arrêt de l'accompagnement, quand la santé de l'enfant s'aggrave. Ce type de situation est toujours frustrante autant pour les acteurs éducatifs que pour les familles.

# SYNTHESE DU BILAN DES ACTIONS PPLCD

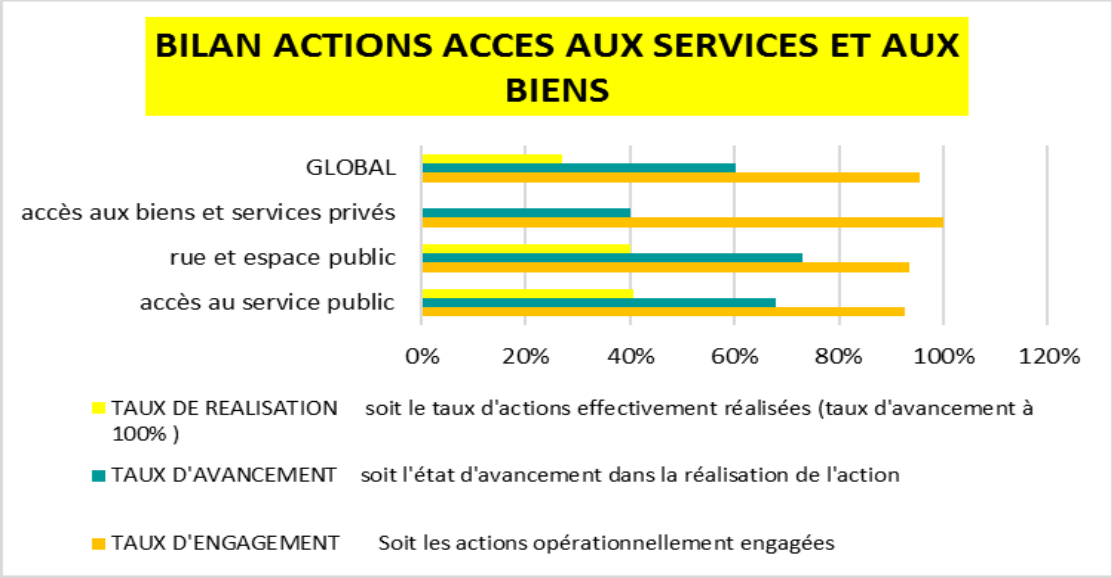
## EMPLOI



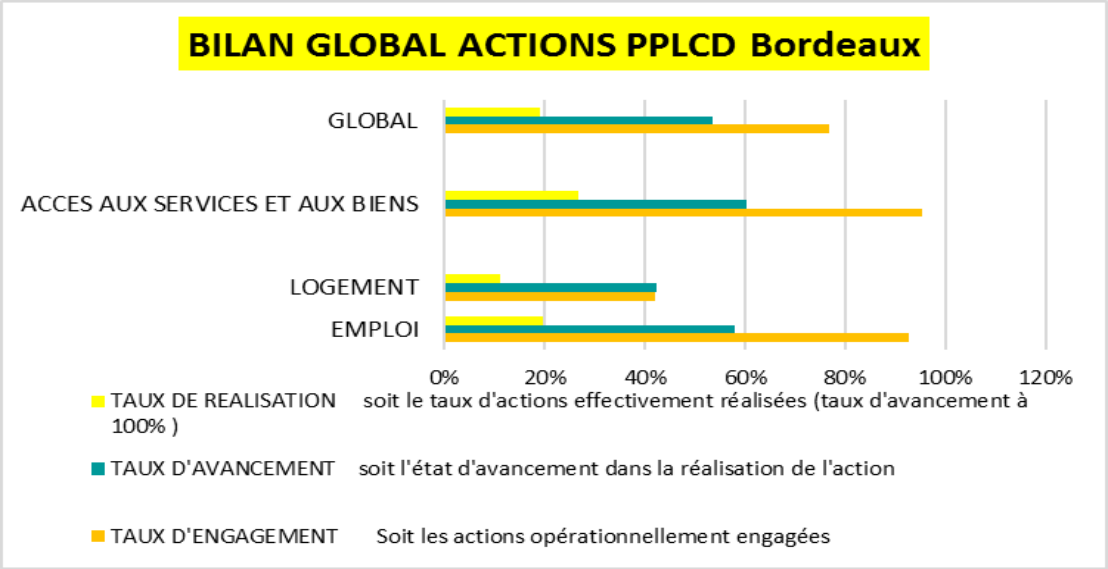

## LOGEMENT



## ACCES AUX SERVICES ET AUX BIENS




## BILAN GLOBAL A 18 MOIS DU PPLCD



# D-2018/479
# Soutien aux initiatives associatives en faveur de la lutte contre les discriminations, de la promotion de l'égalité, de la laïcité, de la diversité culturelle et de la citoyenneté-1. Adoption. Autorisation.

Monsieur Marik FETOUH, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre de sa politique, la Ville de Bordeaux soutient les associations qui engagent des initiatives en faveur de la laïcité, de l'égalité, de la lutte contre les discriminations, de la citoyenneté et de la diversité culturelle.

Dans le cadre de la 5ème Quinzaine de l'Egalité, de la Diversité et de la Citoyenneté, elle a notamment décidé de soutenir les projets des associations suivantes :

- Mélimél'ondes pour un atelier créatif de danse invitant des femmes des quartiers de Bacalan, Saint-Genès, Nansouty et Grand Parc à réfléchir sur l'expression de leur féminité et leur vision de l'égalité femmes-hommes.

  Le soutien qui lui est accordé est de 2 900,00 €.

- Espace 29 pour l'exposition : Espace Monique Wittig de Pascal Lièvre, artiste performer de renommée mondiale. A cette occasion, plusieurs projets de ce dernier seront réactivés, dont « Rêver l'obscur », hommage aux figures féministes du XXe siècle, et « HERstory », définie comme une exposition d'archives faisant entendre les voix de féministes du monde entier.

  Le soutien qui lui est accordé est de 1 500,00 €.

- ALIFS pour la 10ème édition des « Bons Baisers » qui invite les bordelais.e.s, par le biais de rencontres artistiques et littéraires à découvrir l'histoire et la culture de Nouvelle-Calédonie.

  Le soutien qui lui est accordé est de 2 000,00 €.

- Bordeaux Black pour l'exposition Makeda, réalisée par la Photographe Aurore Vinot. Ce projet aborde la notion de mixité dans les relations sentimentales. De l'Algérie à Bali, en passant par le Congo, le Liban et l'Afrique du Sud, où la mixité prend des connotations multiples, Makeda met en valeur la notion de diversité et de lutte universelle contre les préjugés.

  Le soutien qui lui est accordé est de 1 700,00 €.

- Bordeaux Prévention pour la réalisation d'un clip « AU NOM DE » sur le Miroir d'eau. Outil de sensibilisation qui vise à lutter contre toutes les discriminations sexistes et les violences de genre.

  Le soutien qui lui est accordé est de 1 300,00 €.

Dans le cadre des Journées de la Laïcité et du Vivre-ensemble elle a notamment décidé de soutenir le projet de l'association suivante :

- Polifonia pour l'organisation d'un concert « in memoriam » le 02 décembre prochain. L'ensemble vocal d'Aquitaine interprétera la version du Requiem de Verdi donnée au camp de Terezin en 1943 et 1944.

  Le soutien qui lui est accordé est de 5 000,00 €.

Ces dépenses sont imputées sur les crédits disponibles et déjà prévues au Budget de l'année 2018, Mission Egalité - Diversité - Compte 6574 - CDR : Fonction 422.

En conséquence, je vous demande, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir autoriser Monsieur le Maire à :
- verser ces subventions à chaque association, comme indiqué au sein du présent rapport.

**ADOPTE A L'UNANIMITE**

# D-2018/480
# Soutien aux initiatives associatives en faveur de la lutte contre les discriminations, de la promotion de l'égalité, de la laïcité, de la diversité culturelle et de la citoyenneté-2. Adoption. Autorisation.

Monsieur Marik FETOUH, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre de sa politique, la Ville de Bordeaux soutient les associations qui engagent des initiatives en faveur de la laïcité, de l'égalité, de la lutte contre les discriminations, de la citoyenneté et de la diversité culturelle.
A ce titre, elle a décidé de soutenir le projet d'ALIFS. L'Association du Lien Interculturel Familial et Social est un opérateur au service de la médiation juridique, sociale et culturelle. Ses actions s'appuient sur le partenariat, sur la proximité et sur le développement des relations intergénérationnelles et interculturelles. Les actions développées par ALIFS favorisent la mixité sociale et culturelle des populations.

Le soutien accordé à ALIFS est de 8 000,00 €.

Cette dépense est imputée sur les crédits disponibles et déjà prévue au Budget de l'année 2018, Mission Egalité - Diversité – Citoyenneté - Compte 6574 – Fonction 422.

Une convention de partenariat, en annexe de la présente délibération, définissant les modalités de participation financière et les engagements de chacun doit être signée entre la ville de Bordeaux et ALIFS pour l'année 2018.

En conséquence, nous vous demandons Mesdames et Messieurs, de bien vouloir autoriser monsieur le Maire :

- à signer la convention de partenariat,

- à verser une subvention de 8 000,00 € comme indiqué au sein du présent rapport.

**ADOPTE A L'UNANIMITE**

**SUBVENTION COMMUNALE**
***MISSION EGALITE DIVERSITE CITOYENNETE***

**CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LA VILLE DE BORDEAUX ET L'ASSOCIATION ALIFS**

« Entre

La Ville de Bordeaux, representee par son maire, Monsieur Alain JUPPE,

Et

L'association ASSOCIATION DU LIEN INTERCULTUREL FAMILIAL ET SOCIAL - ALIFS, representee par Madame Samira ZARYAH, habilitee aux fins des presentes par les statuts de l'association. »

**EXPOSE**

La politique generale d'aide aux associations de la Ville de Bordeaux, fait l'objet de conventions de partenariat qui definissent les objectifs et les moyens de l'association, les conditions materielles et financieres de l'aide apportee par la Ville ainsi que les engagements des deux parties.

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT**

ARTICLE 1 : Objet de la convention

L'association s'engage au cours de l'annee 2018 a la mise en œuvre et a la poursuite des actions concourant a la lutte contre les discriminations et a la diversite culturelle.

ARTICLE 2 : Duree de la convention

La presente convention est conclue pour la duree de l'annee civile 2018.

ARTICLE 3 : Participation financiere de la Ville

Pour l'annee 2018, la subvention de la Ville de Bordeaux, pour la realisation du projet cite article 1, s'eleve a 8000 **€**.

ARTICLE 4: Mode de reglement

Ces subventions seront creditees apres signature de la presente convention sur le compte de l'association dont les references bancaires ou postales sont stipulees ci-dessous :

**Banque :** Crédit Coopératif Mériadec

**Code Banque :** 42559
**Code Guichet :** 00041
**Numéro de compte :** 21022372805
**Clé RIB :** 17

ARTICLE 5 : Conditions generales

L'association s'engage :

1) A pratiquer une liberte d'adhesion et d'eligibilite de l'ensemble de ses membres a ses instances dirigeantes,
2) A declarer sous 3 mois a la Ville toute modification remettant en cause ses liens avec le territoire de la commune de Bordeaux,
3) A declarer sous 3 mois a la Ville de Bordeaux tous changements intervenus dans son conseil d'administration,
4) A ne pas reverser tout ou partie de la subvention a d'autres associations, societes, collectivites ou personnes de toute nature ;
5) A adopter un cadre budgetaire et comptable conforme au plan comptable general,
6) A restituer a la Ville les sommes eventuellement non utilisees.

ARTICLE 6 : Condition de renouvellement

La presente convention est conclue pour la periode fixee a l'article 1. Toute reconduction tacite est exclue. Le cas echeant, une nouvelle convention devra intervenir pour une nouvelle periode.

ARTICLE 7 : Condition de resiliation

En cas de non-respect par l'association de l'une des quelconques dispositions prevues aux presentes, la convention pourra etre resiliee de plein droit par la Ville de Bordeaux, a l'expiration d'un delai de 15 jours suivant l'octroi d'une lettre recommandee avec accuse de reception valant mise en demeure.

La presente convention sera resiliee de plein droit sans preavis ni indemnite en cas de redressement ou de liquidation judiciaire ou d'insolvabilite notoire de l'association.

ARTICLE 8 : Suivi et evaluation

Conformement a l'article L1611-4 du Code General des Collectivites Territoriales, l'association s'engage a communiquer aux fins de verification par des delegues mandates par le Maire :

- Une copie certifiee de son budget,
- Une copie certifiee de ses comptes (bilans et compte de resultat) pour l'exercice ecoule (la certification doit se conformer aux dispositions legales et reglementaires en vigueur, notamment les decrets du 27.03.1993 et du 01.03.1984),
- Tous documents faisant conna tre les resultats de son activite : presentation d'un rapport d'activite et d'un bilan financier avant le 31 janvier.

La Ville de Bordeaux s'interdit de s'immiscer dans l'affectation precise de la subvention accordee, neanmoins, les deux parties a la presente convention prevoient une reunion de suivi des operations en fin d'annee :

- Ajustement du plan d'activites et du budget previsionnel pour la fin de l'exercice,
- Mode d'utilisation par l'association des concours de la Ville de Bordeaux (dans le cadre ou ceux-ci sont affectes dans la convention a des actions precises).

ARTICLE 9 : Droits de timbre et d'enregistrement

Les frais eventuels des presentes seront a la charge de l'association.

ARTICLE 10 : Election de domicile

Pour l'execution des presentes, il est fait election de domicile, a savoir :
Pour la Ville de Bordeaux, en l'Hotel de Ville
Pour l'association ALIFS 9 cours Pasteur 33000 BORDEAUX

Fait a Bordeaux en 2 exemplaires, le

| | |
|---|---|
| Pour la Ville de Bordeaux | Pour l'association |
| Le Maire | La Presidente |