



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

---

Conseillers en exercice : 65  
Reçu en Préfecture le : 09/03/2023  
ID Télétransmission : 033-213300635-20230308-128384-DE-1-1

**Séance du mercredi 8 mars  
2023  
D-2023/38**

Date de mise en ligne : 10/03/2023

certifié exact,

**Aujourd'hui 8 mars 2023, à 14h11,**

le Conseil Municipal de la Ville de Bordeaux s'est réuni à Bordeaux, sous la présidence de

***Monsieur Pierre HURMIC - Maire***

Le maire quitte la séance et laisse la présidence à Madame Claudine BICHET de 16H23 à 16H25

### **Etaient Présents :**

Monsieur Pierre HURMIC, Madame Claudine BICHET, Monsieur Stéphane PFEIFFER, Madame Camille CHOPLIN, Monsieur Didier JEANJEAN, Madame Delphine JAMET, Monsieur Mathieu HAZOUARD, Madame Harmonie LECERF MEUNIER, Monsieur Amine SMIHI, Madame Sylvie SCHMITT, Monsieur Dimitri BOUTLEUX, Madame Nadia SAADI, Monsieur Bernard G BLANC, Madame Céline PAPIN, Monsieur Olivier CAZAUX, Madame Pascale BOUSQUET-PITT, Monsieur Olivier ESCOTS, Madame Fannie LE BOULANGER, Monsieur Vincent MAURIN, Madame Sylvie JUSTOME, Madame Sandrine JACOTOT, Monsieur Laurent GUILLEMIN, Madame Françoise FREMY, Madame Tiphaine ARDOUIN, Monsieur Baptiste MAURIN, Madame Marie-Claude NOEL, Monsieur Didier CUGY, Madame Véronique GARCIA, Monsieur Patrick PAPADATO, Madame Brigitte BLOCH, Madame Isabelle ACCOCEBERRY, Madame Isabelle FAURE, Monsieur Francis FEYTOUT, Madame Eve DEMANGE, Monsieur Maxime GHESQUIERE, Monsieur Matthieu MANGIN, Monsieur Guillaume MARI, Monsieur Jean-Baptiste THONY, Monsieur Stéphane GOMOT, Monsieur Marc ETCHEVERRY, Madame Myriam ECKERT,

Monsieur Didier CUGY présent à partir de 15h32

### **Excusés :**

Monsieur Dominique BOUISSON, Monsieur Bernard-Louis BLANC, Madame Servane CRUSSIÈRE, Madame Marie-Julie POULAT, Monsieur Radouane-Cyrille JABER, Madame Charlee DA TOS, Madame Léa ANDRE, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Nicolas PEREIRA, Madame Evelyne CERVANTES-DESCUBES, Monsieur Philippe POUTOU,

### **Absents :**

Mme Béatrice SABOURET, Mme Alexandra SIARRI, Mme Géraldine AMOUROUX, M. Nicolas FLORIAN, M. Fabien ROBERT, M. Pierre de Gaétan NJIKAM MOULIOM, M. Marik FETOUH, M. Guillaume CHABAN-DELMAS, Mme Pascale ROUX, Mme Catherine FABRE, Mme Anne FAHMY, M. Thomas CAZENAVE, M. Aziz SKALLI,

## **Présentation du rapport 2022 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Information.**

Madame Claudine BICHET, Adjointe au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

2021 a été une année de reprise, avec une sortie progressive de la crise sanitaire. Elle a été également la première année de plein exercice de la nouvelle équipe municipale. A ce titre, la Ville de Bordeaux s'est attachée à renforcer son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**En matière de politiques publiques d'abord.** A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la ville de Bordeaux a lancé l'opération « **L'égalité c'est toute l'année** ». La Ville a fait le choix d'inscrire des actions et événements en lien avec l'égalité femmes-hommes toute l'année et non plus spécifiquement sur une semaine autour du 8 mars. De nombreux rendez-vous ont ainsi été proposés : une web-série du musée des Beaux-arts sur la thématique, une web-série du musée d'Aquitaine, une exposition de photos réalisées par des femmes de la Maison d'Ella...

**Pour la première fois à Bordeaux, la 38ème édition des Journées européennes du patrimoine a également été celle du matrimoine.** Pour montrer son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes, la ville de Bordeaux a souhaité faire évoluer les « Journées européennes du patrimoine » en proposant une incursion inédite dans le matrimoine, dans l'ensemble des établissements culturels municipaux. Par cette action, il s'agissait de mettre en lumière les transmissions des femmes, reconnaître leur place et contribution dans l'art, mais également permettre aux jeunes et moins jeunes d'avoir d'autres modèles d'identification.

A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la Ville de Bordeaux a soutenu et lancé plusieurs actions visant à prévenir et à lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Elle a ainsi proposé une **campagne de communication contre les violences au sein du couple**, articulée autour d'un outil de prévention visant à « mesurer » si sa relation amoureuse est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences, le **violentomètre**, imprimé et diffusé sur des sacs à pain et des sacs de pharmacie.

Par ailleurs, le Conseil municipal du 30 mars 2021 a proposé la création d'une **plaque commémorative en hommage aux femmes victimes de violences**. Accompagnée d'une minute de silence, elle a été présentée lors du Conseil municipal du 14 décembre 2021.

**L'engagement de la Ville de Bordeaux dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est une priorité** qui se retrouve dans le programme « L'Egalité c'est toute l'année » et le développement de plusieurs actions. Premièrement, en affichant dans la ville le 3919, numéro violences femmes infos, en diffusant également le violentomètre et les numéros utiles via les commerces de proximité et les établissements municipaux, afin d'améliorer le repérage des violences, et de permettre aux femmes de s'exprimer, de dire les faits subits. Des formations ont été proposées aux agents de la Ville portant sur le repérage et à l'accueil de victimes de violences sexistes et sexuelles, sur l'ensemble du territoire bordelais.

Le soutien aux associations et structures œuvrant dans cette thématique s'est poursuivi en 2021. Le **Point Info Femmes de Mériadeck** a été renouvelé en 2021. Lieu d'accueil, d'écoute et d'accompagnement pour les femmes victimes de violences, il a accueilli plus de 240 femmes dont 144 victimes de violences sexistes. Ce sont environ 3 femmes qui poussent la porte chaque semaine.

**Le soutien à l'hébergement des femmes victimes de violences** a été reconduit avec le versement de subventions revues à la hausse auprès de l'APAFED, la mise à disposition d'un appartement par la ville, la pérennisation du dispositif des baux glissants avec l'APAFED, Aquitanis et Domofrance, enfin le financement de nuitées d'hôtel pour les urgences.

Pour répondre à l'urgence climatique et au besoin d'une plus grande mixité dans les cours d'écoles et de crèches municipales, la Ville de Bordeaux a souhaité mettre en œuvre un vaste programme d'amélioration des cours. Ce **projet de cours égalitaires et végétalisés, renommés « cours buissonnières** », porte sur plus d'une centaine d'établissements et

prévoit des aménagements de qualité sans pour autant refaire toutes les surfaces à neuf, dans un souci de sobriété et d'économie. En 2021, l'école élémentaire Schweitzer, les écoles maternelles Paul Lapie et Beck ont ainsi vu leur cour transformée.

**L'année 2021 a également vu le lancement du dispositif novateur « Demandez Angela » contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public.** Ce dispositif vise à lutter contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement dans l'espace public, le sentiment d'insécurité et sécuriser les déplacements urbains. Pour rappel, « Où est Angela » est un nom de code qui peut être utilisé par les victimes de harcèlement de rue : si on est victime de harcèlement, on peut se rendre dans un « établissement adhérent, identifié par un logo et demander « Où est Angela ? » pour trouver de l'aide. Le dispositif s'appuie sur un réseau d'établissements (bars, restaurants, lieux de nuit, etc.) qui s'engagent à accueillir de manière bienveillante et non discriminante toute personne se sentant en situation d'insécurité ou de harcèlement, quel que soit son âge, son genre ou sa situation.

**En interne**, des mesures ont également été mises en œuvre. Les formations à l'égalité et la non-discrimination débutées en 2017 se sont poursuivies. En 2021, 46 personnes de la ville et du CCAS ont été formées à l'égalité et à la non-discrimination portant le total à 1424 personnes formées depuis 2017. La répartition des effectifs par sexe reste stable en 2021 avec un effectif permanent à 70% féminin. Au niveau de l'encadrement, les femmes représentaient 66,5% des effectifs cadres de la Mairie soit un taux quasi-identique par rapport à 2020 (67,5%). En 2021, à la Ville de Bordeaux, 25 agents sont devenus pères (19 de la catégorie C, 1 de la catégorie B et 5 de la catégorie A), tous ont pris leur congé paternité. Une réelle amélioration s'observe à ce niveau.

Si la ville de Bordeaux continue à s'investir pleinement sur ces sujets, différentes actions restent à déployer pour parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les emplois les plus précaires restent majoritairement féminins, l'écart de rémunération existant entre les femmes et les hommes persiste. Au regard des études et diagnostics nationaux, les financements publics restent inégalement répartis entre hommes et femmes sur de nombreux domaines, les efforts doivent être poursuivis et intensifiés. C'est dans ce cadre qu'en 2022, une approche de **budgetisation sensible au genre** a été lancée pour laquelle les services seront invités à considérer leurs subventions, leurs politiques publiques et la conception des espaces et bâtiments publics à l'aune de ce prisme.

Vous trouverez joint à cette délibération le rapport en matière d'égalité femmes – hommes 2022 de la Ville de Bordeaux sur la base des données 2021.

## **INFORMATION DU CONSEIL MUNICIPAL**

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 8 mars 2023

P/EXPEDITION CONFORME,

**Madame Claudine BICHET**

**Bordeaux agit en faveur de**

**L'ÉGALITÉ**

**ET DES FEMMES  
DES HOMMES**

**Rapport Ville de Bordeaux/CCAS 2022**

sur la situation en matière d'égalité

entre les femmes et les hommes

présenté au Conseil municipal

du 7 mars 2023

**L'ÉGALITÉ C'EST TOUTE L'ANNÉE**

bordeaux.fr





# TABLE DES MATIERES

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Table des matières</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>Préambule</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>Introduction</b> .....  | <b>8</b>  |
| <b>Partie 1 : Démocratie locale et données territoriales</b> .....                             | <b>10</b> |
| <b>Axe 1 : La démocratie locale</b> .....  | <b>11</b> |
| 1. Le conseil municipal 2021 .....   | 11        |
| 2. Les commissions et organismes divers.....   | 12        |
| 2.1 Les commissions permanentes du conseil municipal.....                                      | 12        |
| 2.2 Les organismes divers d'administration locale .....  | 13        |
| <b>Axe 2 : Connaissance des réalités locales bordelaises</b> .....                             | <b>14</b> |
| 1. Données générales .....   | 14        |
| 2. Composition des ménages et des familles .....   | 15        |
| 3. Catégories socio-professionnelles.....  | 16        |
| 4. Activité et emploi de la population .....   | 17        |
| 5. Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes .....                                 | 19        |
| <b>Partie 2: Egalité professionnelle femmes-hommes au sein de la Ville de Bordeaux</b> .....   | <b>20</b> |
| <b>Axe 1 : Gouvernance et déploiement de la politique d'égalité professionnelle</b> .....      | <b>21</b> |
| 1. Les outils en matière d'égalité professionnelle.....  | 21        |
| 1.1. L'audit AFNOR.....  | 21        |
| 1.2. Etude interne concernant l'expérience de la discrimination .....                          | 22        |
| 2. Les acteurs internes en matière d'égalité professionnelle .....                             | 23        |
| 2.1 La mission égalité, diversité, citoyenneté .....   | 23        |
| 2.2 Le réseau des référent.e.s égalité .....   | 25        |
| 3. Information et formation des agent.e.s .....  | 27        |
| 3.1 La communication interne .....   | 27        |
| 3.2 La formation des agent.e.s à l'égalité et à la non-discrimination .....                    | 27        |
| 3.3 Temps de sensibilisation .....   | 29        |
| 4. Plan d'actions et dialogue social .....   | 30        |
| 4.1 Plan d'actions .....   | 30        |
| 4.2 Représentation syndicale du personnel .....  | 31        |
| <b>Axe 2 : Garantir l'égal accès aux emplois et aux responsabilités professionnelles</b> ..... | <b>32</b> |
| 1. Les effectifs.....  | 32        |
| 1.1 Les effectifs permanents et contractuels Ville de Bordeaux.....                            | 32        |
| 1.2 Les effectifs permanents et contractuels CCAS de Bordeaux .....                            | 35        |

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| 1.3   | Les effectifs par filière .....                                    | 36        |
| 1.4   | Les effectifs par métier .....                                     | 37        |
| 1.5   | Les effectifs par catégorie .....                                  | 38        |
| 2.  | L'accès aux responsabilités .....                                  | 40        |
| 3.  | Le recrutement.....  | 41        |
| 3.1   | Ville de Bordeaux.....   | 41        |
| 3.2   | CCAS.....  | 42        |
| 4.  | Le déroulement de carrière.....                                    | 42        |
| 4.1   | La titularisation.....   | 42        |
| 4.2   | L'avancement de grade .....  | 43        |
| 4.3   | La promotion interne .....   | 44        |
| 5.  | L'accès à la formation.....  | 46        |
| 5.1   | Les formations payantes .....                                      | 47        |
| 6.  | La retraite .....  | 48        |
| 6.1   | Ville de Bordeaux.....   | 48        |
| 6.2   | CCAS.....  | 49        |
| <b>Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.....</b>   |  | <b>50</b> |
| 1.  | Le salaire.....  | 50        |
| 1.1   | Ville de Bordeaux.....   | 50        |
| 1.2   | CCAS.....  | 52        |
| 2.  | Régime indemnitaire .....  | 54        |
| 2.1   | Ville de Bordeaux.....   | 54        |
| 2.2   | CCAS.....  | 55        |
| 3.  | Les dix rémunérations les plus élevées .....                       | 56        |
| <b>Axe 4 : Accompagner l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....</b>   |  | <b>57</b> |
| 1.  | Le temps partiel.....  | 57        |
| 1.1   | Ville de Bordeaux.....   | 57        |
| 1.2   | CCAS.....  | 58        |
| 2.  | Le télétravail .....   | 58        |
| 3.  | La parentalité.....  | 59        |
| 3.1   | Les congés liés à la parentalité .....                             | 59        |
| 3.2   | Le don de jours de repos .....                                     | 60        |
| <b><u>Partie 3 : L'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les politiques publiques .....</u></b> |  | <b>61</b> |
| <b>Axe 1 : Des actions spécifiques en faveur de l'égalité et des droits des femmes.....</b>   |  | <b>62</b> |
| 1.  | Financement des associations de défense des droits des femmes..... | 62        |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 2.  | Lutter contre les violences sexistes et sexuelles .....   | 65        |
| 3.  | Travail partenarial .....   | 67        |
| 3.1   | La commission Droits des femmes .....   | 67        |
| 3.2   | Le conseil local sécurité et prévention de la délinquance (CLSPD) .....                                       | 68        |
| 4.  | Evènementiels dédiés.....   | 69        |
| 4.1   | Journée internationale des droits des femmes : lancement du programme « L'égalité c'est toute l'année » ..... | 69        |
| 4.2   | Les premières Journées du patrimoine et du mariage .....  | 69        |
| 4.3   | La Quinzaine de l'égalité.....  | 70        |
| 4.4   | Journée internationale contre les violences faites aux femmes .....   | 71        |
| 4.5   | Le salon Profession'L .....   | 72        |
| <b>Axe 2 : Une démarche intégrée dans les politiques publiques déployées.....</b> |   | <b>73</b> |
| 1.  | Emploi, insertion et développement économique.....  | 73        |
| 1.1   | Le plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) .....   | 73        |
| 1.2   | Les clauses d'insertion.....  | 74        |
| 2.  | Commande publique .....   | 75        |
| 3.  | Vie associative et sportive .....   | 76        |
| 3.1   | La vie associative .....  | 76        |
| 3.2   | Le champ sportif.....   | 77        |
| 4.  | Education et jeunesse .....   | 79        |
| 5.  | Culture .....   | 80        |
| 6.  | Politiques sociales .....   | 84        |
| 6.1   | La Nuit de la solidarité.....   | 84        |
| 6.2   | Le CCAS.....  | 85        |
| 7.  | La visibilité des femmes dans l'espace public .....   | 87        |
| 8.  | Transports et mobilités .....   | 90        |
| 8.1   | La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports .....                                 | 90        |
| 8.2   | La formation et sensibilisation .....   | 91        |
| <b>Conclusion .....</b>   |   | <b>93</b> |

# PREAMBULE

## Article 1<sup>er</sup> de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen

Les Hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune

## Article 1<sup>er</sup> de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, Olympe de Gouge

La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.

---

### 29 avril 1945

Les femmes votent en France pour la première fois aux élections municipales

---

### 27 octobre 1946

L'égalité entre hommes et femmes est inscrite dans le Préambule de la Constitution

---

### 13 juillet 1965

Les femmes peuvent ouvrir un compte bancaire à leur nom et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari

---

### 28 décembre 1967

La loi Neuwirth autorise le recours à la contraception (les décrets d'application ne sont publiés qu'en 1971)

---

### 4 juin 1970

Le code civil substitue l'autorité parentale conjointe à la puissance paternelle

---

### 22 décembre 1972

La loi pose le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

---

### 23 juillet 1974

Création du secrétariat d'Etat à la condition féminine

---

### 17 janvier 1975

Loi Veil autorisant l'interruption volontaire de grossesse jusqu'à 10 semaines (à titre expérimental pour 5 ans)

---

### 3 décembre 1980

La loi donne une définition précise du viol et le reconnaît comme un crime

---

### 13 juillet 1983

La loi Roudy établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

---

### 15 mai 1991

Édith Cresson est la première femme Première ministre en France

---

### 8 juillet 1999

Loi constitutionnelle relative à l'égalité entre les femmes et les hommes favorisant un égal accès des femmes et des hommes aux mandats et fonctions politiques

---

### 6 juin 2000

Loi tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives

---

### 23 mars 2006

Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et au renforcement des droits des femmes en congé de maternité

---

### 4 avril 2006

Loi renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple

---

### 14 mars 2007

Mise en place du 3919, numéro de téléphone national unique destiné aux victimes et aux témoins de violences conjugales

---

**2010**

La lutte contre les violences faites aux femmes est déclarée « Grande cause nationale »

---

**6 août 2012**

La loi redéfinit le harcèlement sexuel, renforce les sanctions et déploie de fortes mesures de prévention contre le harcèlement dans le monde professionnel

---

**4 août 2014**

La loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes vise à combattre les inégalités hommes-femmes dans la sphère professionnelle, publique et privée

---

**3 août 2018**

Loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

---

**25 novembre 2019**

Clôture du Grenelle des violences conjugales et annonce de 46 mesures pour lutter contre les violences faites aux femmes

---

**2 août 2021**

La loi relative à la bioéthique élargit la PMA (Procréation médicalement assistée) aux couples de femmes et aux femmes célibataires

---

**24 décembre 2021**

Promulgation de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

# INTRODUCTION

**L'égalité c'est toute l'année !** Avec ce slogan, la Ville de Bordeaux a souhaité affirmer que l'égalité femmes-hommes est une priorité, qui ne peut se contenter de quelques journées consacrées ou d'actions symboliques et qu'il faut agir tous les jours en faveur de la défense du droit des femmes.

L'enjeu d'égalité est un outil majeur de la cohésion sociale et du « vivre ensemble » pour notre société et nos collectivités locales. Que ce soit au sein de l'espace public ou dans les différents domaines de compétences de la ville, **l'égalité est un sujet prioritaire et transverse, qui doit être pris en compte dans toutes les politiques publiques.**

En nommant comme adjointe à l'égalité entre les femmes et les hommes la première adjointe au maire, chargée des finances et du défi climatique, le maire a fait un geste fort pour montrer sa détermination à valoriser et agir pour plus d'égalité.

Plusieurs axes sont travaillés en priorité par l'équipe municipale et la Mission Egalité, Diversité, Citoyenneté. Sur le plan interne et en tant que collectivité publique, la Ville de Bordeaux se doit d'être aux avant-postes en matière de lutte contre les inégalités sociales et toutes les discriminations auxquelles peuvent se confronter ses agents et agentes, ce afin de prévenir au mieux les injustices et les potentielles souffrances au travail.

Les priorités de la municipalité se sont rapidement traduites par une augmentation de 16 % du budget global de la Mission Egalité, faisant passer son budget annuel entre 2020 et 2021 de 311 000 € à 360 300 €. Cet engagement probant a permis d'allouer aux associations axées sur les droits des femmes une enveloppe à hauteur de 122 800 € pour soutenir leurs projets et fonctionnements en 2021.

Sur le plan externe, la Ville s'attache à lutter contre les violences faites aux femmes et à être aux côtés et en soutien des acteurs du territoire, notamment les associations qui mènent des actions essentielles sur le territoire bordelais, telles que l'accompagnement et l'hébergement des victimes, l'insertion professionnelle des femmes, l'éducation à la vie affective et sexuelle, la formation et la sensibilisation sur les stéréotypes de genre et l'égalité filles-garçons dès le plus jeune âge.

Ce rapport 2022 élaboré à partir des données 2021 entend présenter un état des lieux de l'égalité femmes-hommes sur le plan de l'organisation (recrutement, promotion, formation, temps de travail, rémunération...) et sur le plan des politiques publiques mises en œuvre et actions visant à améliorer la situation observée. Ce rapport retranscrit les impacts encore ressentis dus au contexte sanitaire qui a conduit à accélérer et à généraliser le travail à distance, qui apporte plus d'autonomie et de souplesse mais peut aussi devenir pourvoyeur d'inégalités entre les femmes et les hommes<sup>1</sup>. Pour autant, l'année

---

<sup>1</sup> Dans une étude menée par le Centre Hubertine-Auclert, il est souligné que le télétravail participe de la « suppression des frontières entre travail et vie personnelle, cumul des tâches professionnelles et du travail domestique, espace supplémentaire dans lequel se développent des cyberviolences sexistes et sexuelles... Le télétravail exacerbe les inégalités entre femmes et hommes dans la sphère professionnelle (...) En apportant notamment plus d'autonomie et de souplesse, le télétravail peut aussi agir comme correcteur des inégalités entre les femmes et les hommes. Avec quels effets ? Une mixité des métiers élargie, une plus grande insertion professionnelle, une reconfiguration de l'accès aux postes à responsabilités, notamment pour les femmes les moins mobiles, particulièrement en milieu rural. » in [synthese-impact-teletravail-web.pdf \(centre-hubertine-auclert.fr\)](#), mars 2022.

Cf. également : Crise sanitaire et inégalités de genre, CESE, 2021, [2021\\_11\\_crise\\_sanitaire\\_inegalites\\_genre.pdf \(lecese.fr\)](#) ; DARES, février 2022 [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/5171e9d0f2d214774c44afc82353563a/Dares-Analyses\\_Teletravail-durant-crise-sanitaire-Partiques-Impacts.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/5171e9d0f2d214774c44afc82353563a/Dares-Analyses_Teletravail-durant-crise-sanitaire-Partiques-Impacts.pdf)

2021 a permis d'amorcer un « retour à la normale » en termes de conditions de travail, de déploiement des politiques publiques sur le territoire bordelais et de poursuite d'une démarche égalitaire en matière de ressources humaines.

Partie 1 :

Démocratie locale et  
données territoriales

# AXE 1 : LA DEMOCRATIE LOCALE

## 1. LE CONSEIL MUNICIPAL 2021

|  | Hommes    | Femmes    | Total     |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Maire  | 1         |           | 1         |
| Adjointes et Adjointes au Maire                    | 12        | 13        | 25        |
| Conseillers et Conseillères Municipaux Délégué.e.s | 11        | 11        | 22        |
| Conseillers et Conseillères Municipaux.ales        | 10        | 7         | 17        |
| <b>Total</b>                                       | <b>34</b> | <b>31</b> | <b>65</b> |

Les délégations sont réparties comme suit entre les femmes et les hommes adjointes et adjoints au maire. La fonction de 1<sup>re</sup> adjointe est occupée par une femme chargée des finances, du défi climatique et de l'égalité entre les femmes et les hommes :

|   | Les délégations thématiques portées par des adjointes                                  |   | Les délégations thématiques portées par des adjoints                                    |
|---|--|---|---|
| 1 | Finances, défi climatique et égalité femmes-hommes                                     | 1 | Service public du logement et de l'habitat emploi, ESS et formes économiques innovantes |
| 2 | Démocratie permanente, vie associative et gouvernance par l'intelligence collective    | 2 | Urbanisme résilient   |
| 3 | Administration générale, évaluation des politiques publiques et stratégie de la donnée | 3 | Nature en ville et quartiers apaisés  |
| 4 | Accès aux droits et solidarités  | 4 | Sports, relations avec les associations et les clubs sportifs                           |
| 5 | Education, enfance et jeunesse   | 5 | Tranquillité publique, sécurité et prévention   |
| 6 | Accompagnement des mutations économiques   | 6 | Création et expressions culturelles   |
| 7 | Coopérations territoriales, européennes et internationales                             | 7 | Handicap et lutte contre toutes les discriminations                                     |
| 8 | Petite enfance et parentalité  | 8 | Sobriété dans la gestion des ressources naturelles                                      |
| 9 | Sécurité sanitaire, santé et seniors   |   |   |

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| 10 | Commerces, marchés et animations de proximité |  |  |
| 11 | Quartiers prioritaires politique de la ville  |  |  |

En 2021, huit adjoint.e.s au maire sont maire-adjoint.e.s de quartier parmi lesquels 5 hommes et 3 femmes puis 4 hommes et 4 femmes à compter de décembre 2021. Parmi elles et eux, début 2021, 3 hommes et 2 femmes ont une délégation en tant que conseillère municipal.e délégué.e en plus de leur mandat de maire de quartier (puis à compter de décembre 2021, 2 hommes et 3 femmes).

Au plan national, si les lois sur la parité ont permis une répartition paritaire des conseils municipaux (des communes de plus de 1 000 habitants) départementaux ou régionaux, les têtes des exécutifs restent majoritairement des hommes. Toutefois, les dernières élections municipales ont été marquées par l'élection ou la réélection de femmes dans des grandes villes françaises, notamment de 5 villes parmi les plus grandes de France (Paris, Nantes, Marseille, Lille, Strasbourg), ce qui démontre une évolution dans la féminisation des mandats locaux. Pour autant, seuls 19% des maires élus en 2020 sont des femmes, soit une augmentation de seulement 3 points par rapport à 2014. La marge de progression reste encore très importante en matière de représentativité des femmes dans les fonctions de présidence des exécutifs.

La nouvelle équipe municipale bordelaise installée au mois de juillet 2020 montre quant à elle une évolution dans l'attribution des portefeuilles. Ainsi des portefeuilles comme les finances, l'administration générale ou le champ économique considérés comme stratégiques et plus généralement attribués aux hommes reviennent, dans cette nouvelle équipe, à des femmes. Cependant des portefeuilles comme la petite enfance, l'éducation ou encore l'accès aux droits et la solidarité, soit des compétences sociales et familiales majoritairement confiées à des femmes, restent dévolues à des femmes.

---

## 2. LES COMMISSIONS ET ORGANISMES DIVERS

### 2.1 Les commissions permanentes du conseil municipal

Les commissions communales sont des instances de préparation des questions qui doivent être soumises au conseil municipal. Elles sont un lieu de travail et d'étude. Elles émettent des avis et peuvent formuler des propositions ; le conseil municipal étant seul compétent pour régler, par délibérations, les affaires de la commune.

Les commissions sont présidées par un.e adjoint.e au maire et composées d'él.u.e.s. La commission des finances est quant à elle présidée par un élu.e de la minorité. Elles respectent la représentation proportionnelle. Des personnes qualifiées extérieures à l'assemblée délibérante, notamment les directions des différents services, peuvent participer, à titre d'expert et avec voix consultative, à leurs travaux préparatoires.

Le conseil municipal de Bordeaux est composé de 4 commissions. Les affaires inscrites à l'ordre du jour sont préalablement soumises aux commissions compétentes. Sur les 4 commissions existantes, 2 sont présidées par des femmes.

| Commission 1   | Commission 2   | Commission 3  | Commission 4  |
|--|--|---|---|
| Finances   | Adapter la ville   | Renforcer les liens                                 | Vivre mieux ensemble  |
| Finances / Défi climatique / Administration générale | Urbanisme résilient / Nature en ville / Quartiers apaisés / Economie / Emploi / Commerces / Tourisme | Logement / Habitat / Solidarités / Santé / Sécurité | Cultures / Sports / Tous les âges de la vie / Démocratie permanente |
| 1 président  | 1 président  | 1 présidente  | 1 présidente  |
| 7 femmes<br>8 hommes                                 | 7 femmes<br>13 hommes  | 8 femmes<br>8 hommes                                | 10 femmes<br>8 hommes   |

On observe un certain équilibre entre les femmes et les hommes au sein des différentes commissions. On peut toutefois noter que les commissions 1 et 2 présidées par un homme regroupent des thématiques de délégations généralement attribuées aux élus hommes<sup>2</sup> (Finances / Adapter la ville).

## 2.2 Les organismes divers d'administration locale

Les **organismes divers d'administration locale (ODAL)** regroupent les établissements publics locaux non marchands comme les crèches, les centres communaux d'action sociale, ainsi que certains établissements publics nationaux ayant une action territorialisée (agences de l'eau...). Les ODAL comprennent également d'autres établissements comme les établissements publics locaux d'enseignement (collèges et lycées) ou encore les organismes consulaires (chambres de commerce et d'industrie...).

La ville de Bordeaux siège au sein de **62 ODAL** parmi lesquels :

- ⇒ Association des centres d'animation de quartier de Bordeaux (5 titulaires : 4 femmes / 1 homme),
- ⇒ Bordeaux métropole aménagement (6 titulaires : 4 hommes / 2 femmes),
- ⇒ Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (14 titulaires : 8 hommes / 6 femmes),
- ⇒ Mission locale - Association Bordeaux avenir jeunes (13 titulaires : 10 hommes / 3 femmes),
- ⇒ Office du tourisme (6 titulaires : 4 femmes / 2 hommes),
- ⇒ CROUS (1 titulaire : 1 femme),
- ⇒ SIVU (8 titulaires : 6 femmes / 2 hommes),

**Parmi les 62 organismes divers au sein desquels des élu.e.s de la Ville sont invités à siéger, celle-ci est représentée par 68 femmes et 81 hommes**

<sup>2</sup> <https://www.metropolitiques.eu/Dans-l-ombre-des-maires.html>

# AXE 2 : CONNAISSANCE DES REALITES LOCALES BORDELAISES

## 1. DONNEES GENERALES

Les femmes sont sensiblement plus nombreuses que les hommes sur la commune de Bordeaux.

En 2019, on recensait<sup>3</sup> :

**138 232 femmes** soit 53%

**122 726 hommes** soit 47%

Ce constat se vérifie à chaque tranche d'âge :

### De 0 à 19 ans :

**28 685** (50,28%) femmes

**28 079** (49,47%) hommes

### De 20 à 64 ans :

**86 353** (51,83%) femmes

**80 247** (48,17%) hommes

### De 65 ans et plus :

**23 194** (61,69%) femmes

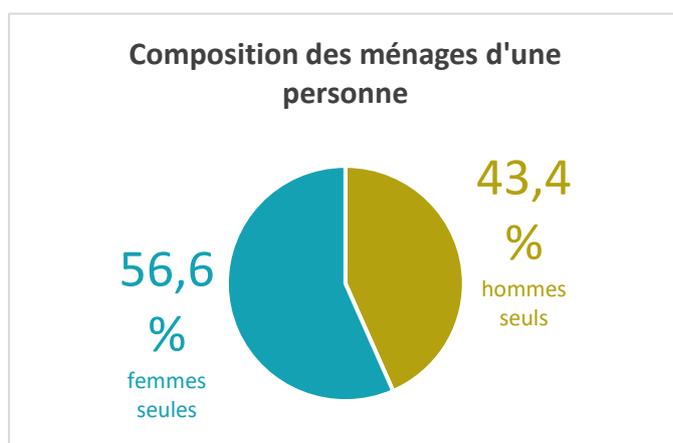
**14 401** (38,31%) hommes

<sup>3</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=COM-33063>

L'écart plus important entre les hommes et les femmes à partir de 65 ans s'explique par le fait que les femmes ont une espérance de vie plus longue que les hommes (85,3 ans en moyenne pour les femmes contre 79,4 ans en moyenne pour les hommes).

Comme en 2028, la population de Bordeaux est une population relativement jeune ; les 0-19 ans sont plus nombreux que les 65 ans et plus. La population de Bordeaux est ainsi constituée d'une forte population de scolaires, d'étudiant.e.s et d'actif.ve.s. Cela est notamment dû au grand nombre d'universités et d'écoles supérieures sur la ville et son agglomération.

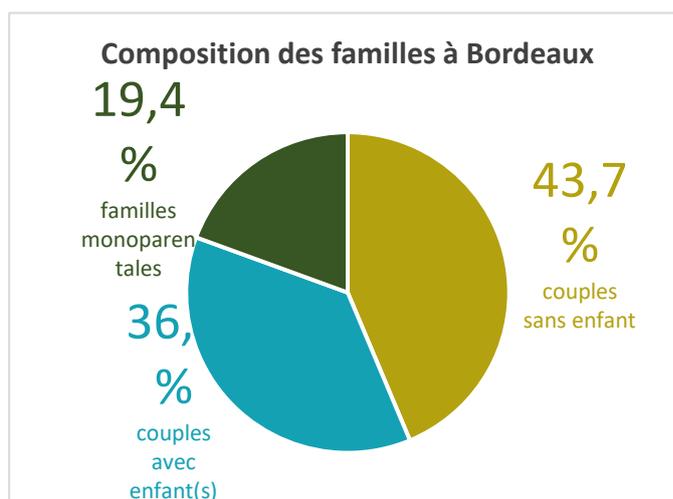
## 2. COMPOSITION DES MENAGES ET DES FAMILLES



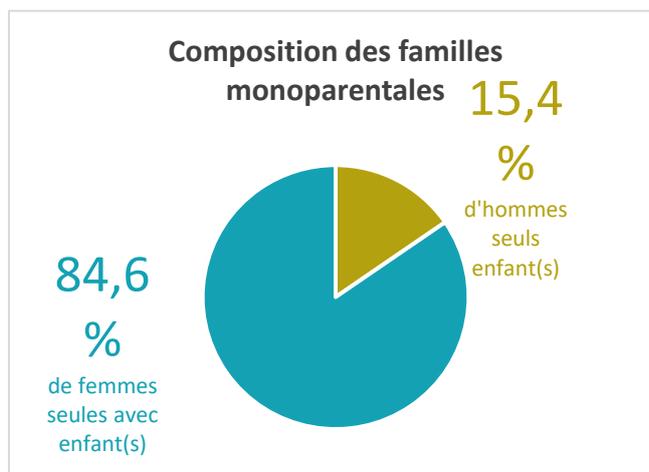
Sur 76 856 ménages composés d'une seule personne, plus de la moitié sont des femmes (56,6%).

Si les familles avec enfant(s) représentent au total plus de la moitié des ménages (56,3%), les couples sans enfant sont également présents dans une forte proportion (43,7%).

Sur l'ensemble des familles habitant sur Bordeaux, on recense 11 530 familles monoparentales (10 943 en 2028), soit 19,4% des familles à vivant sur le territoire. Pour 84,6% des cas, ce sont des femmes qui sont à la tête de ces familles monoparentales.

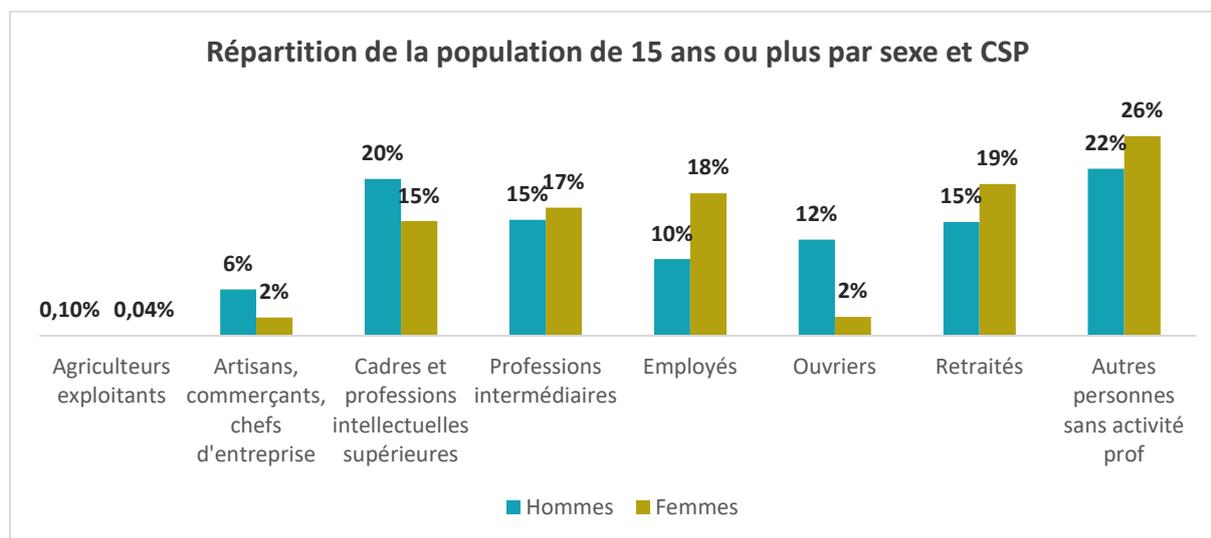


Comme au niveau national, les femmes assument davantage la prise en charge des enfants pouvant générer des désavantages au niveau professionnel et personnel. Cette charge supplémentaire qui incombe majoritairement aux femmes à l'image de l'inégale répartition des tâches domestiques agit comme une charge mentale supplémentaire ayant des conséquences directes dans leur carrière professionnelle et sur leur bien-être<sup>4</sup>.



### 3. CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

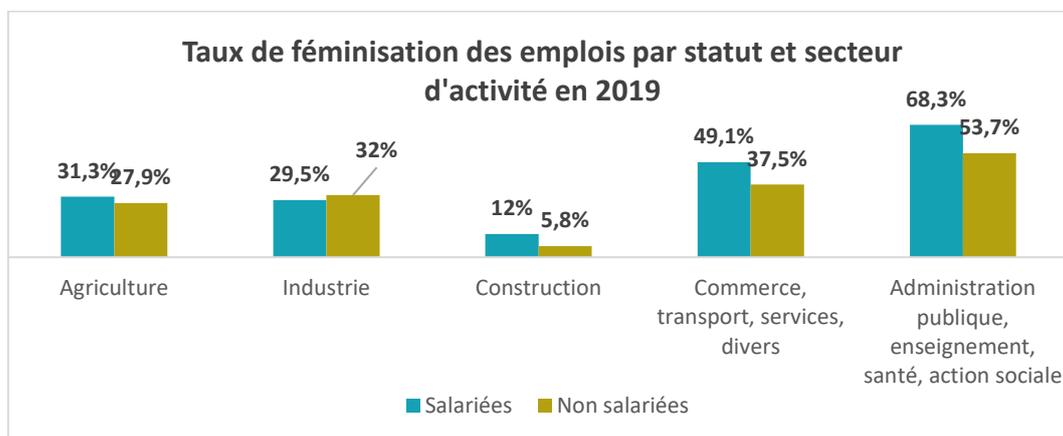
Des disparités sont observables entre les femmes et les hommes quant à la répartition de la population par sexe et catégorie socio-professionnelle (CSP). Cette division sexuée du travail se lit tout d'abord pour la catégorie des ouvrier.e.s avec une sur-représentation des hommes alors que les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie des employé.e.s. Les femmes sont aussi plus nombreuses dans les catégories « Retraité.e.s » et « Autres personnes sans activité professionnelle ». Un lien est à faire ici avec le fait que les femmes ont une espérance de vie plus longue, qu'elles sont davantage soumises à la précarité que les hommes.



<sup>4</sup> <https://lejournal.cnrs.fr/nos-blogs/dialogues-economiques/la-charge-mentale-une-double-peine-pour-les-femmes>

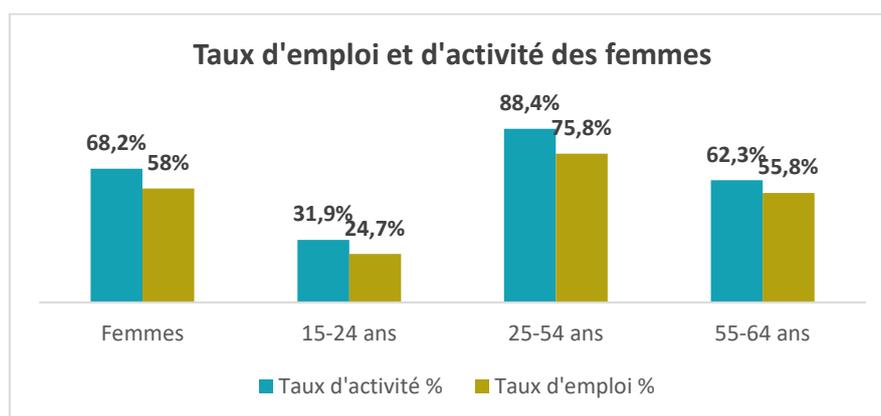
Le taux de féminisation des emplois, pour une classe d'emploi, est la part des emplois de cette classe qui sont occupés par des femmes. Sur le territoire bordelais, les disparités observées précédemment se confirment mettant en exergue des secteurs d'activité peu mixtes.

Plus les secteurs se tertiarisent et plus le taux de féminisation s'accroît indépendamment du statut (salarié ou non salarié/indépendant<sup>5</sup>). Par ailleurs, les secteurs d'activité traditionnellement masculins (agriculture, industrie, construction) sont sur Bordeaux peu féminisés, comme en 2018.



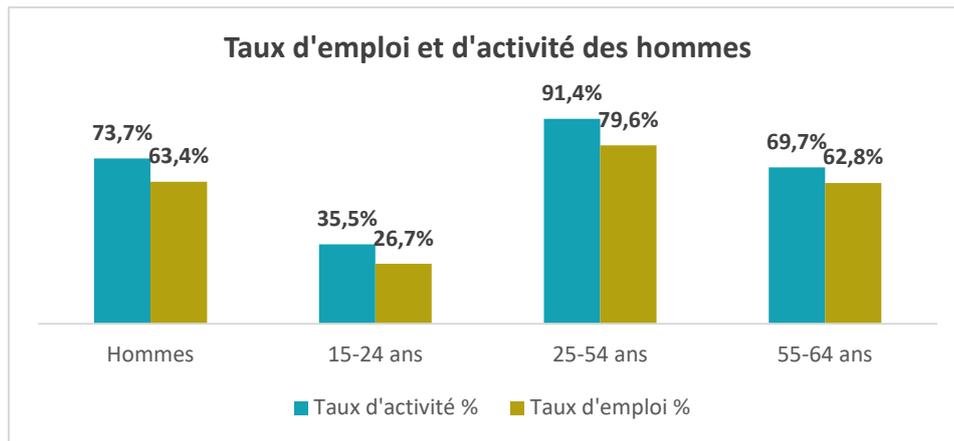
#### 4. ACTIVITE ET EMPLOI DE LA POPULATION

Les taux d'activité et d'emploi<sup>6</sup> des hommes sont plus forts que ceux des femmes : le taux d'activité des hommes, en 2019, est en moyenne de 73,7% et le taux d'emploi est de 63,4% contre respectivement 68,2% et 58% pour les femmes. Pour chaque classe d'âge l'écart des taux d'activité et d'emploi entre les hommes et les femmes est au désavantage des femmes. Cet écart augmente en fin de carrière (55-64 ans).

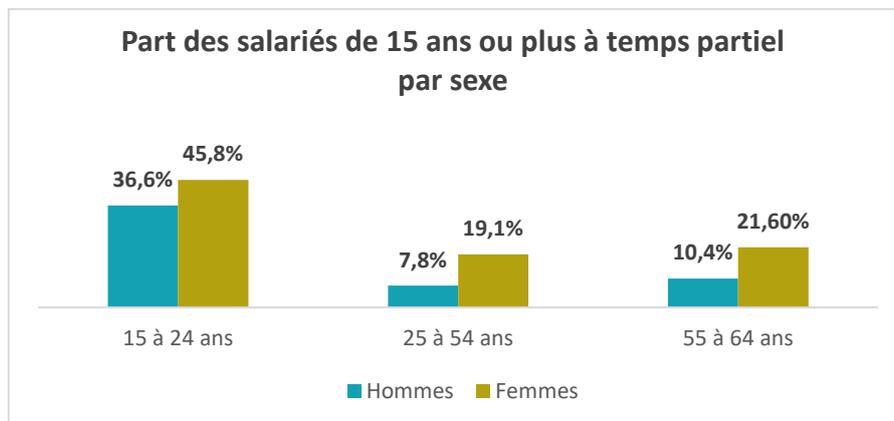


<sup>5</sup> Selon le Code de la sécurité sociale, les indépendants ou **non-salariés** se distinguent des **salariés** par l'absence de contrat de travail, et par le fait qu'ils n'ont pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre.

<sup>6</sup> Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante, tandis que le taux d'emploi est calculé en rapportant le nombre de personnes en âge de travailler (les 15-64 ans) ayant un emploi à la population totale des personnes en âge de travailler.



Le temps partiel est un phénomène qui touche davantage les femmes, quel que soit l'âge. Le temps partiel découle de plusieurs facteurs socio-économiques encore prégnants dans la société française. Tout d'abord, les femmes travaillent dans des secteurs où le temps partiel est très développé. Elles sont souvent celles qui perçoivent le salaire le plus bas dans le ménage. Enfin, le partage inégal des tâches domestiques et de l'éducation des enfants les pousse à privilégier le temps partiel pour pouvoir gérer de front vie familiale et vie professionnelle au profit du conjoint masculin.



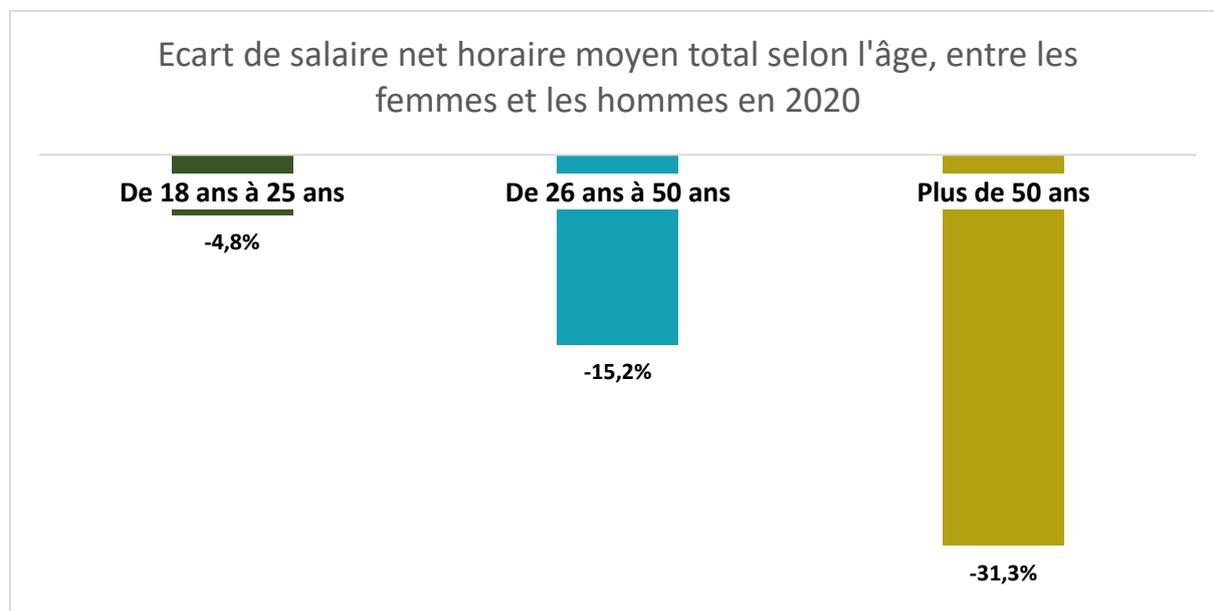
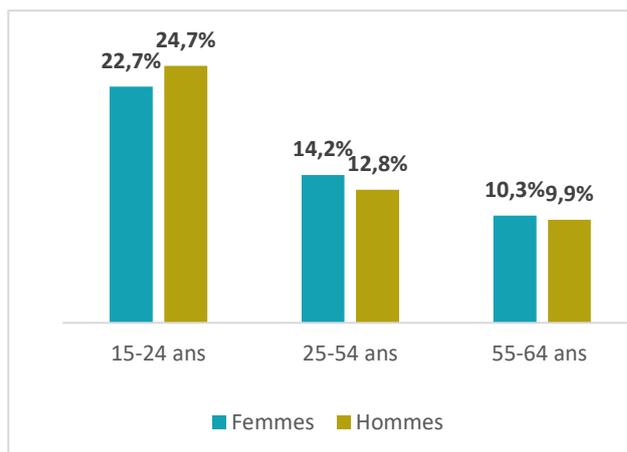
Toujours selon l'INSEE, en 2018<sup>7</sup>, le taux de chômage à Bordeaux chez les 15-64 ans est de 15,5%. Le chômage touche davantage de femmes que d'hommes : 16% contre 15%. Si les hommes sont un peu plus nombreux à être au chômage chez les 15-24 ans (+2%), la tendance s'inverse chez les 25-54 ans (-1,4%) et les 55-64 ans (-0,4%) avec une proportion supérieure de femmes.

<sup>7</sup> Concernant le taux de chômage, des taux plus récents que 2018 ne sont pas disponibles.

## 5. ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les écarts de salaire en défaveur des femmes sont une réalité pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles hormis pour les employé.e.s. Ces écarts s'expliquent notamment en raison de la segmentation sexuée du marché du travail, des interruptions de carrière pour congés maternité, du recours au temps partiel des femmes et de leur moindre accès aux postes les plus élevés.

L'écart de salaire net horaire augmente entre les femmes et les hommes au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière passant de 4,8% (6% en 2018) en début de carrière à 31,3% en fin de carrière (30,4% en 2018).



Partie 2 :

Egalité professionnelle  
femmes-hommes au sein  
de la Ville de Bordeaux

# AXE 1 : GOUVERNANCE ET DEPLOIEMENT DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

## 1. LES OUTILS EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

### 1.1. L'audit AFNOR

La visite d'évaluation par les auditeurs de l'AFNOR s'est déroulée du 1<sup>er</sup> au 11 février derniers. Ils sont allés à la rencontre de nombreux agents et personnels encadrants dans les bureaux et sur le terrain. Des entretiens ont également été menés avec des élus de la Métropole et de la Ville pour juger de l'inscription de ces sujets dans le déploiement des politiques publiques.

Les insuffisances relevées par l'Afnor portaient notamment sur les points suivants :

#### - **Formalisation de l'engagement et de la politique menée**

La lettre d'engagement co-signée par le Maire et DGS a été transmise dès le mois de mars 2021 aux DG et directions.

La cartographie des risques a été présentée en comité de direction et aux organisations syndicales.

L'avenant à l'accord égalité professionnelle et diversité, signé avec les organisations syndicales, est passé en comité technique et conseil municipal.

#### - **Cellule alerte discrimination**

Une réflexion est menée par le service prévention des risques professionnels afin d'améliorer la lisibilité des dispositifs de prise en charge des situations de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes et sexuels (décret n° 2020-256 du 13 mars 2020). Divers canaux et procédures co-existent actuellement. Les enquêtes administratives sont menées par l'IGS pour les signalements auprès du référent déontologue et alerte éthique, par les psychologues du travail pour les signalements via le dispositif alerte discrimination ou la cellule d'écoute psychologique, ne permettant pas une vision globale des situations pouvant relever de violences sexistes et sexuelles, discrimination ou harcèlement. Les organisations syndicales souhaiteraient avoir également plus de visibilité sur le dispositif. Le comité pluridisciplinaire du 15 avril (report du comité du 12 mars) doit permettre de définir un nouveau fonctionnement.

Par ailleurs, les situations transmises à la DRH et traitées dans le cadre du dispositif alerte discrimination doivent faire l'objet d'une information anonymisée en CHSCT.

#### - **Formation de l'encadrement**

Afin de parvenir à un taux de formation de 80% de l'encadrement, la direction pilotage, emploi et dialogue social de la DRH est en train d'identifier la cible concernée (cadres et encadrants non formés) afin de calibrer le plan de charge sur les années à venir. Un module

d'une ½ journée a été testé en mai 2021 pour s'adapter aux contraintes de planning de l'encadrement.

Enfin, il est proposé, via la Mission égalité, l'organisation de sensibilisation par le théâtre forum. Un format qui a été testé fin mars avec la Compagnie Donc Y Chocs auprès d'une trentaine d'agents et qui pourrait être décliné auprès des cadres et encadrants.

## - Recrutement

La charte du recrutement a été travaillée avec les directions administratives et financières. Elle a fait l'objet d'un atelier dans le cadre de la réunion des directions du 25 février 2021 et le travail s'est poursuivi avec les directions tout au long de l'année.

Un paragraphe rappelant l'engagement de la Ville en matière de lutte contre les discriminations et inégalités a été intégré aux marchés des cabinets de recrutement des catégories A+ qui ont été renouvelés courant de l'année 2021.

Il paraît également nécessaire de renforcer les liens avec la Maison de l'emploi et la Mission locale lors des recrutements saisonniers ou remplacements afin qu'ils aient une meilleure lisibilité des besoins de la Ville et qu'ils puissent bénéficier d'une priorité sur les offres.

Concernant la traçabilité lors de l'étape de pré-sélection des recrutements, si au vu du nombre important de candidatures traitées, il ne paraît pas possible aujourd'hui d'établir des argumentaires pour l'ensemble des CV reçus. Il s'agit cependant de pouvoir conserver la liste des critères évalués pour chaque offre.

Un audit de suivi à mi-parcours vient ainsi contrôler la mise en place de nouvelles actions et le suivi des recommandations de l'audit de certification. Pour faire suite à ces dernières, en 2020, l'inspection générale des services a par exemple établi une cartographie des risques de discriminations en examinant les process RH ; la direction des Ressources humaines a elle mené une étude sur les disparités salariales. Leurs conclusions ont permis de travailler sur la construction d'un plan d'actions spécifique.

## 1.2. Etude interne concernant l'expérience de la discrimination

Fin 2020, une enquête par questionnaire **visant à saisir le ressenti discriminatoire** par les agent.e.s de la Ville de Bordeaux, de Bordeaux Métropole et du CCAS de Bordeaux, a été mis en ligne sur les intranets de la Ville de Bordeaux et de Bordeaux Métropole durant trois semaines. 1000 questionnaires en format papier ont été distribués auprès d'agent.e.s dont l'accès à un poste informatique reste problématique. Enfin, le lien d'accès au questionnaire en ligne a été envoyé par mail à près de 8 000 agents. L'ensemble des questionnaires renseignés ont été saisis sur le serveur Sphinx, logiciel d'études quantitatives qui nous a également permis la réception des questionnaires remplis et l'analyse des données. 1 788 questionnaires ont ainsi pu être analysés (contre 1 270 en 2018, année de la première étude lancée sur ce sujet). Les résultats de l'enquête ont été présentés au mois de mars 2021.

Les principaux résultats de l'enquête révèlent que **12%** de répondants estiment avoir été victimes d'au moins une discrimination.

- Selon ce pourcentage de victimes supposées, les auteur.e.s sont pour **59%** des hommes, **54%** des personnes encadrantes, **46%** des collègues.
- **23%** des discriminations subies sont des discriminations en fonction du genre, **19%** en fonction du physique et **16%** en fonction de l'âge.
- **62%** des victimes d'au moins une discrimination n'ont rien fait.
- **77,7%** des personnes en ont parlé à quelqu'un (collègues de travail 68,5%, proches 67,3%, supérieurs 52,1%).
- **15%** estiment avoir été témoin d'une ou de plusieurs discriminations au cours des 12 derniers mois. **83%** des situations concernaient une interaction entre un.e agent.e envers un.e autre agent.e et **10%** d'un.e agent.e vers un.e usager.e.
- **48%** des témoins sont intervenues et principalement de manière verbale (**87%**).
- Les répondants remarquent que l'on se moque majoritairement sur leur lieu de travail des femmes (**44%**), de l'apparence physique (**41%**), des personnes d'origine étrangère, vraie ou supposée (**25%**)
- **48 %** des répondants estiment qu'il existe des inégalités salariales (dont 70% de femmes)

---

## 2. LES ACTEURS INTERNES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

### 2.1 La mission égalité, diversité, citoyenneté

---

#### Les objectifs de la mission

La mission Egalité, Diversité, Citoyenneté a été créée, fin 2017, au sein de la direction générale des Solidarités et de la Citoyenneté. Avec pour objectif de définir et mettre en œuvre les orientations stratégiques de la Ville en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes, de lutte contre les discriminations et du travail de mémoire, elle intervient auprès des agent.es et services pour faire de l'égalité un pilier structurant chaque projet de la collectivité.

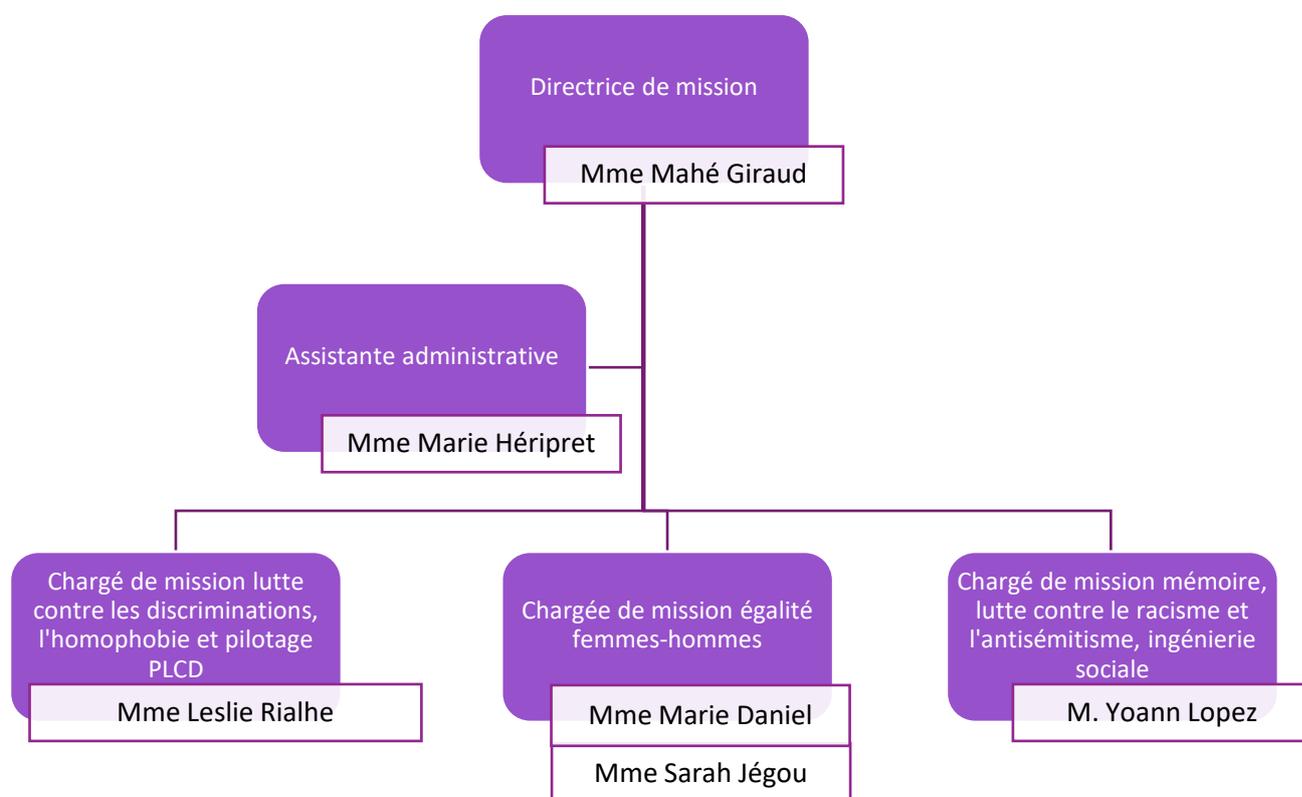
Le champ d'action de la mission Egalité est transversal. En appui des directions, elle impulse, analyse, par la réalisation d'enquêtes, de diagnostics ou de rapports, et contribue au déploiement des actions en faveur de l'égalité en interne et sur le territoire.

---

#### Les moyens humains alloués

En 2021, la Mission égalité comptait une directrice, une assistante administrative et trois chargé.e.s de mission, dont certains sur des postes temporaires. En 2021, l'équipe de la mission Egalité a été consolidée avec la réattribution de postes permanents.

## Composition de la Mission Égalité, Diversité, Citoyenneté (DGSC) en 2021



### Les moyens financiers alloués

| Budget – Mission Égalité     | Montants validés Budget 2020 | Montants validés Budget 2021 | Taux        |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------|
| Charges à caractère général  | 61 000 €                     | 72 000 € (+20 000€ (labels)) | 51 %        |
| Subventions aux associations | 250 000 €                    | 268 300 €                    | 7 %         |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>311 000 €</b>             | <b>360 300 €</b>             | <b>16 %</b> |

Entre 2020 et 2021, le budget de la Mission Égalité a augmenté de 311 000 € à 360 300 € soit une augmentation de 16% répartie comme suit :

- le budget de charges à caractère général est passé de 61 000 € à 92 000 € soit une augmentation de 51% dont :
  - o 40 900€ pour la Lutte contre les discriminations
  - o 31 100€ pour l'Égalité femmes-hommes
  - o 20 000€ dédiés en 2021 au renouvellement des labels Égalité/diversité
- le budget de subventions est passé de 250 000 € à 268 300 € soit une augmentation de 7% dont
  - o 122 800€ sur l'égalité femmes-hommes
  - o 145 500€ sur la lutte contre les discriminations

A titre d'information, en 2021, le budget de la mission Égalité a été scindé en deux avec un volet budgétaire relatif aux Droits des Femmes et un second orienté vers la Lutte contre les Discriminations. Dans une perspective égalitariste globale visant à irriguer l'ensemble des politiques publiques portées par la municipalité, cette division fait suite à la création de deux délégations distinctes en juillet 2020 : égalité femmes/hommes d'une part et lutte contre toutes les discriminations d'autre part, portées par des élu-e-s différent-e-s. Un lien étroit est assuré tant dans le portage par les élu-e-s concerné-e-s que dans le déploiement de ces politiques publiques par les services. Néanmoins, afin d'assurer une meilleure visibilité et un suivi ad hoc dans la mise en œuvre de ces délégations, ces deux champs d'actions promouvant l'égalité ont été matérialisés par des maquettes budgétaires dédiées.

## 2.2 Le réseau des référent.e.s égalité

Dans le cadre de la démarche de double labellisation égalité femmes-hommes et diversité, et afin de faire connaître et d'impliquer les agent.e.s dans la mise en œuvre et le déploiement de la politique transversale menée par la Ville sur ces sujets, un réseau de référent.e.s Égalité / Diversité entre la Ville de Bordeaux et Bordeaux Métropole a été constitué en juin 2019.

### Un réseau interne de référent.e.s renforcé

Dans le contexte de la double labellisation Égalité femmes-hommes et Diversité et afin de faire connaître la politique transversale menée par la Ville de Bordeaux et Bordeaux Métropole et d'y impliquer l'ensemble des agent.e.s et des encadrant.e.s, un réseau interne Égalité/Diversité a été constitué fin 2019. Les auditeurs de l'Afnor ont regretté que ce réseau soit peu actif et que la disponibilité de ses membres et leur engagement soient très disparates d'une direction générale à l'autre.

Il a été demandé aux directeurs généraux et directrices générales, de la Ville et de Bordeaux métropole, de confirmer ou nommer dans leur direction générale un référent Égalité et Diversité seul ou en binôme et d'en informer leurs équipes. Les référent.e.s se sont vu.e.s attribuer une fiche de mission, qui devra être intégrée dans leur fiche de poste.

Les missions du référent ou de la référente au sein de sa Direction générale (DGPRP, DGESS, DGAC) sont les suivantes :

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

En 2021, la Ville comptait 6 référent.e.s.

Ces agents ont été réunis 5 fois, pour des temps de travail, de sensibilisation et/ou conviviaux.

Au niveau de la Ville de Bordeaux, chaque direction générale compte un.e référent.e dont les missions intègrent cette dimension de promotion de l'égalité et diversité qui collabore ainsi aux réflexions internes pour faire émerger de nouvelles actions visant à garantir l'égalité et lutter contre les discriminations au sein de chaque politique thématique municipale.

En 2021, 5 rencontres des référent.e.s égalité ont eu lieu :

| Dates  | Objets   |
|--|--|
| <p align="center"><b>4 février 2021</b></p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonnes pratiques</li> <li>- Perspectives 2021 :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retour d'expériences sur l'impact sur le travail de la crise et situation sanitaire</li> <li>• Kit pour les managers</li> <li>• Communication auprès de tous les agents &gt; relais communication</li> <li>• Rôle de chacun à réaffirmer et expliquer (temps d'échanges pour les nouveaux arrivants)</li> <li>• Outils &gt; créer un chat propre aux référent.es égalité</li> <li>• Nomination et missions du référent à faire connaître</li> </ul> </li> </ul>                      |
| <p align="center"><b>13 avril 2021</b></p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tour de table</li> <li>- Présentation des missions Egalité de la Ville et de la Métropole</li> <li>- Présentation du rôle des référent.e.s Egalité</li> <li>- Atelier sur les attentes et les besoins des référent.e.s Egalité</li> </ul>   |
| <p align="center"><b>17 juin 2021</b></p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brise glace</li> <li>- Présentation de l'enquête sur le ressenti discriminatoire des agent.e.s</li> <li>- Construction collective des indicateurs</li> </ul>  |
| <p align="center"><b>28 septembre 2021</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation d'outils               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Catalogue des outils de sensibilisation</li> <li>• Brochure référent.es</li> <li>• Catalogue de formation</li> </ul> </li> <li>- Retours d'expériences sur les sensibilisations</li> <li>- Intégration de la question de l'égalité dans les politiques publiques               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Point sur les subventions</li> </ul> </li> <li>- Point événements               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quinzaine de l'égalité Ville/Métropole</li> </ul> </li> </ul> |
| <p align="center"><b>14 décembre 2021</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation du jeu « Moi, c'est madame »</li> <li>- « Fais un pas si... » (Les questions posées pour avancer étaient les suivantes :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que vous avez relayé de l'information auprès des agent.e.s ?</li> <li>• Est-ce vous avez fait remonter des statistiques/ indicateurs ?</li> <li>• Est-ce que vous avez sensibilisé des agent.e.s ?</li> </ul> </li> <li>- Propositions pour mieux sensibiliser, informer et gagner en légitimité</li> <li>- Divers</li> </ul>   |

### 3. INFORMATION ET FORMATION DES AGENT.E.S

---

#### 3.1 La communication interne

Un plan de communication interne 2019-2021 a été défini montrant une volonté de multiplier les supports afin de toucher le plus grand nombre. Ce plan a pour objectifs de :

- ⇒ Sensibiliser les agent.e.s sur les sujets d'égalité en abordant les différents types de discrimination
- ⇒ Promouvoir l'égalité et la prévention des discriminations
- ⇒ Lutter contre les stéréotypes dans les relations de travail
- ⇒ Mettre en place des actions de prévention dans les domaines de l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations

Trois axes ont été définis :

- ⇒ Informer et sensibiliser les agents par la communication
- ⇒ Récolter des données sur les discriminations
- ⇒ Manifestations internes/externes de promotion de l'égalité et de la diversité

La crise sanitaire qui s'est poursuivie en 2021 a impacté les actions internes. Toutefois, parmi les actions de communication mises en œuvre cette année-là, peuvent être citées :

#### **Informer et sensibiliser les agent.e.s par la communication**

- Interviews des missions Egalité (Sandrine D. et Mahé G.) sur l'intranet « Tatou »
- Flyer enquête discriminations pour chaque entité (ville, CCAS et métropole)
- Sensibilisation des agentes et agents du PT Bordeaux

#### **Manifestations internes/externes de promotion de l'égalité et de la diversité**

- Exposition « Mixité dans nos métiers » diffusée dans les pôles territoriaux dont celui de Bordeaux
- Journée internationale pour les droits des femmes : Mise en place d'un atelier thématique de la prise de parole en public - atelier d'éloquence et de prise de parole
- Quinzaine de l'Egalité : Exposition « Des Elles pour le numérique » avec la création d'un livret explicatif. Une conférence d'Isabelle Collet autour de la thématique des femmes et du numérique a été organisée à l'auditorium de la Bibliothèque Mériadeck.

#### 3.2 La formation des agent.e.s à l'égalité et à la non-discrimination

Depuis 2017, dans le cadre de l'engagement de la collectivité dans la démarche de labellisation Egalité professionnelle et Diversité, des formations sur la non-discrimination et l'égalité de traitement dans le service public territorial sont proposées une à deux fois par mois en interne à l'ensemble des agentes et agents volontaires de la Ville, du CCAS et de la Métropole.

# Formations et sensibilisations sur les discriminations



## 01. Formations encadrant.e.s

- Sensibilisation sur l'égalité femme/homme, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations
- Prévention des discriminations et du harcèlement en situation de travail

## 02. Temps de sensibilisation

- « A ta place » (Théâtre forum avec la Compagnie Donc Y chocs)
- « Le Sexisme c'est pas sexy » (saynètes semi-improvisées avec la Compagnie Décalez)

## 03. Formations métiers

- Sensibilisation aux questions de mixité, d'égalité et de genre en milieu scolaire
- Projet éducatif et identité sexuée - approfondissement
- L'identité sexuée, la question du féminin et du masculin en EAJE
- « Transidentités - Comprendre et accompagner les demandes de changement d'Etat civil » (Arnaud Alessandrin - Dr en sociologie)

En 2021, 1 424 agent.e.s ont ainsi été formés, soit 34% de l'effectif total :

| Ville et CCAS de Bordeaux 2017/2021                          | TOTAL       |
|--|-------------|
| Direction générale éducation, sports et société              | 1131        |
| Direction générale affaires culturelles                      | 16          |
| Direction générale proximité et relations avec la population | 112         |
| Direction générale solidarités et citoyenneté                | 91          |
| CCAS   | 72          |
| Non renseigné  | 2           |
| <b>Total</b>   | <b>1424</b> |

Mis en place avec le CNFPT, le dispositif s'est intensifié depuis 2018 pour répondre à la demande et aux besoins. Cette journée sur les discriminations a également été intégrée au plan de formation des encadrant.e.s, lancé en 2019, et est devenue obligatoire pour tout nouveau manager.

Des sessions sont également proposées par les équipes des Missions égalité de la ville et de la métropole à toutes les nouvelles personnes encadrantes, dans le cadre du programme « encadrant.es d'une dynamique nouvelle ».

**En 2021, 39 agent.e.s de la Ville ont été formé.e.s à l'égalité et à la non-discrimination. 27 femmes et 12 hommes ont été formés.**

**Au sein du CCAS, ce sont 7 agent.e.s qui ont été formé.e.s sur cette même thématique dont 3 femmes et 4 hommes.**

## Nombre de personnes formées à l'égalité et la non-discrimination depuis 2017 :

| Formations intra et EDN <b>Ville de Bordeaux 2017/2021</b>   | Femmes     | Hommes     | TOTAL      |
|--|------------|------------|------------|
| Direction générale éducation, sports et société              | 19         | 5          | 24         |
| Direction générale affaires culturelles                      | 6          | 9          | 15         |
| Direction générale proximité et relations avec la population | 37         | 79         | 116        |
| Direction générale solidarités et citoyenneté                | 58         | 10         | 68         |
| Non renseigné  | 1          | 1          | 2          |
| Cabinet du maire   | 0          | 1          | 1          |
| <b>Total</b>   | <b>121</b> | <b>105</b> | <b>226</b> |

| Formations intra et EDN <b>CCAS de la Ville de Bordeaux 2017/2021</b> | Femmes    | Hommes   | TOTAL     |
|---|-----------|----------|-----------|
| Direction des générations séniors et autonomie                        | 28        | 1        | 29        |
| Direction de l'insertion  | 36        | 2        | 38        |
| Direction administrative et financière                                | 2         | 1        | 3         |
| Mission égalité   | 1         | 1        | 2         |
| <b>Total</b>  | <b>67</b> | <b>5</b> | <b>72</b> |

### 3.3 Temps de sensibilisation

En parallèle des actions de formation, deux demi-journées (30 mars et 16 juin 2021) de théâtre forum ont été proposées par la Compagnie *Donc y Chocs* sur le thème de la lutte contre les stéréotypes.

- 35 agent.e.s ont participé à ces deux temps de sensibilisation, avec la répartition qui suit :
  - ⇒ 24 DGSC
  - ⇒ 10 DGESS
  - ⇒ 1 DGAC

---

## 4. PLAN D' ACTIONS ET DIALOGUE SOCIAL

### 4.1 Plan d'actions

La mission égalité, diversité et citoyenneté met en œuvre la politique en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations (racisme, sexisme, homophobie...). A travers sa fonction d'expertise et de coordination, la mission vient en appui aux services sur ces questions et déploie diverses actions et projets transverses pour réduire les inégalités.

En décembre 2018, a été signé par le Maire et l'ensemble des partenaires sociaux un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité qui se structure autour de quatre axes et est décliné en actions et mesures.

Dans le cadre de la démarche en faveur de l'égalité et la diversité, des rencontres avec les partenaires sociaux ont été mises en place afin de travailler ensemble ces sujets et enjeux. Deux rencontres en moyenne ont lieu chaque année, hors instances représentatives du personnel. L'accord signé en 2018 a été conclu pour une durée de deux ans. Au regard du contexte sanitaire et des différents événements survenus en 2020, il a été proposé un avenant à l'accord relatif à l'égalité professionnelle et la diversité sur une période d'un an. Cet avenant a permis de finaliser les mesures du plan égalité professionnelle de décembre 2018 qui ont connu du retard du fait de la crise sanitaire et de s'appuyer sur les études en cours pour élaborer de manière conjointe, avec les partenaires sociaux, un nouveau plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle et la diversité.

Ainsi, les mesures suivantes ont été ajoutées audit avenant :

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

Action 1 : Mesurer pour progresser vers l'égalité

Mesure 2 : Etablir sur la base de la cartographie des risques de discriminations et d'inégalités F/H un plan d'actions.

#### ⇒ **Axe 2 – Parcours professionnels et rémunération**

Action 9 : Mener une politique volontariste en matière d'égalité salariale

Mesure 3 : Effectuer une étude sur les disparités salariales entre les femmes et les hommes au sein du CCAS de Bordeaux afin d'identifier de manière précise les écarts existants et les leviers d'actions.

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

Action 18 : Améliorer l'information et l'orientation des victimes réelles ou supposées de violences sexistes et sexuelles vers le dispositif Alerte Discrimination.

Cette action est en lien avec l'action 4. Il est également préconisé de travailler sur la connaissance et reconnaissance de ce dispositif par les agent.e.s.

Un marché a été renouvelé pour un an concernant la cellule d'écoute « Alerte discriminations ». En parallèle, une réflexion a été lancée pour la mise en place d'une entrée unique aux situations de mal être.

## 4.2 Représentation syndicale du personnel

Au sein de la représentation syndicale, les femmes sont minoritaires dans les instances représentatives de la ville (44%). Elles sont en revanche très majoritaires dans les instances du CCAS, FPT et FPH (respectivement 88% et 71%) de même qu'au sein du CHSCT (67% et 60%).

|   | Titulaires |        | Suppléant.e.s |        | Total | %      |        |
|---|------------|--------|---------------|--------|-------|--------|--------|
|   | Femmes     | Hommes | Femmes        | Hommes |       | Femmes | Hommes |
| Comité technique Ville de Bordeaux        | 3          | 5      | 4             | 4      | 16    | 44%    | 56%    |
| Comité technique FPT-CCAS                 | 3          | 1      | 3             | 1      | 8     | 88%    | 12%    |
| Comité technique d'établissement FPH-CCAS | 4          | 1      | 2             | 0      | 7     | 71%    | 29%    |
| CHSCT-FPT                                 | 2          | 1      | 2             | 1      | 6     | 67%    | 33%    |
| CHSCT-FPH                                 | 1          | 2      | 1             | 1      | 5     | 60%    | 40%    |

## AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES AUX EMPLOIS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

**AVERTISSEMENT :** Les agents en disponibilité d'office pour raison de santé posée par le comité médical départemental ou à titre conservatoire dans l'attente d'une décision de l'employeur ont été exclus des effectifs de la ville de Bordeaux en 2021, conformément à la loi du 6 août 2020 et au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

Ainsi, afin de permettre une comparaison avec les années précédentes, les données des années antérieures ont été recalculées sans les agents en disponibilité d'office. **Les données 2020 présentées ci-après diffèrent donc des données présentées dans le précédent rapport en raison de ce recalcul.**

---

### 1. LES EFFECTIFS

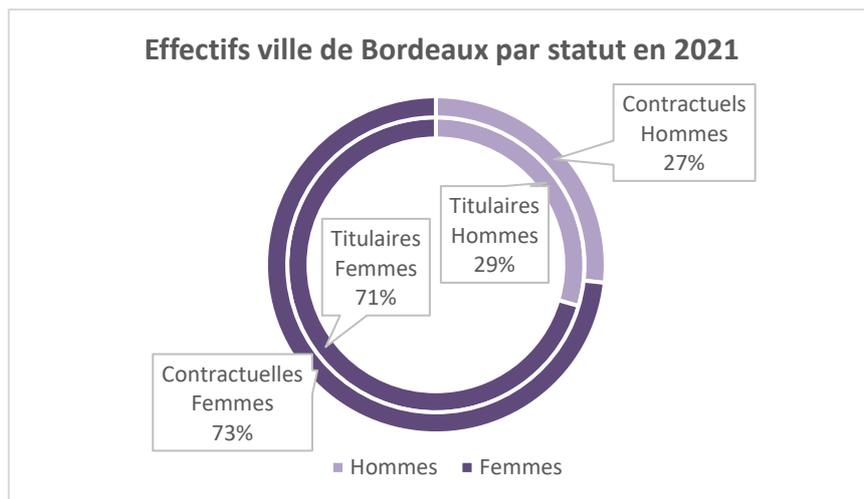
#### 1.1 Les effectifs permanents et contractuels Ville de Bordeaux

---

##### Emplois permanents

En 2021, la Ville de Bordeaux comptait 3 575 agent.e.s sur des emplois permanents. Les effectifs sur emplois permanents de la Ville ont augmenté de 1,07% soit une hausse de 38 agent.e.s par rapport à 2020 (47 femmes en plus et 9 hommes en moins par rapport à 2020). En 2021, on compte 2 531 femmes et 1 044 hommes. La répartition des effectifs par sexe reste stable depuis la mutualisation des services avec Bordeaux Métropole en 2016 avec **un effectif permanent composé de 70,80% de femmes en 2021.**

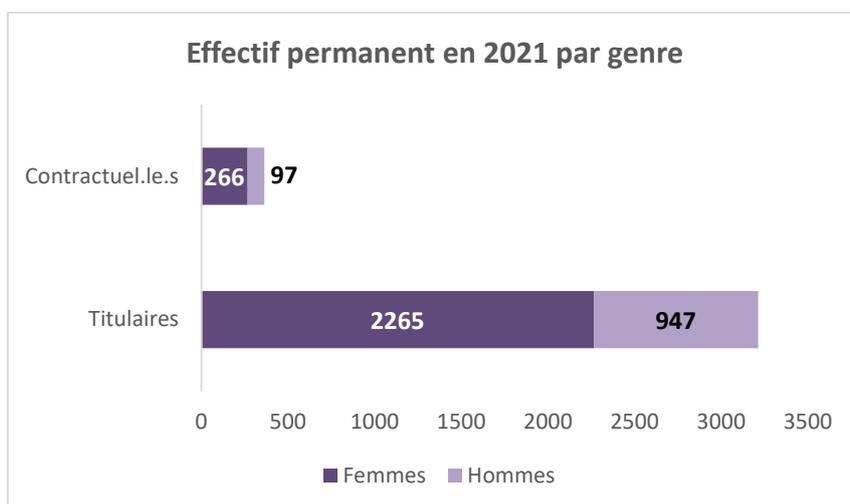
La moyenne d'âge du personnel est de 44 ans et 11 mois avec une moyenne plus élevée chez les hommes (45 ans et 11 mois) que chez les femmes (44 ans et 5 mois). La pyramide des âges garde la forme d'un « champignon » particulièrement visible chez les hommes. Elle a la forme d'une population vieillissante avec un sommet très large laissant anticiper des vagues importantes de départs à la retraite à court et moyen termes.



La répartition entre les femmes et les hommes reste proportionnelle à l'indice de mixité global chez les titulaires et les contractuel.le.s.

Pour information, l'effectif des agent.e.s contractuel.le.s sur des postes permanents représente 10,15% de l'effectif (**9,64% en 2020**).

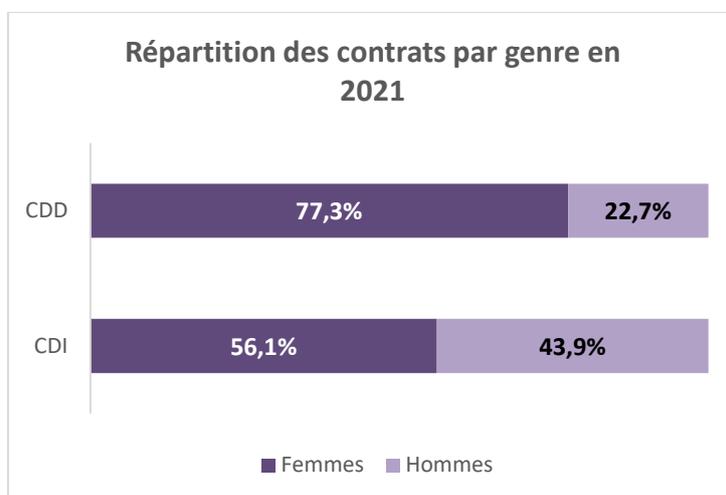
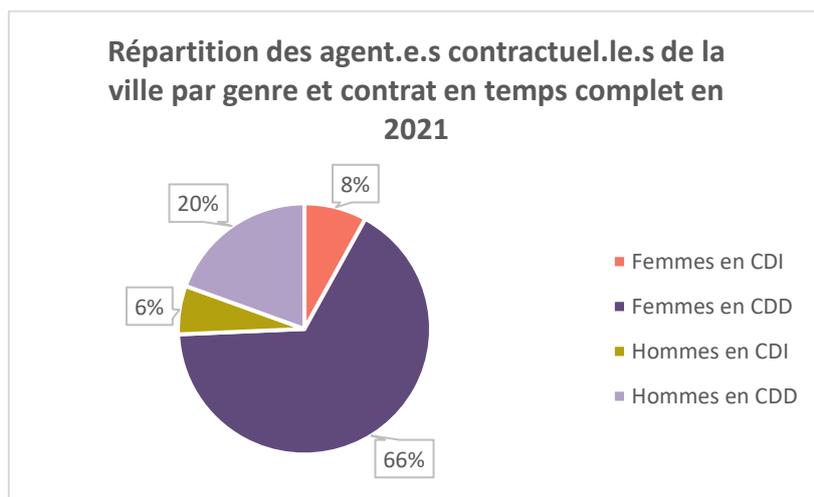
En 2021, 229 agent.e.s de la Ville bénéficient de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés et travailleuses handicapées, dont 22% d'hommes (50) et 78% de femmes (179) . C'est en catégorie C que le nombre de bénéficiaires est le plus important tant chez les hommes (45) que chez les femmes (163).



## Emplois contractuels

En 2021, l'effectif contractuel à temps complet sur emploi permanent s'élevait à 288 personnes contre 275 en 2020 soit une hausse de 4,7%. Parmi ce total, 41 agent.e.s sont en CDI (23 femmes et 18 hommes) et 247 en CDD (191 femmes et 56 hommes).

Par rapport à 2020, le nombre d'agent.e.s à temps complet a augmenté de 13 personnes. Pour rappel en 2020, 275 contractuel.le.s étaient à temps complet (208 femmes et 67 hommes) dont 40 en CDI (22 femmes et 18 hommes) et 235 en CDD.



La tendance à la féminisation des postes en CDI est en très légère hausse avec une répartition de 56% de femmes (55% en 2020) et 44% d'hommes. Pour les emplois en CDD, on constate une baisse de l'effectif féminin avec 77% de femmes agentes en CDD, contre 79% en 2020.

Le recrutement externe est encore très largement féminin (73%) et renforce la féminisation des emplois malgré les actions engagées pour une plus grande mixité au sein des effectifs de la Ville. En parallèle, la part des femmes sur des emplois plus précaires (CDD temps complets et non complets)

reste lui aussi très élevé (76,28%) alors que la répartition femmes-hommes sur les CDI est plus équilibrée (55%-45%).

|              | Femmes         |                    | Hommes         |                    | Sous total temps complets | Sous total temps non complets | Total |
|--------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|---------------------------|-------------------------------|-------|
|              | Temps complets | Temps non complets | Temps complets | Temps non complets |                           |                               |       |
| CDI          | 23             | 5                  | 18             | 5                  | 41                        | 10                            | 51    |
| CDD          | 191            | 47                 | 56             | 18                 | 247                       | 65                            | 312   |
| <b>Total</b> | 214            | 52                 | 74             | 23                 | 288                       | 75                            | 363   |

## 1.2 Les effectifs permanents et contractuels CCAS de Bordeaux

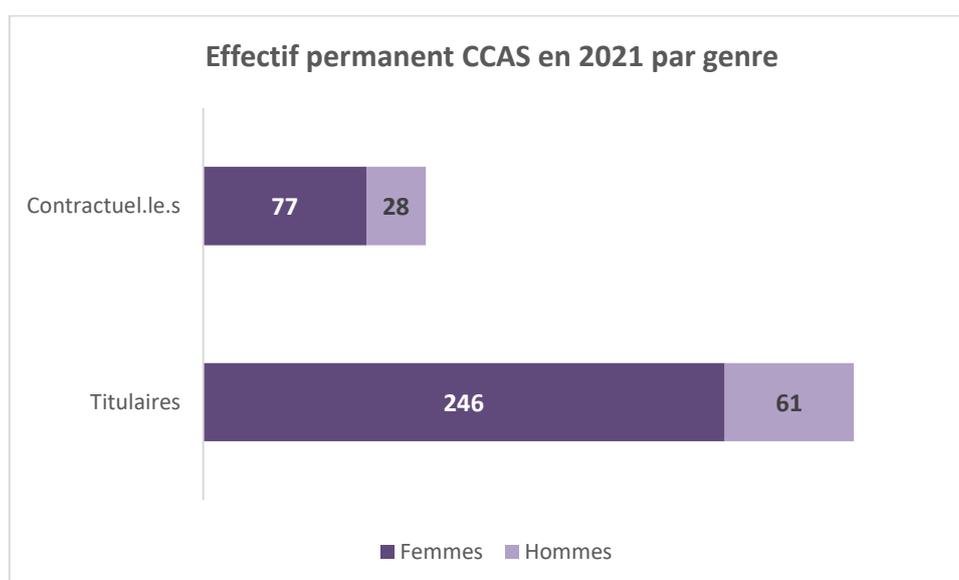
### Emplois permanents

En 2021, le CCAS de Bordeaux comptait 412 agent.e.s sur des emplois permanents dont 323 femmes et 89 hommes, fonctions publiques territoriale et hospitalière regroupées. Les femmes sont majoritaires, représentant 78% de l'effectif total (idem en 2020).

La Fonction publique territoriale (FPT) représente 75% de l'effectif total du CCAS, elle concentre 78% de l'effectif total féminin (253) contre 22% (70) pour la Fonction publique hospitalière (FPH).

Pour ce qui concerne l'âge, s'agissant de la FPT, la moyenne d'âge est moins importante chez les hommes (43 ans et 7 mois) que chez les femmes (44 ans et 9 mois). S'agissant de la FPH, les hommes affichent en revanche une moyenne d'âge supérieure à celle des femmes (48 ans et 10 mois contre 44 ans et 8 mois chez les femmes) laissant supposer une ancienneté plus importante pour les hommes.

Au sein du CCAS, ce sont 17 agent.e.s de la FPT (dont 14 femmes) qui bénéficient de l'obligation d'emploi et 5 agentes au sein de la FPH. Concernant la FPT, c'est au sein de la catégorie C que le nombre de bénéficiaires est le plus important (10).



## Emplois contractuels

Au sein du CCAS, les agent.e.s contractuel.l.es (temps complets et non complets) sur des postes permanents représentent 25% de l'effectif du CCAS (22% en 2020) soit un quart des agent.e.s.

En décomposant par Fonction publique, la FPT compte 234 titulaires (dont 195 femmes) et 74 contractuel.le.s (dont 58 femmes). La FPH compte quant à elle 73 titulaires (dont 51 femmes) et 31 contractuel.le.s (dont 19 femmes).

S'agissant de la typologie des contrats, tant au sein de la FPT que de la FPH, les CDI sont très peu nombreux (8 au total) avec une particularité pour la FPH qui concentre 2 CDI féminins en temps non complet et 2 CDI masculins en temps complets. De par leur surreprésentation, les femmes sont majoritaires sur les CDD.

| FPT          | Femmes         |                    | Hommes         |                    | Sous total temps complets | Sous total temps non complets | Total |
|--------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|---------------------------|-------------------------------|-------|
|              | Temps complets | Temps non complets | Temps complets | Temps non complets |                           |                               |       |
| CDI          | 2              | 1                  |                | 1                  | 2                         | 2                             | 4     |
| CDD          | 52             | 3                  | 15             |                    | 67                        | 3                             | 70    |
| <b>Total</b> | 54             | 4                  | 15             | 1                  | 69                        | 5                             | 74    |

| FPH          | Femmes         |                    | Hommes         |                    | Sous total temps complets | Sous total temps non complets | Total |
|--------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|---------------------------|-------------------------------|-------|
|              | Temps complets | Temps non complets | Temps complets | Temps non complets |                           |                               |       |
| CDI          |                | 2                  | 2              |                    | 2                         | 2                             | 4     |
| CDD          | 14             | 3                  | 8              | 2                  | 22                        | 5                             | 27    |
| <b>Total</b> | 14             | 5                  | 10             | 2                  | 24                        | 7                             | 31    |

### 1.3 Les effectifs par filière

En 2021, les filières de la Ville de Bordeaux et du CCAS restent très genrées (administrative : 79% de femmes, médico-social : 96% de femmes, sociale : 98% de femmes, médico-technique : 100% de femmes) :

|                          | Femmes      | Hommes     |
|--------------------------|-------------|------------|
| <b>Ville de Bordeaux</b> |             |            |
| <i>Administrative</i>    | 79%         | 21%        |
| <i>Animation</i>         | 75%         | 25%        |
| <i>Culturelle</i>        | 58%         | 42%        |
| <i>Médico-sociale</i>    | <b>96%</b>  | 4%         |
| <i>Médico-technique</i>  | <b>100%</b> |            |
| <i>Police municipale</i> | 22%         | <b>78%</b> |
| <i>Sociale</i>           | <b>98%</b>  | 2%         |
| <i>Sportive</i>          | 44%         | <b>56%</b> |
| <i>Technique</i>         | 70%         | 30%        |

| <b>CCAS</b>                  |             |     |
|------------------------------|-------------|-----|
| <b>FPT</b>                   |             |     |
| <i>Administrative</i>        | 82%         | 18% |
| <i>Animation</i>             | 61%         | 39% |
| <i>Médico-sociale</i>        | <b>91%</b>  | 9%  |
| <i>Médico-technique</i>      | <b>100%</b> |     |
| <i>Sociale</i>               | 85%         | 15% |
| <i>Technique</i>             | 77%         | 23% |
| <b>FPH</b>                   |             |     |
| <i>Administrative</i>        | 67%         | 33% |
| <i>Socio-éducative</i>       | 58%         | 42% |
| <i>Soignante</i>             | 83%         | 17% |
| <i>Technique et ouvrière</i> | 70%         | 30% |

**82% de l'effectif permanent** de la Ville de Bordeaux est réparti au sein de trois filières :

- ⇒ 54% au sein de la filière technique
- ⇒ 19% au sein de la filière administrative
- ⇒ 12% au sein de la filière culturelle

Notons que la **police municipale** reste majoritairement masculine. Elle rassemble 78% d'hommes et 22% de femmes

Seules deux filières sont mixtes en 2021 au sein de la Ville : la filière culturelle avec 58% de femmes, la filière sportive avec 44% de femmes.

Le taux de féminisation global des effectifs stagne depuis 2017 avec un taux s'élevant à 71% (71% en 2021, 70% en 2020, 70% en 2019). La filière animation qui était déjà composée de 71% de femmes s'est encore féminisée en 2021 (81%).

Concernant le CCAS, toutes les filières sont en majorité composées par des femmes avec certaines dépassant les 80% (administrative, médico-sociale, médico-technique et sociale pour la FPT ; soignante pour la FPH). Seule la filière socio-éducative au sein de la FPH révèle un quasi-équilibre (58% de femmes/42% d'hommes).

## 1.4 Les effectifs par métier

Le référentiel de la collectivité comprend 124 métiers issus du répertoire du CNFPT. Parmi ces métiers, 5 représentent à eux seuls plus de 60% des postes de la Ville de Bordeaux et 4 sur 5 sont composés d'une très grande majorité de femmes. La répartition sexuée au sein des métiers les plus fréquents évolue peu.

|  | En nombre   |            |             | %      |        |
|--|-------------|------------|-------------|--------|--------|
|  | Femmes      | Hommes     | Total       | Femmes | Hommes |
| <b>Ville de Bordeaux</b>               |             |            |             |        |        |
| Agent.e de service et de restauration  | 843         | 19         | 862         | 98%    | 2%     |
| Auxiliaire de puériculture             | 165         | 2          | 167         | 99%    | 1%     |
| Responsables de site                   | 108         | 3          | 111         | 97%    | 3%     |
| Policier.e municipal.e                 | 18          | 82         | 100         | 18%    | 82%    |
| Assistant d'accueil petite enfance     | 97          | 3          | 100         | 97%    | 3%     |
| <b>Total</b>                           | <b>1231</b> | <b>109</b> | <b>1340</b> |        |        |
| <b>CCAS</b>                            |             |            |             |        |        |
| Chargé.e d'accompagnement et d'accueil | 31          | 4          | 35          | 89%    | 11%    |
| Aide soignant.e                        | 26          | 0          | 26          | 100%   | 0%     |
| Agent.e des services hospitaliers      | 20          | 0          | 20          | 100%   | 0%     |
| Travailleur.se social.e                | 17          | 2          | 19          | 89%    | 11%    |
| Directeur.rice d'établissement         | 15          | 3          | 18          | 83%    | 17%    |
| Infirmier.e                            | 10          | 1          | 11          | 91%    | 9%     |
| <b>Total</b>                           | <b>119</b>  | <b>10</b>  | <b>129</b>  |        |        |

Les métiers les plus fréquents au regard des caractéristiques de l'effectif global sont des postes de catégorie C occupés à très forte majorité par des femmes (il s'agit bien ici de postes occupés, à savoir non vacants. Les chiffres présentés ne visent pas qu'une population d'agent.e.s sur emploi permanent).

- ⇒ Les postes **d'agent.es de service et de restauration** (cat. C) sont occupés à **98%** par des femmes pour des emplois qui occupent 24% des postes de la collectivité.
- ⇒ Les postes **d'assistant.e.s d'accueil petite enfance** (cat. C), sont occupés à **97%** par des femmes, pour des emplois qui occupent 2,8% des postes de la collectivité.
- ⇒ Une action de déprécarisation des postes d'agents de service et de restauration à temps non complet a été déployée en 2021 (mutualisation activités DGESS/DGAC). Ainsi 21 postes de 17h30 ont été transformés en 35h.

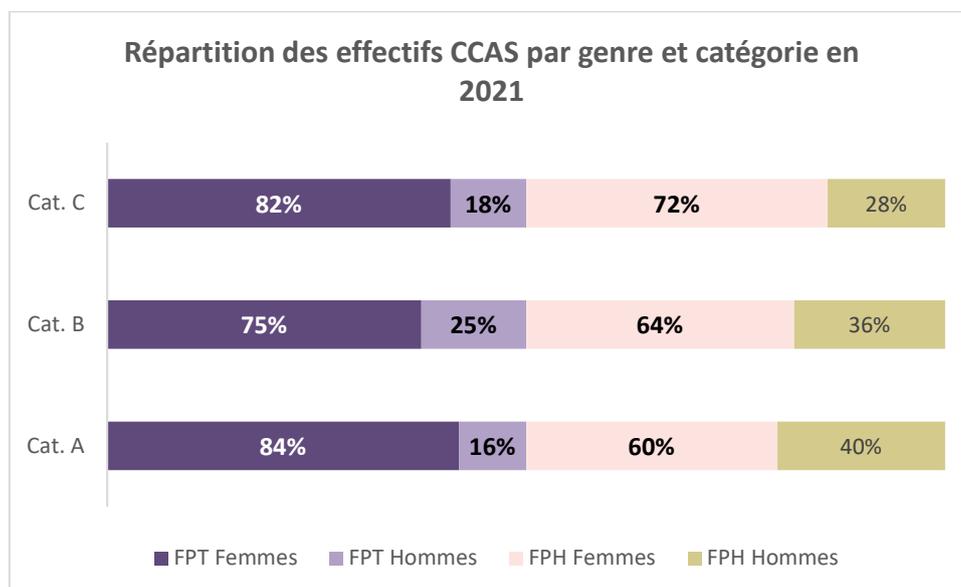
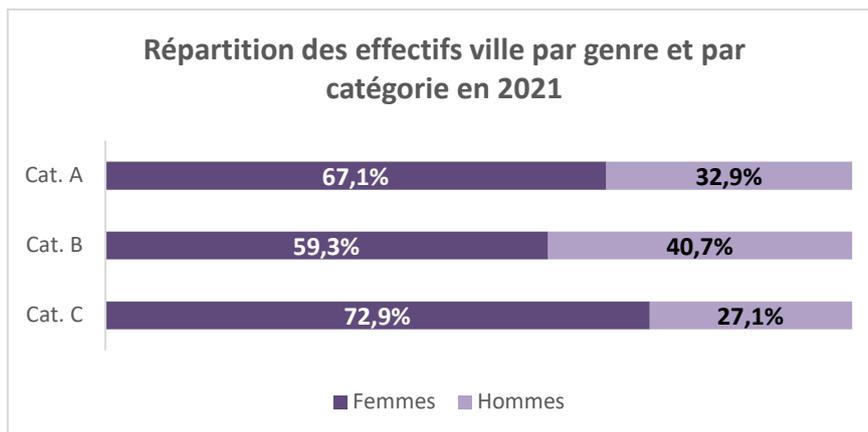
Si l'on se penche sur les effectifs masculins :

- ⇒ **Les postes de policier.es municipal.es**, qui représentent près de 3% des effectifs, sont occupés à 82% par des hommes (77% en 2020).

Au sein du CCAS, tous les métiers sont très majoritairement occupés par des femmes, en raison notamment de la sur-représentation féminine au sein de cette structure.

## 1.5 Les effectifs par catégorie

La répartition des effectifs par catégorie au sein de la Ville en 2021 reste sensiblement la même qu'en 2020. La catégorie B a connu une très légère hausse du taux de femmes (59,3% en 2021 contre 57,8% en 2020) alors que la catégorie A est restée stable.



En 2021, la répartition au sein de la FPT du CCAS évolue peu dans les catégories A et C. Une forte hausse de la part des femmes s'observe en raison de la baisse de l'effectif masculin concernant la catégorie B (75% en 2021 contre 63% en 2020).

Pour la FPH, le taux de féminisation connaît une hausse importante en 2021 pour la catégorie C (72% contre 54% en 2020). En revanche, une nette baisse du nombre de femmes parmi les effectifs de catégorie A apparaît passant de 87% en 2020 à 60% en 2021.

## 2. L'ACCES AUX RESPONSABILITES

La part des femmes sur les postes d'encadrement baisse légèrement en 2021 tout en étant proche de l'indice de mixité global 70/30.

### Ville de Bordeaux 2021

| Fonction                          | Femmes     |              | Hommes     |            | Total      |
|-----------------------------------|------------|--------------|------------|------------|------------|
| EMPLOIS FONCTIONNELS (DGA et DGS) | 3          | 60%          | 2          | 40%        | 5          |
| ADJOINT.E AU DG                   |            | 0%           | 1          | 100%       | 1          |
| DIRECTEUR / DIRECTRICE            | 15         | 51,7%        | 14         | 48,3%      | 29         |
| RESPONSABLE DE SERVICE / MISSION  | 93         | 75%          | 31         | 25%        | 124        |
| RESPONSABLE DE CENTRE             | 79         | 56,4%        | 61         | 43,6%      | 140        |
| RESPONSABLE D'EQUIPE / D'UNITE    | 123        | 71,5%        | 49         | 28,5%      | 172        |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>313</b> | <b>66,5%</b> | <b>158</b> | <b>35%</b> | <b>471</b> |

Les collectivités territoriales sont soumises à une nomination équilibrée des emplois de direction (DGS et DGA). Cette parité s'observe au niveau du top management de la Ville (emplois fonctionnels et adjoints et adjointes au DG). La féminisation de l'encadrement (66,5%) se reflète notamment chez les responsables d'équipe et de service/mission.

En distinguant les différents niveaux d'encadrement :

- ⇒ La répartition des postes de direction reste relativement similaire à l'an passé (1 directrice et 1 directeur en plus).
- ⇒ A la différence de 2020, le nombre de responsables de service/mission a connu une baisse (-8) impactant les femmes (-10) alors que le nombre d'hommes responsables de service/mission a augmenté de 2 personnes.
- ⇒ Le nombre de responsables de centre a augmenté (+12). Dans le détail, ce sont les femmes qui ont bénéficié de cette hausse passant de 65 à 79 alors que le nombre d'hommes responsables de centre a baissé de 2 personnes.

### CCAS (FPT et FPH) 2021

| Fonction                         | Femmes    |            | Hommes    |            | Total     |
|----------------------------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| DIRECTEUR / DIRECTRICE           | 4         | 80%        | 1         | 20%        | 5         |
| RESPONSABLE DE SERVICE / MISSION | 4         | 36%        | 7         | 64%        | 11        |
| RESPONSABLE DE CENTRE            | 17        | 89%        | 2         | 11%        | 19        |
| RESPONSABLE D'EQUIPE / D'UNITE   | 6         | 55%        | 5         | 45%        | 11        |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>31</b> | <b>67%</b> | <b>15</b> | <b>33%</b> | <b>46</b> |

Au sein du CCAS, les femmes représentent 67% de l'effectif d'encadrement, soit un pourcentage égal par rapport à 2020.

Le nombre de directrices a augmenté de 3 personnes.

Le nombre de responsables d'équipe/unité a baissé de 3 postes en défaveur des hommes.

Les postes de responsables de service/mission et responsables d'équipe/unité sont toutefois plus mixtes.

---

### 3. LE RECRUTEMENT

Concernant les recrutements de la Ville et du CCAS, toutes les offres d'emplois diffusées sont rédigées de manière égalitaire, le féminin et le masculin sont utilisés tant pour l'intitulé de poste que pour la rédaction de l'annonce. Une communication est faite sur les offres quant à l'engagement de la Ville et du CCAS en matière d'égalité et de non-discrimination. La cellule « Alerte discrimination » ouverte en mai 2019 à destination du personnel est également destinée aux candidat.e.s à un emploi public qui se seraient sentis discriminé.es lors de la procédure de recrutement.

Du 1er janvier au 31 décembre 2021, le cabinet Concept RSE a reçu 25 signalements dans le cadre de la cellule d'alerte. Le nombre de signalements a stagné en 2021, puisque nous avons 24 saisines en 2020 avec 10 situations préqualifiées dans le champ d'intervention de la cellule d'alerte (harcèlement discriminatoire ou discrimination directe). A noter que Les signalant.es sont toujours majoritairement les victimes présumées (96%). Une seule personne mise en cause a saisi la cellule en tant que témoin. 48% des signalants sont des signalantes. La moitié des situations concernent une discrimination directe (24% des situations totales).

#### 3.1 Ville de Bordeaux

Le nombre total d'entrées tous motifs confondus est de 468 en 2021 contre 436 en 2020. La répartition des recrutements par catégorie montre une catégorie C toujours sur-représentée avec 78% des cas, (cette proportion est plus grande qu'en 2020 : 75% des entrées). Cette surreprésentation s'entend du fait que cette catégorie représente 77% de l'effectif total de la Ville de Bordeaux.

Concernant les recrutements externes, la part des femmes et des hommes recrutés conforte le format 1/3 – 2/3 déjà observé les années précédentes. Le recrutement d'effectifs masculins continue de diminuer (29% d'hommes recrutés en 2020, 27% en 2021).

Les recrutements concernent en majorité la direction générale éducation, sports et société (64% des recrutements externes). C'est au sein de cette même direction générale que l'écart de recrutement entre les hommes et les femmes est le plus important avec un recrutement de femmes très important (247 femmes recrutées contre 53 hommes) notamment sur les domaines enfance et petite enfance, métiers déjà beaucoup plus féminisés.

Les recrutements femmes-hommes au sein des DG se répartissent comme suit :

- ⇒ Cabinet du maire : 80%-20%
- ⇒ DGESS : 82%-18%
- ⇒ DGPRP : 32%-68%
- ⇒ DGAC : 59%-41%
- ⇒ DGSC : 76%-24%

| Recrutements Ville de Bordeaux 2021                                    | Femmes           | Hommes           | Total général |
|--|------------------|------------------|---------------|
| Cabinet du maire et rattachement                                       | 8 (80%)          | 2 (20%)          | 10 (2%)       |
| Direction générale éducation, sports et société                        | 247 (82%)        | 53 (18%)         | 300 (64%)     |
| Direction générale de la proximité et des relations avec la population | 16 (32%)         | 34 (68%)         | 50 (11%)      |
| Direction générale des affaires culturelles                            | 42 (59%)         | 29 (41%)         | 71 (15%)      |
| Direction générale des solidarités et de la citoyenneté                | 28 (76%)         | 9 (24%)          | 37 (8%)       |
| <b>Total</b>   | <b>341 (73%)</b> | <b>127 (27%)</b> | <b>468</b>    |

### 3.2 CCAS

Pour la fonction publique territoriale, l'année 2021 enregistre une hausse du nombre d'entrées (102 contre 75 en 2020). Ont eu lieu, hors remplacements, 84 recrutements de femmes (contre 62 en 2020) et 18 recrutements d'hommes (contre 13 en 2020). Pour la fonction publique hospitalière, 8 recrutements (6 femmes et 2 hommes) sur emplois permanents ont eu lieu (soit 19 recrutements en moins que 2020 qui comptait 21 femmes et 6 hommes). Tous les recrutements au sein de la FPH étaient au sein de la direction de l'insertion.

La part des recrutements de femmes continue de croître par rapport à 2019 et 2020.

| Recrutements CCAS de Bordeaux 2021         | Femmes          | Hommes          | Total général |
|--|-----------------|-----------------|---------------|
| <b>FPT</b>                                 |                 |                 |               |
| Direction générations séniors et autonomie | 72 (85%)        | 13 (15%)        | 85            |
| Direction administrative et financière     |                 | 1 (100%)        | 1             |
| Direction de l'insertion                   | 12 (75%)        | 4 (25%)         | 16            |
| <b>FPH</b>                                 |                 |                 |               |
| Direction de l'insertion                   | 6 (75%)         | 2 (25%)         | 8             |
| <b>Total</b>                               | <b>92 (82%)</b> | <b>20 (18%)</b> | <b>112</b>    |

## 4. LE DEROULEMENT DE CARRIERE

### 4.1 La titularisation

En 2021, 121 agent.e.s de la Ville ont été titularisés (167 en 2020), 88 femmes (73%) contre 33 hommes (27%), soit une proportion proche du taux de mixité global. Deux agentes se sont vues refuser une titularisation.

Au sein du CCAS, ce sont 11 agents et agentes (2 hommes et 9 femmes) de la FPT qui ont été titularisés (1 refus homme) et 7 agent.e.s (4 femmes et 3 hommes) de la FPH.

## 4.2 L'avancement de grade

L'avancement de grade repose sur des quotas établis au regard de l'effectif de chaque catégorie. Il a permis, en 2021, à 328 agent.e.s titulaires (contre 276 en 2020) d'accéder au grade supérieur de leur cadre d'emploi et de progresser dans leur déroulement de carrière (sur 732 proposables), soit à 10,2% de l'effectif titulaire contre 8,6% en 2020. La part des femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade a baissé par rapport à l'année dernière. Elles sont 75% contre 80% l'an passé à avoir profité de cette mesure.

L'avancement de grade est fortement lié à la répartition des agents et agentes par catégorie et filière. **Il bénéficie fortement en 2021 au personnel homme de la catégorie C. Il ne représentant que 27% des effectifs de catégorie C mais présentent un ratio quasi similaire à celui des femmes (42,68% contre 44,04%).** La lecture des ratios exprime les taux de promotion (à savoir le nombre d'agents promu/le nombre d'agents promouvables). Globalement, la catégorie A présente le plus fort ratio d'avancement de grade.

| Ville de Bordeaux | Catégorie A   | Catégorie B   | Catégorie C   |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| Femmes            | 65,52%        | 44,19%        | 44,04%        |
| Hommes            | 52,94%        | 43,75%        | 42,68%        |
| <b>Total</b>      | <b>60,87%</b> | <b>44,07%</b> | <b>43,70%</b> |

### Lecture :

*Parmi les femmes de catégorie A ayant réuni les conditions, 65,52% ont bénéficié d'un avancement de grade*  
*Parmi les agent.e.s de catégorie A ayant réuni les conditions, 60,87% ont bénéficié d'un avancement de grade.*  
*Parmi les hommes de catégorie C ayant réuni les conditions, 42,68% ont bénéficié d'un avancement de grade*

**Au sein du CCAS**, en 2021, 9 agent.e.s ont bénéficié d'un avancement de grade au sein de la FPH, soit 7 femmes et 2 hommes appartenant à la direction de l'insertion. Au sein de la FPT, 49 agent.e.s ont été proposables à un avancement de grade (36 femmes et 13 hommes). 31 agents (71% de femmes et 29% d'hommes) ont pu en bénéficier.

| Avancement de grade FPT | Femmes    | Hommes   | Total     |
|-------------------------|-----------|----------|-----------|
| DGSA                    | 14        | 5        | 19        |
| DAF                     | 1         | 0        | 1         |
| DI                      | 6         | 4        | 10        |
| Mission handicap        | 1         | 0        | 1         |
| <b>Total</b>            | <b>22</b> | <b>9</b> | <b>31</b> |

Pour rappel en 2020, ce sont 24 agent.e.s qui ont bénéficié d'un avancement de grade (22 femmes/2 hommes) : 14 agent.e.s au sein de la DGSA, 9 au sein de la DI et 1 au sein de la Direction générale

déléguée du CCAS. En 2020, pour la fonction publique hospitalière, 2 hommes et 2 femmes (direction de l'insertion) en ont bénéficié.

La part des femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade a augmenté par rapport à 2020. Elles sont 29 en 2021 (22 à la FPT et 7 à la FPH) contre 22 en 2020.

### 4.3 La promotion interne

Les possibilités de promotion interne sont conditionnées par les besoins de recrutement identifiés par cadre d'emplois. Le nombre de postes ouverts dans chaque cadre d'emplois dépend du nombre de recrutements de fonctionnaires effectués par la collectivité au cours de l'année précédente.

**A la Ville de Bordeaux, en 2021**, 1517 agent.e.s étaient proposables à une promotion interne dont 64% de femmes. Bien que les femmes étaient majoritaires dans l'effectif des proposables, la lecture au prisme des effectifs sexués des agent.e.s titulaires est en faveur des hommes. En effet, sur les 947 hommes titulaires, 57% étaient proposables. A l'inverse, sur les 2265 femmes titulaires, seules 43% étaient proposables. La part des hommes promus sur l'effectif des hommes titulaires est de 2,32% (22 hommes promus sur 947 hommes) alors que la part des femmes promues sur l'effectif des femmes titulaires est de 1,06% (24 femmes promues sur 2265). Il importe toutefois de rappeler que les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes et donc naturellement moins avancées dans leur carrière.

|                         | Proposables 2021 |        | Promu.e.s 2021 |        |
|-------------------------|------------------|--------|----------------|--------|
|                         | Femmes           | Hommes | Femmes         | Hommes |
| <b>Cabinet du maire</b> | 46               | 26     | 1              | 1      |
| <b>DGESS</b>            | 638              | 174    | 14             | 8      |
| <b>DGAC</b>             | 186              | 150    | 4              | 0      |
| <b>DGSC</b>             | 71               | 64     | 3              | 4      |
| <b>DGPRP</b>            | 36               | 126    | 2              | 9      |
| <b>Total</b>            | 977              | 540    | 24             | 22     |

La lecture des ratios révèle que parmi les femmes de catégorie A ayant réuni les conditions les conditions à une promotion interne, 0,7% en ont bénéficié contre 3,1% des hommes. Parmi l'ensemble des femmes toutes catégories confondues ayant réuni les conditions, 2,5% ont bénéficié d'une promotion interne contre 4,1% chez les hommes.

En 2021, la promotion interne a bénéficié à 46 agent.e.s soit 24 femmes et 22 hommes, affichant ainsi une promotion à 52% féminine. **En 2021, la promotion interne rend compte d'un équilibre femmes/hommes en décalage avec l'indice de mixité global (70/30) des effectifs.**

A noter : Depuis le 1er janvier 2021, l'avis de la commission administrative paritaire sur les dossiers individuels présentés par les collectivités au titre de la promotion interne, est remplacé par l'application de critères définis au sein des lignes directrices de gestion, conformément aux

dispositions prévues par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

De ce fait les candidat.es à la promotion interne sont désormais entendu.es devant un jury.

|              | Femmes    | Hommes    | Total     |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Catégorie A  | 1         | 3         | 4         |
| Catégorie B  | 4         | 2         | 6         |
| Catégorie C  | 19        | 17        | 36        |
| <b>Total</b> | <b>24</b> | <b>22</b> | <b>46</b> |

- ⇒ **En catégorie A**, en 2021, 1 femme a été promue contre 3 hommes. En 2020, 4 femmes et 1 homme avaient été promus.
- ⇒ **Pour la catégorie B**, la promotion interne est proche de l'indice de mixité global. 4 femmes sur 6 ont été promues (67%) contre 2 hommes. En 2020, ce sont 3 hommes (75%) et 1 femme (25%) qui avaient été promus.
- ⇒ **Pour la catégorie C**, la promotion interne concerne uniquement les emplois de la filière technique (accessible sans limite statutaire posée par les quotas). 19 femmes ont été promues cette année contre 5 en 2020 et 17 hommes.

**En 2021 au sein du CCAS**, la promotion interne a bénéficié essentiellement à des agent.e.s de la Fonction publique territoriale. En effet, pour la Fonction publique hospitalière, l'agence régionale de Santé n'a pas ouvert de poste, de fait la campagne de promotion interne n'a pu avoir lieu en 2021.

Au sein de la FPT, 30 femmes et 6 hommes étaient proposables.

|  | Proposables 2021 |          | Promu.e.s 2021 |          |
|--|------------------|----------|----------------|----------|
|  | Femmes           | Hommes   | Femmes         | Hommes   |
| Direction générale déléguée du CCAS    | 1                | 1        | 0              | 0        |
| DGSA                                   | 25               | 4        | 3              | 0        |
| Direction administrative et financière | 2                | 0        | 0              | 0        |
| Direction de l'insertion               | 2                | 1        | 0              | 0        |
| <b>Total</b>                           | <b>30</b>        | <b>6</b> | <b>3</b>       | <b>0</b> |

3 femmes ont été promues (1 de catégorie A et 2 de catégorie C), toutes appartenant à la DGSA.

## 5. L'ACCES A LA FORMATION

|                          | Femmes             | Hommes           | Total               |
|--------------------------|--------------------|------------------|---------------------|
| <b>Ville de Bordeaux</b> |                    |                  |                     |
| Cat. A                   | 385 (79%)          | 104 (21%)        | 489 (100%)          |
| Cat. B                   | 207 (61%)          | 134 (39%)        | 341 (100%)          |
| Cat. C                   | 1073 (63%)         | 629 (37%)        | 1 702 (100%)        |
|                          | <b>1 665 (66%)</b> | <b>867 (34%)</b> | <b>2 532 (100%)</b> |
| <b>CCAS FPT</b>          |                    |                  |                     |
| Cat. A                   | 48 (80%)           | 12 (20%)         | 60 (100%)           |
| Cat. B                   | 6 (55%)            | 5 (45%)          | 11 (100%)           |
| Cat. C                   | 92 (92%)           | 8 (8%)           | 100 (100%)          |
|                          | <b>146 (85%)</b>   | <b>25 (15%)</b>  | <b>171 (100%)</b>   |
| <b>CCAS FPH</b>          |                    |                  |                     |
| Cat. A                   | 2 (50%)            | 2 (50%)          | 4 (100%)            |
| Cat. B                   | 3 (50%)            | 3 (50%)          | 6 (100%)            |
| Cat. C                   | 4 (67%)            | 6 (33%)          | 10 (100%)           |
|                          | <b>9 (82%)</b>     | <b>11 (18%)</b>  | <b>20 (100%)</b>    |
| <b>Total global</b>      |                    |                  | <b>2 723</b>        |

En 2021, le nombre de départs en formation concerne 2 723 agent.e.s (Ville et CCAS réunies) dont 2 532 de la Ville et 91 du CCAS.

Le nombre de jours moyens suivis par agent.e, toutes catégories confondues, passe à 2,16 jours pour les agents au sein de la Ville, 5,6 jours pour les agent.e.s de la FPH et à 1,15 jours pour les agent.e.s de la FPT.

Les départs en formation 2021 concernent 82% de femmes et 18% d'hommes, Ville et CCAS confondus. En 2021, comme en 2020, pour les femmes formées dans la catégorie B la proportion est similaire à savoir 60% (59% en 2020). En catégorie A, les femmes partent beaucoup plus en formation que les hommes (79% contre 21%).

S'agissant des différents types de formation, elles sont regroupées sous trois items :

⇒ Concernant la Ville de Bordeaux, les **formations à statuts particuliers** et les formations statutaires obligatoires où les femmes et les hommes sont à une proportion quasi identique (51%-49%) alors que les femmes étaient très majoritaires en 2020 (79%).

Pour le CCAS, les femmes sont majoritaires à 82%, FPT et FPH réunies 341 agent.e.s concernées.

⇒ Les **formations de perfectionnement** concernent toutes les formations demandées par les agent.e.s pour parfaire leurs connaissances, renforcer leur expertise ou évoluer dans leur carrière. Sur les 824 agent.e.s de la ville de Bordeaux ayant suivi une ou des formations de perfectionnement, la part des femmes est de 70%.

Sur les 18 agent.e.s du CCAS (FPT+FPH) ayant suivi une ou plusieurs formations de perfectionnement, la part des femmes est de 78% (14).

⇒ Concernant les « **préparations aux concours et examens** », seulement 2 femmes de la Ville de Bordeaux ont suivi cette formation.

Au sein du CCAS (FPT+FPH), 28,5 agent.e.s ont réalisé une préparation aux concours et examens dont 72% de femmes (20 agentes).

## 5.1 Les formations payantes

---

### Ville de Bordeaux

En 2021, 1382 personnes ont effectué des formations payantes parmi lesquelles 879 femmes (64%) et 503 hommes (36%). Tant pour les hommes que pour les femmes, c'est au sein de la direction générale éducation, sports et société que le plus grand nombre de formations payantes est observé (500 femmes et 205 hommes), suivie par la direction générale des affaires culturelles. Plus nombreuses dans le suivi de ces formations, les femmes capitalisent un total de 8 930,50 heures de présentiel pour 5 966,5 heures pour les hommes. Rapporté à un niveau individuel, cela correspond à 10h de formation en moyenne par femmes contre 12h par hommes.

|                   | FEMMES     | HOMMES     | Total agent.e.s |
|-------------------|------------|------------|-----------------|
|                   | NB agentes | NB agents  |                 |
| CAB               | 12         | 3          | <b>15</b>       |
| DGESS             | 500        | 205        | <b>705</b>      |
| DGAC              | 225        | 154        | <b>379</b>      |
| DGSC              | 104        | 34         | <b>138</b>      |
| DGPRP             | 29         | 100        | <b>129</b>      |
| Ville de Bordeaux | 9          | 7          | <b>16</b>       |
| <b>Total</b>      | <b>879</b> | <b>503</b> | <b>1382</b>     |

|         | FEMMES     | HOMMES    | Total agent.e.s |
|---------|------------|-----------|-----------------|
|         | NB agentes | Nb agents |                 |
| DAF     | 1          | 1         | 2               |
| DI      | 8          | 5         | 13              |
| DG CCAS | 1          | 0         | 1               |
| DGSA    | 72         | 4         | 76              |
| Total   | 82         | 10        | 92              |

En 2021, 92 personnes au sein du CCAS ont effectué des formations payantes parmi lesquelles 82 femmes (89%) et 10 hommes (11%). Tant pour les hommes que pour les femmes, c'est au sein de la DGSA que le plus grand nombre de formations payantes est observé pour les femmes (72) et au sein de la direction de l'insertion pour les hommes (5). Plus nombreuses dans le suivi de ces formations, les femmes capitalisent un total de 639 heures de présentiel pour 89 heures pour les hommes. Rapporté à un niveau individuel, cela correspond à 8h de formation en moyenne par femmes contre 9h par hommes.

## 6. LA RETRAITE

### 6.1 Ville de Bordeaux

Pour toutes les catégories, les pensions de retraite perçues par les femmes sont inférieures à celles perçues par les hommes alors qu'elles affichent un âge moyen de départ à la retraite plus élevé que celui des hommes. Les femmes partent à la retraite en moyenne à 63 ans et 1 mois tandis que les hommes partent en moyenne à 62 ans et 6 mois. Cette différence peut s'expliquer par une entrée plus tardive sur le marché du travail et/ou une pause dans leur carrière professionnelle afin de s'occuper des enfants au sein du domicile conjugal. La catégorie A concentre l'écart le plus important avec près de 323,18€ de moins pour les femmes.

|                      | Administratif     | Technique         | Médico-<br>sociale | Culturelle        | Autres            | Total général     |
|----------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Femmes</b>        | <b>1 900,06 €</b> | <b>1 390,60 €</b> | <b>1 534,77 €</b>  | <b>2 254,20 €</b> |                   | <b>1 750,73 €</b> |
| A                    | 2 632,20 €        |                   | 1 944,00 €         | 2 780,00 €        |                   | 2 484,82 €        |
| B                    | 1 930,00 €        |                   |                    | 1 465,50 €        |                   | 1 744,20 €        |
| C                    | 1 274,97 €        | 1 390,60 €        | 1 412,00 €         |                   |                   | 1 367,75 €        |
| <b>Hommes</b>        | <b>2 556,00 €</b> | <b>1 634,00 €</b> |                    | <b>2 506,00 €</b> | <b>1 705,00 €</b> | <b>1 798,59 €</b> |
| A                    | 2 908,67 €        |                   |                    | 2 506,00 €        |                   | 2 808,00 €        |
| B                    |                   | 1 979,33 €        |                    |                   | 1 697,00 €        | 1 908,75 €        |
| C                    | 1 498,00 €        | 1 576,44 €        |                    |                   | 1 709,00 €        | 1 585,33 €        |
| <b>Total général</b> | <b>2 045,82 €</b> | <b>1 587,19 €</b> | <b>1 534,77 €</b>  | <b>2 296,17 €</b> | <b>1 705,00 €</b> | <b>1 771,76 €</b> |

## 6.2 CCAS

| <b>FPT</b>   | Femmes           | Hommes            |
|--------------|------------------|-------------------|
| Catégorie A  | 1 027 €          |                   |
| Catégorie B  |                  | 2 114 €           |
| Catégorie C  | 1 096 €          | 1 461 €           |
| <b>Total</b> | <b>1 061,50€</b> | <b>1 787,50 €</b> |

Concernant la FPT, on constate une inégalité entre hommes et femmes au sein de la catégorie C pour la filière médico-sociale. Les pensions de retraite perçues par les femmes sont inférieures à celles perçues par les hommes de 365€.

Concernant la FPH, seules deux retraites sont comptabilisées. Pour des raisons de confidentialité il n'est pas donc possible d'afficher un montant.

# AXE 3 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Dans la fonction publique, le calcul de la rémunération sur la base d'une grille indiciaire tend à limiter les risques de discrimination.

Toutefois, il est souvent opposé le principe du poste et fonction équivalents pour comparer les salaires des femmes et des hommes. **Or les métiers largement occupés par des femmes sont souvent moins rémunérés que ceux largement occupés par des hommes, créant de fait une inégalité systémique.** Les éléments variables de paie des différents métiers ont également un impact.

**S'agissant de la Ville de Bordeaux, l'écart salarial entre les femmes et les hommes a augmenté entre 2020 et 2021, en défaveur des femmes (+56 €).** En cela, après une forte baisse en 2020 de 8% de l'écart salarial moyen, celui-ci connaît une hausse (+10,2%) au bénéfice des hommes. Cette observation permet d'interroger l'efficacité de certains leviers d'action mis en œuvre afin de réduire les inégalités salariales jusqu'alors en défaveur des femmes.

---

## 1. LE SALAIRE

### 1.1 Ville de Bordeaux

Les agentes ont connu en moyenne une hausse de 22 € en 2021 alors que les agents ont quant à eux connu une hausse plus importante de 78€ en termes de rémunération brute moyenne. La hausse de l'écart F/H observée pour la catégorie A+ s'est poursuivie mais toujours en faveur des hommes (+451€ contre +321€). De 10% en 2020 en faveur des hommes, cet écart s'est porté à 11,1% en 2021 en défaveur des femmes. **Une attention particulière doit toutefois être apportée car il s'agit d'une population à faible effectif dont les mouvements d'effectifs (départs-arrivées) ont un fort impact.** Pour la catégorie A, entre 2020 et 2021, une baisse de l'écart s'observe, de 10% en 2020 il passe à 7,5% en 2021, avec une baisse de la rémunération plus importante pour les hommes (-127€ contre -31€). Toutefois, la rémunération moyenne reste toujours plus élevée pour les hommes que pour les femmes.

L'écart F/H pour la catégorie B connaît une baisse de 2,3 points entre 2020 (7%) et 2021 (5,3%). Cela est dû à une augmentation plus importante du salaire moyen des femmes (+ 229€) par rapport à celui des hommes (+180 €).

Concernant la catégorie C, l'écart augmente très légèrement (+0,5 point). S'observe une très légère hausse des rémunérations, mais plus importante toutefois pour les hommes (+22€ contre +2€).

|   | 2020           |                | 2021           |                |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
|   | Hommes         | Femmes         | Hommes         | Femmes         |
| <b>Catégorie A+</b>                         | 5 536 €        | 5 002 €        | 5 987 €        | 5 323 €        |
| Part des primes et indemnités               | 30,8%          | 28,4%          | 31,65%         | 29,82%         |
| Écart F/H                                   | 10%            |                | 11,1%          |                |
| <b>Catégorie A</b>                          | 3 927 €        | 3 547 €        | 3 800 €        | 3 516 €        |
| Part des primes et indemnités               | 25,6%          | 25,6%          | 21%            | 22%            |
| Écart F/H                                   | 10%            |                | 7,5%           |                |
| <b>Catégorie B</b>                          | 2 960 €        | 2 745 €        | 3 140 €        | 2 974 €        |
| Part des primes et indemnités               | 24,3%          | 23%            | 24%            | 22%            |
| Écart F/H                                   | 7%             |                | 5,3%           |                |
| <b>Catégorie C</b>                          | 2 381 €        | 2 198 €        | 2 403 €        | 2 200 €        |
| Part des primes et indemnités               | 22,8%          | 20,5%          | 23%            | 18%            |
| Écart F/H                                   | 8%             |                | 8,5%           |                |
| <b>Rémunération mensuelle brute moyenne</b> | <b>2 634 €</b> | <b>2 415 €</b> | <b>2 712 €</b> | <b>2 437 €</b> |
| <b>Écart F/H</b>                            | <b>8%</b>      |                | <b>10,2%</b>   |                |

La différence de rémunération mensuelle moyenne brute globale est en augmentation de 50€ par rapport à 2020. Il est à noter que la part des primes et des indemnités est en faveur des hommes, hormis pour la catégorie A pour laquelle la part de ces primes et indemnités s'établit à 22% pour les femmes et 21% les hommes.

\*

\* \*

**Concernant l'écart mensuel médian entre femmes et hommes, celui-ci a légèrement augmenté entre 2020 et 2021 (+1 point) mais s'est inversé en faveur des femmes (écart médian de +262€).**

En 2021, les femmes de catégorie A+ connaissent une importante évolution salariale avec une hausse du salaire médian de 608€ s'expliquant par une hausse des rémunérations mensuelles brutes

moyennes. L'écart F/H pour cette catégorie reste le même qu'en 2020 mais à l'avantage des femmes. Toutefois, même remarque qu'avec le salaire moyen il importe de regarder ces chiffres avec prudence en raison du faible nombre de personnes concernées.

La comparaison entre les salaires mensuels bruts moyens et les salaires mensuels bruts médians montre une médiane inférieure à la moyenne. Ainsi, comme en 2020 plus de la moitié des agent.e.s touchent moins que le salaire moyen mentionné dans le précédent tableau. La différence entre rémunération moyenne et médiane s'explique par la dispersion des salaires. Si la médiane est plus basse que la moyenne, cela montre que lors du calcul de la moyenne, les salaires les plus importants ont fait augmenter le résultat, notamment ceux de la catégorie A+. **Un constat qui s'applique sur l'ensemble des catégories sauf au sein de la catégorie A où le salaire médian pour les femmes est supérieur de 32€ au salaire moyen.**

En 2021, une étude sur les disparités salariales femmes/hommes a été lancée permettant d'évaluer la discrimination horizontale, verticale et les effets démographiques. Il ressort principalement :

- Un taux élevé de féminisation des effectifs (70,8% de femmes dans l'effectif sur emploi permanent)
- Les femmes sont en situation de précarité plus marquée (73% de femmes chez les contractuels sur emploi permanent et 73% de femmes dans l'effectif sur emploi non permanent)
- Une différence de rémunération mensuelle moyenne par genre : 343€ en défaveur des femmes (-13,8%)
- L'émergence de 4 critères de différences de rémunération entre les femmes et les hommes : un **effet temps partiel** (-119€), une **ségrégation de cadres d'emplois** (-137€), un **effet démographique/carrière** (-60€), un **effet primes** (-28€)
- Une inégalité de rémunération dans les catégories : un écart brut femmes/hommes en euros s'établit pour la catégorie A à 395€, pour la catégorie la catégorie B à 201€, pour la catégorie C à 305€.

En conclusion un ensemble de pistes d'actions a été établi :

- Lutter contre les stéréotypes et favoriser la mixité des métiers
- Veiller à une égalité de carrière
- Mener une réflexion autour des postes à temps non complet
- Mener des analyses complémentaires

## 1.2 CCAS

La rémunération mensuelle brute moyenne du personnel de la FPH du CCAS de Bordeaux en 2021 est de 2 406€. Un important écart (104€ en 2021 contre 10€ en 2020) entre les rémunérations brutes moyennes des hommes et des femmes s'observe cette année. Cette inégalité de rémunération entre hommes et femmes sur l'ensemble de la population concernée s'observe également sur l'analyse par catégorie.

On observe en effet des écarts en faveur des hommes sur les trois catégories. L'écart s'est largement accentué à la faveur des hommes en 2021 au sein de la catégorie B (-25% contre -9% en 2020). La tendance est similaire, bien que moins forte, pour la catégorie C (-11% contre -4% en 2020).

| Moyenne FPH                                 | 2021 | Hommes         | Femmes         |
|---|------|----------------|----------------|
| <b>Catégorie A</b>                          |      | 3 338 €        | 2 658 €        |
| Part des primes et indemnités               |      | 8%             | 14%            |
| Écart F/H                                   |      | 20%            |                |
| <b>Catégorie B</b>                          |      | 3 152 €        | 2 360 €        |
| Part des primes et indemnités               |      | 18%            | 15%            |
| Écart F/H                                   |      | 25%            |                |
| <b>Catégorie C</b>                          |      | 2 242 €        | 2 001 €        |
| Part des primes et indemnités               |      | 20%            | 14%            |
| Écart F/H                                   |      | 11%            |                |
| <b>Rémunération mensuelle brute moyenne</b> |      | <b>2 458 €</b> | <b>2 354 €</b> |
| Écart F/H                                   |      | 4%             |                |

La rémunération brute moyenne des agent.e.s de la FPT du CCAS de Bordeaux en 2021 est de 2 869 €. L'écart entre la rémunération moyenne des femmes et des hommes continue de se réduire avec une différence salariale mensuelle de 104 € contre 145 € en 2020. Les rémunérations moyennes qui apparaissent sont en équivalent temps plein. Il est à noter une neutralisation des temps partiels et des temps non complets. La méthode de calcul est celle utilisée dans de nombreuses études et collectivités.

Comme au niveau national, les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont plus importants chez les cadres. Toutefois on note que l'écart au sein de la catégorie A est le même qu'en 2020 (-15%). Il reste cependant très important avec 598€ d'écart entre les femmes et les hommes (545€ en 2020).

Sur la catégorie B, l'écart a baissé de 1 point en 2021 par rapport à 2020 (8% contre 9%) en faveur cette fois-ci des femmes. Alors qu'on observait en 2020 un écart de rémunération de 266€ en faveur des hommes, l'écart en 2021 est de 207€ en faveur des femmes.

Enfin pour la catégorie C, une tendance amorcée en 2019 et 2020 s'observe. L'écart de salaire en faveur des femmes se stabilise en 2021 (5%).

| Moyenne FPT                                 | 2021 | Hommes         | Femmes         |
|---|------|----------------|----------------|
| <b>Catégorie A</b>                          |      | 3 910 €        | 3 312 €        |
| Part des primes et indemnités               |      | 28%            | 25%            |
| Écart F/H                                   |      | 15%            |                |
| <b>Catégorie B</b>                          |      | 2 538 €        | 2 745 €        |
| Part des primes et indemnités               |      | 25%            | 24%            |
| Écart F/H                                   |      | 8%             |                |
| <b>Catégorie C</b>                          |      | 2 481 €        | 2 606 €        |
| Part des primes et indemnités               |      | 25%            | 26%            |
| Écart F/H                                   |      | 5%             |                |
| <b>Rémunération mensuelle brute moyenne</b> |      | <b>2 915 €</b> | <b>2 823 €</b> |
| Écart F/H                                   |      | 3%             |                |

\*

\* \*

**Pour ce qui concerne le salaire médian**, la moitié des agents de catégorie B touchent plus que le salaire moyen au sein de la FPT. La différence entre salaire moyen et médian est de 108€. Ici les hauts salaires, moins importants n'ont alors qu'un faible impact sur le calcul de la moyenne qui reste donc plus basse que la médiane. Il s'agit de la seule exception concernant le calcul du salaire média au sein de la FPT.

Concernant la rémunération mensuelle brute médiane, tant pour les hommes que pour les femmes, celle-ci est inférieure à la rémunération mensuelle brute moyenne. Une différence de 481€ pour les hommes et de 281€ pour les femmes.

Concernant la FPH, une particularité est à relever. Elle concerne la population féminine. Pour la catégorie B, la rémunération mensuelle médiane est supérieure à la moyenne (+33€). Ainsi, 50% des femmes de catégorie B ont une rémunération supérieure à 2393€ (avec une moyenne à 2360€).

Pour ce qui est du salaire médian en 2021, la moitié des agents de catégorie B touchent plus que le salaire moyen au sein de la FPT. La différence entre salaire moyen et médian est de 108€. Ici les hauts salaires, moins importants n'ont alors qu'un faible impact sur le calcul de la moyenne qui reste donc plus basse que la médiane. Il s'agit de la seule exception concernant le calcul du salaire média au sein de la FPT.

Concernant la rémunération mensuelle brute médiane, tant pour les hommes que pour les femmes, celle-ci est inférieure à la rémunération mensuelle brute moyenne. Une différence de 481€ pour les hommes et de 281€ pour les femmes.

Concernant la FPH, une particularité est à relever. Elle concerne la population féminine. Pour la catégorie B, la rémunération mensuelle médiane est supérieure à la moyenne (+33€). Ainsi, 50% des femmes de catégorie B ont une rémunération supérieure à 2393€ (avec une moyenne à 2360€).

---

## 2. REGIME INDEMNITAIRE

### 2.1 Ville de Bordeaux

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place à la Ville de Bordeaux en septembre 2018. En décembre 2021, le RIFSEEP concernait 3 159 agents, dont 8 agents sur 10 sont des agents de catégorie C, 11,7% de catégorie A et 8,8% de catégorie B. Dans plus de 8 cas sur 10, le poste occupé donne lieu à un RIFSEEP de collaborateur. Le montant du RIFSEEP versé en décembre pour sa partie fonction s'élève à 1 067 428,75 €.

| Filière              | Catégorie A         |                    |                     | Catégorie B        |                    |                     | Catégorie C         |                     |                     | Total général         |
|----------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
|                      | Femmes              | Hommes             | Total               | Femmes             | Hommes             | Total               | Femmes              | Hommes              | Total               |                       |
| Administrative       | 86 175,77 €         | 45 490,00 €        | 131 665,77 €        | 36 936,17 €        | 10 532,00 €        | 47 468,17 €         | 70 343,97 €         | 13 261,00 €         | 83 604,97 €         | 262 738,91 €          |
| Animation            |                     |                    |                     | 2 345,00 €         | 429,00 €           | 2 774,00 €          | 2 416,77 €          | 1 004,00 €          | 3 420,77 €          | 6 194,77 €            |
| Culturelle           | 30 858,85 €         | 16 854,00 €        | 47 712,85 €         | 37 113,36 €        | 15 106,00 €        | 52 219,36 €         | 19 860,08 €         | 13 459,73 €         | 33 319,81 €         | 133 252,02 €          |
| Médico-sociale       | 38 189,02 €         | 3 305,00 €         | 41 494,02 €         |                    |                    |                     | 61 370,84 €         | 770,00 €            | 62 140,84 €         | 103 634,86 €          |
| Médico-technique     | 823,50 €            |                    | 823,50 €            | 1 038,00 €         |                    | 1 038,00 €          |                     |                     |                     | 1 861,50 €            |
| Sociale              | 31 442,79 €         | 1 248,00 €         | 32 690,79 €         |                    |                    |                     | 32 291,21 €         | 251,00 €            | 32 542,21 €         | 65 233,00 €           |
| Sportive             | 1 198,00 €          | 1 947,00 €         | 3 145,00 €          | 6 256,00 €         | 6 535,00 €         | 12 791,00 €         |                     | 912,00 €            | 912,00 €            | 16 848,00 €           |
| Technique            | 3 500,00 €          | 15 688,57 €        | 19 188,57 €         | 3 717,58 €         | 23 797,00 €        | 27 514,58 €         | 287 072,65 €        | 143 889,89 €        | 430 962,54 €        | 477 665,69 €          |
| <b>Total général</b> | <b>192 187,93 €</b> | <b>84 532,57 €</b> | <b>276 720,50 €</b> | <b>87 406,11 €</b> | <b>56 399,00 €</b> | <b>143 805,11 €</b> | <b>473 355,52 €</b> | <b>173 547,62 €</b> | <b>646 903,14 €</b> | <b>1 067 428,75 €</b> |

## 2.2 CCAS

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place au CCAS de Bordeaux en septembre 2018. En décembre 2021, le RIFSEEP concernait 310 agents dont près des 2/3 sont des agents de catégorie C, 31% de catégorie A et 6% de catégorie B. Dans près de 7 cas sur 10, le poste occupé donne lieu à un RIFSEEP de collaborateur. Le montant du RIFSEEP versé en décembre pour sa partie fonction s'élève à 118 632 €.

| Filière              | Catégorie A       |                    |                    | Catégorie B       |                   |                   | Catégorie C       |                    |                    | Total général       |
|----------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
|                      | Hommes            | Femmes             | Total              | Hommes            | Femmes            | Total             | Hommes            | Femmes             | Total              |                     |
| Administrative       | 4 744,00 €        | 18 396,92 €        | 23 140,92 €        | 2 136,00 €        | 3 482,01 €        | 5 618,01 €        | 1 757,00 €        | 11 818,51 €        | 13 575,51 €        | 42 334,44 €         |
| Animation            |                   |                    |                    |                   | 1 716,00 €        | 1 716,00 €        | 1 721,14 €        | 2 186,00 €         | 3 907,14 €         | 5 623,14 €          |
| Médico-sociale       | 929,60 €          | 9 794,40 €         | 10 724,00 €        |                   |                   |                   | 385,00 €          | 16 155,34 €        | 16 540,34 €        | 27 264,34 €         |
| Médico-technique     |                   | 470,57 €           | 470,57 €           |                   |                   |                   |                   |                    |                    | 470,57 €            |
| Sociale              | 1 831,86 €        | 17 063,25 €        | 18 895,11 €        |                   |                   |                   | 753,00 €          | 1 506,00 €         | 2 259,00 €         | 21 154,11 €         |
| Technique            | 1 750,00 €        |                    | 1 750,00 €         |                   | 938,00 €          | 938,00 €          | 3 784,00 €        | 15 313,58 €        | 19 097,58 €        | 21 785,58 €         |
| <b>Total général</b> | <b>9 255,46 €</b> | <b>45 725,14 €</b> | <b>54 980,60 €</b> | <b>2 136,00 €</b> | <b>6 136,01 €</b> | <b>8 272,01 €</b> | <b>8 400,14 €</b> | <b>46 979,43 €</b> | <b>55 379,57 €</b> | <b>118 632,18 €</b> |

Que ce soit pour la Ville de Bordeaux ou le CCAS, aucun effet d'appartenance de genre ne s'observe dans les écarts existants entre les hommes et les femmes pour ce qui se rapporte au régime indemnitaire. Les montants en faveur des femmes s'expliquent par des taux de mixité globale où les femmes composent aux 2/3 les effectifs totaux de la ville et du CCAS.

### 3. LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES

Depuis la loi pour la transformation de l'action publique, différentes administrations sont tenues de publier la somme des dix plus hautes rémunérations et la répartition de celles-ci entre femmes et hommes (art. 37 de la loi du 6 août 2019). Une transparence voulue pour aligner la fonction publique avec les obligations du secteur privé. En 2021, la somme des 10 rémunérations les plus élevées s'établissait à 907 571,39 euros soit 90 757 euros annuel de moyenne par personne. En établissant un focus par genre, il ressort qu'en 2021 la somme des 5 salaires féminins les plus élevées était moins importante que celle des hommes, contrairement aux années précédentes.

En moyenne, en 2021, parmi les 10 femmes les mieux rémunérées, une femme gagnait annuellement 89 051 € (98 954 € en 2019) contre 92 462€ (82 746 € en 2020) pour un homme. Le focus sur les salaires les plus élevés montre que les hommes gagnent plus alors qu'ils sont moins nombreux au sein du comité de direction générale. Pour des raisons de confidentialité, il n'est pas possible de détailler les sommes à l'intérieur des genres.

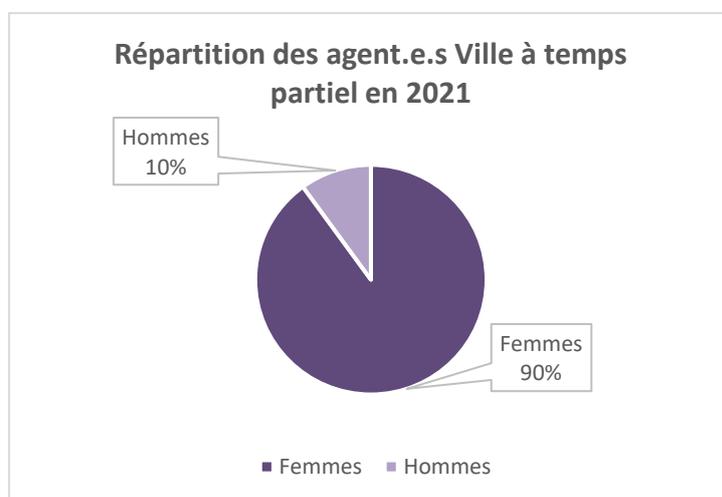
|             | Somme des 10 rémunérations les plus élevées (brut) | Nombre de femmes | Somme des rémunérations des femmes (brut) | Nombre d'hommes | Somme des rémunérations des hommes (brut) | Durée cumulée en mois |
|-------------|--|------------------|---|-----------------|---|-----------------------|
| <b>2021</b> | <b>907 571,39 €</b>                                | <b>5</b>         | <b>445 257,93 €</b>                       | <b>5</b>        | <b>462 313,46 €</b>                       | <b>119</b>            |
| <b>2020</b> | <b>908 504,31 €</b>                                | <b>5</b>         | <b>494 770,44 €</b>                       | <b>5</b>        | <b>413 733, 87 €</b>                      | <b>115</b>            |
| <b>2019</b> | <b>890 227 €</b>                                   | <b>5</b>         | <b>459 280 €</b>                          | <b>5</b>        | <b>430 947 €</b>                          | <b>120</b>            |

*NB : Les 119 mois en 2021 font référence à la somme des mois se rapportant à ces 10 rémunérations. Des agents ont pu arriver ou quitter la collectivité en cours d'année.*

# AXE 4 : ACCOMPAGNER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

## 1. LE TEMPS PARTIEL

### 1.1 Ville de Bordeaux



En 2021, 262 agent.e.s étaient à temps partiel (246 en 2020), 236 femmes et 26 hommes. Avec 19 agentes en plus qu'en 2020, le nombre de femmes à temps partiel est en forte hausse par rapport à celui des hommes (+ 3 agents). 7% des agent.e.s sur l'effectif total de la Ville sont en temps partiel. 9 agent.e.s sur 10 en temps partiel sont des femmes contre 88% / 12% en 2020. Les agent.e.s en catégorie C représentent près de 79% des personnes en temps partiel. 90% des agent.e.s de catégorie C en temps partiel sont des femmes.

| Motifs de temps partiel Ville  | Genre     |            | Total      |
|--------------------------------|-----------|------------|------------|
|                                | Hommes    | Femmes     |            |
| Naissance ou adoption          | 0         | 60         | 60         |
| Temps partiel sur autorisation | 7         | 94         | 101        |
| Motif thérapeutique            | 15        | 58         | 73         |
| Donner des soins               | 3         | 7          | 10         |
| Handicap de l'agent.e          | 1         | 15         | 16         |
| Création d'entreprise          | 0         | 2          | 2          |
| <b>Total</b>                   | <b>26</b> | <b>236</b> | <b>262</b> |

Le nombre d'agent.e.s à temps partiel reste relativement stable entre 2020 (246 agent.e.s) et 2021 (262). On observe que les motifs familiaux sont très largement portés par les femmes, aucun homme n'est à temps partiel en 2021 pour assurer la garde d'un nouvel enfant. 3 hommes sont proches aidants contre 7 femmes.

Comme en 2020, les raisons personnelles sont le plus souvent avancées chez les femmes (40% des cas), alors que le motif thérapeutique est le plus répandu chez les hommes (79% des cas). A noter que les agent.e.s à temps partiel en raison de leur handicap sont quasi-exclusivement des femmes.

S'agissant des motifs liés à la famille, la baisse de l'activité professionnelle est, pour la majorité des cas, assumée par les femmes. Que ce soit en raison d'une naissance ou d'une adoption, des soins apportés à un membre de la famille, les femmes sont surreprésentées dès lors que les tâches nécessitent une présence auprès d'un proche.

## 1.2 CCAS

| Motifs de temps partiel CCAS<br>(FPT + FPH) | Genre    |           | Total     |
|---|----------|-----------|-----------|
|   | Hommes   | Femmes    |           |
| Naissance ou adoption                       | 1        | 6         | 7         |
| Temps partiel sur autorisation              | 2        | 16        | 18        |
| Motif thérapeutique                         | 4        | 15        | 19        |
| Soins donnés à un membre de sa famille      |          | 1         | 1         |
| <b>Total</b>                                | <b>7</b> | <b>38</b> | <b>45</b> |

En 2021, 45 agent.e.s étaient à temps partiel, fonctions publiques territoriale et hospitalière cumulées (contre 51 en 2020). Les hommes ne représentant que 14% de l'effectif soit 7 agents (12% et 6 agents en 2020 également). Les agent.e.s bénéficiant d'un temps partiel représentent 10% de l'effectif permanent total du CCAS, un pourcentage en baisse par rapport à 2020 (13%).

Concernant la FPT, 36 femmes et 6 hommes étaient en temps partiel en 2021, soit 86% de femmes sur l'effectif total des agent.e.s en temps partiel.

Ce constat confirme et renforce la tendance à une répartition sexuée très marquée des agent.e.s à temps partiel. Les principaux motifs invoqués sont des raisons personnelles (18 agent.e.s) ou des motifs thérapeutiques (19 agent.e.s) qui pour ce dernier ne relève donc pas d'un choix personnel de l'agent.

---

## 2. LE TELETRAVAIL

En 2021, compte tenu de la crise sanitaire, le télétravail a été remplacé par le « travail en distance » à la Ville et au CCAS. Un nouveau dispositif sera mis en place 2022.

Un nouveau confinement a été mis en place au début de l'année 2021 avec le déploiement de 2 à 3 jours de TAD par semaine pour les postes adaptés.

Au sein de la Ville de Bordeaux, 1074 agents et agent.e.s ont eu recours au travail à distance en 2021 parmi lesquels 676 femmes et 398 hommes.

Au sein du CCAS, 131 agents et agentes ont eu recours au travail à distance en 2021 dont 114 femmes et 17 hommes.

---

## 3. LA PARENTALITE

### 3.1 Les congés liés à la parentalité

Afin de faciliter la parentalité, un guide d'information à destination des futurs et/ou nouveaux parents est remis à jour tous les deux ans par la direction Conseil et organisation. Il est ainsi envoyé aux directeurs, directrices, chefs et cheffes de service accompagné d'une note rappelant les droits des femmes enceintes, des salariées de retour d'un congé maternité, les modalités d'octroi des congés paternité et d'accueil de l'enfant.

Par ailleurs, les femmes enceintes peuvent demander un télétravail ponctuel pour réduire les temps de trajet et diminuer la fatigue afin de limiter les risques et la prise de congés pathologiques.

#### LE CONGE MATERNITE

S'agissant des **congés maternité**, le remplacement de ces congés est laissé à la discrétion des directions générales. La politique à la ville de Bordeaux a principalement porté sur le remplacement des congés maternité sur des postes de « front office », d'accueil du public (remplacement dans les écoles et les crèches, CCAS).

Le remplacement des congés maternité permet aux salariées de partir sereinement, en sachant que le suivi de leur activité sera assuré, limitant les appréhensions de départ et retour au travail. Il est donc important pour l'encadrement de sécuriser le départ et le retour de congé. et de veiller à ne pas discriminer les femmes parce qu'elles sont absentes du service.

En 2021, 81 femmes sont devenues mères (15 de la catégorie A, 8 de la catégorie B, 57 de la catégorie C) et 93 congés maternité ont été pris (15 de la catégorie A, 10 de la catégorie B, 68 de la catégorie C). Ce différentiel s'explique par le fait que certaines mères commencent leurs congés en 2020 et les terminent en 2021 et d'autres commencent et finissent leurs congés en 2021.

Au niveau des directions générales, 93 congés maternité ont été pris en 2021 :

- ⇒ **DGSC (hors CCAS)** : 10 congés maternité et 2 remplacés (20%)
- ⇒ **DGESS** : 60 congés maternité et 44 remplacés (73%)
- ⇒ **Cabinet du maire** : 2 congés maternité et 1 remplacé (50%).
- ⇒ **DGPRP** : 6 congés maternité et aucun remplacé (0%)
- ⇒ **DGAC** : 15 congés maternité et 2 remplacés (13%)

**Au sein du CCAS**, 8 femmes sont devenues mères en 2021 pour la FPT (5 appartiennent à la direction de l'insertion et 3 à la DGSA) et 7 ont pris leur congé maternité (1 de la DGSA et 6 de la DI). 2 femmes ont pris un congé parental.

Sur les 7 congés maternité pris, 3 ont été remplacés : 2 CADA et 1 SIPS. Les autres ne sont pas comptabilisés car ce sont des congés pris en 2022, un d'entre eux soulève une interrogation quant à l'agent ayant remplacé le congé maternité.

Concernant la FPH, 1 femme est devenue mère en 2021 et a pris un congé maternité. Celui-ci a été remplacé (CAAF).

## LE CONGE PATERNITE

Le **congé paternité** est un congé de droit, rémunéré à taux plein, que l'agent peut poser quand il le souhaite dans la limite des 6 mois légaux.

En 2021, à la **Ville de Bordeaux**, 25 agents sont devenus pères (19 de la catégorie C, 1 de la catégorie B et 5 de la catégorie A), **tous ont pris leur congé paternité**.

Au sein du **CCAS**, 2 hommes sont devenus pères en 2021 (1 FPT et 1 FPH). Les 2 agents ont pris leur congé paternité. Les 2 hommes sont de catégorie C et issus de la direction de l'insertion.

### 3.2 Le don de jours de repos

Une procédure de dons de jours de congés pour enfants malades a été mise en place suite au décret du 29 mai 2015, étendue aux proches aidants en 2018. Elle permet aux agent.e.s de donner, anonymement et sans contrepartie, des jours de repos à un ou une collègue s'occupant d'un enfant gravement malade ou ayant le statut de proche aidant.

A la **Ville de Bordeaux** en 2021, ce sont 4 agent.e.s (1 homme et 3 femmes) qui ont bénéficié de ce dispositif avec 117 jours utilisés. Pour rappel, en 2020, ce sont 2 agent.e.s (1 homme et 1 femme) qui ont pu bénéficier de ce dispositif avec 77 jours utilisés.

Concernant le **CCAS**, aucun.e agent.e n'a demandé à bénéficier de don de jours de repos.

## Partie 3

# L'égalité femmes– hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les politiques publiques

# AXE 1 : DES ACTIONS SPECIFIQUES EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DES DROITS DES FEMMES

## 1. FINANCEMENT DES ASSOCIATIONS DE DEFENSE DES DROITS DES FEMMES

La Ville de Bordeaux s'appuie sur ses partenaires associatifs pour faire avancer l'égalité femmes - hommes. Elle soutient les structures de défense des droits des femmes par l'octroi de subventions de fonctionnement et propose également des appels à projets pour leur permettre de développer des actions ponctuelles.

En 2021 une démarche de budgétisation sensible au genre a été amorcée avec le lancement d'une consultation pour une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) visant à accompagner la ville de Bordeaux dans la définition d'une méthodologie adaptée. L'accompagnement a débuté en 2022. Cette démarche a pour objectif d'évaluer l'impact des décisions budgétaires sur les inégalités femmes-hommes et de travailler à ce que les subventions accordées bénéficient de la même manière aux femmes et aux hommes, et ce dans l'ensemble des politiques publiques.

### Evolution des budgets des subventions de fonctionnement entre 2020 et 2021

|                                       | Mission Egalité, Diversité, Citoyenneté | Direction du Développement Social Urbain (DDSU) |
|---------------------------------------|---|---|
| Subventions de fonctionnement en 2020 | 115 000€                                | 91 500€   |
| Subventions de fonctionnement en 2021 | 122 800€                                | 91 500€   |

Les subventions de fonctionnement allouées par la Mission égalité aux associations **de défense des droits des femmes** sont passées de 115 000 € à 122 800 € entre 2020 et 2021 et ont donc **augmenté de 7 %**.

En 2021, la Mission égalité a subventionné au titre du budget égalité femmes-hommes les associations suivantes :

- ⇒ **L'Apafed** (Association pour l'accueil des femmes en difficulté) : 51 000 euros
- ⇒ **Le CACIS** (Centre accueil consultation information sexualité) : 16 500 euros.
- ⇒ **Le CIDFF de la Gironde** (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles de la Gironde) : 11 000 euros.
- ⇒ **La Maison des femmes de Bordeaux** : 12 300 euros.
- ⇒ **Le Planning Familial de la Gironde** : 11 500 euros.

- ⇒ **Les Orchidées rouges** : 9 500 euros.
- ⇒ **L'Académie des Ruches** : 2 500 euros.
- ⇒ **Fédération régionale Planning familial de Nouvelle Aquitaine** : 2 500 euros.
- ⇒ **L'Burn** : 3 000 euros. Cette association, nouvellement financée par la Mission égalité, accompagne les femmes victimes de *burn-out* en vue de leur réinsertion sociale et professionnelle. Pour cela elle propose un accompagnement personnalisé, des groupes de parole, des ateliers mais aussi des actions de sensibilisation.
- ⇒ **Libre Vue** : 3000 euros. Cette association porte un projet d'exposition photographique intitulé « Blessures de femmes » réalisé par l'artiste Catherine Cabrol, à travers des témoignages de femmes victimes de violences.

La Direction du Développement Social Urbain a subventionné les associations suivantes :

- ⇒ **Promofemmes** : 40 000 €
- ⇒ **AL PRADO** : 10 000 €
- ⇒ **Maison des femmes** : 2 000 €
- ⇒ **La case** : 18 500 €
- ⇒ **RUELLE** : 2 000 €
- ⇒ **Stop aux violences sexuelles 33** : 1000 €
- ⇒ **Ethnotopies** : 3 000 €
- ⇒ **Les Fées papillons** : 5 000 €
- ⇒ **Mana** : 10 000 €

Evolution des budgets des appels à projet de la mission égalité dédiés aux projets droits des femmes entre 2020 et 2021

| <b>Appels à projets (AAP) de la Mission égalité</b> |  |                                      |
|---|--|--------------------------------------|
|   | Quinzaine de l'égalité et de la diversité (projets liés aux droits des femmes) | Semaine des droits des femmes (SDDF) |
| <b>2020</b>   | <b>13 138€</b>   | <b>10 000€</b>                       |
| <b>2021</b>   | <b>15 100€</b>   |                                      |

En 2021, le montant de l'appel à projets de la Quinzaine de l'Egalité et de la diversité dédié aux projets liés aux droits des femmes a été augmenté de 15% tandis que le budget de la Semaine des droits des femmes a été reversé dans le cadre de subventions de fonctionnement afin de soutenir leurs actions tout au long de l'année et de financer des projets dans le cadre du programme « L'égalité c'est toute l'année ».

La Quinzaine de l'égalité a permis de soutenir les projets en lien avec les droits des femmes portés par les associations suivantes :

- ⇒ **La Grande Causerie**
- ⇒ **La Naine Rouge**
- ⇒ **Les Orchidées Rouges**

- ⇒ **Planning Familial**
- ⇒ **Compagnie Coupable**
- ⇒ **Mixeratum Ergo Sum**
- ⇒ **Collectif qui est on**

A titre d'information, l'appel à projet « Contrat de ville » vise à soutenir et accompagner des projets porteurs d'innovations sociales dans tous les quartiers prioritaires et attribue notamment des subventions à des projets liés aux droits des femmes et à la lutte contre les toutes les discriminations. En 2021, les associations ayant bénéficié de cet appel à projet pour mener leurs actions sont :

- ⇒ **Contrôle Z Aquitaine**
- ⇒ **Maman tu es belle**
- ⇒ **Sporting club la bastidienne**
- ⇒ **Boxing club Alamele**
- ⇒ **Académie Younus**
- ⇒ **Académie des Ruches**
- ⇒ **Association pour la formation et l'éducation permanente Tivoli**
- ⇒ **CACIS**
- ⇒ **CIDFF**
- ⇒ **Maison des femmes**
- ⇒ **Marie Curry**
- ⇒ **Mouvement le CRI**
- ⇒ **Les fées papillons**
- ⇒ **Envol Aquitaine**

---

## 2. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Au niveau national, en 2021, 122 femmes ont été tuées en France par leur conjoint ou ex-conjoint en 2021 (contre 102 en 2020 et 146 en 2019). **Cela correspond à une augmentation de 20% entre 2020 et 2021.** Chaque année, 250 000 personnes subissent des violences physiques, sexuelles, psychologiques, verbales etc. Ce sont plus de 400 000 interventions de police et de gendarmerie pour violences intrafamiliales, soit 45 interventions par heure<sup>8</sup>. En 2021, 1658 fiches « femmes victimes hommes auteurs » ont été consignées par les écoutantes du 3919, contre 1263 en 2019 (année de référence du 3919, 2020 étant considérée comme exception à cause de la crise sanitaire).

Au niveau local, les femmes de Nouvelle-Aquitaine représentent 9,3% des femmes de la population française (INSEE, 2021) mais seulement 7,1% des appels au 3919. Toutefois, la Gironde fait partie des départements où il y a le plus grand nombre de féminicides commis en 2021 (6 féminicides sur 122).

L'engagement de la Ville de Bordeaux dans la lutte contre les violences faites aux femmes est une priorité. En 2021, elle a développé plusieurs types d'actions visant à lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

---

### Soutien aux associations et structures œuvrant sur cette thématique

De nombreuses associations soutenues par la Mission égalité sont amenées à accueillir des personnes victimes de violences sexistes et sexuelles. Elles sont les moteurs et piliers sur le territoire de la lutte contre les violences. Parmi elles : la Maison des femmes, la Maison d'Ella, le Planning Familial, le CIDFF, mais aussi le Point Info Femmes de Mériadeck ouvert en 2020 dont l'activité s'est consolidée en 2021. Ce lieu d'accueil, d'écoute et d'accompagnement pour les femmes victimes de violences a accueilli plus de 240 femmes dont 144 victimes de violences en 2021, soit près de 3 femmes chaque semaine.

---

### Soutien à l'hébergement des femmes victimes de violences

La crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19 a exacerbé la situation de danger pour les personnes victimes de violences conjugales.

En conséquence, la ville a souhaité consolider l'offre d'hébergement dédiée aux femmes victimes de violences, proposer une mise à l'abri immédiate, des hébergements sécurisés pérennes et un accompagnement spécifique en soutenant notamment l'APAFED (Association Pour l'Accueil des Femmes en Difficulté) qui informe, accompagne et héberge les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants.

De plus, afin de contribuer à renforcer les dispositifs d'accès au logement de droit commun, la ville de Bordeaux a prolongé l'expérimentation du **dispositif de baux glissants** en 2021 : ce partenariat ville/APAFED/bailleurs sociaux permet de disposer de 5 appartements en baux glissants à destination des femmes victimes de violences conjugales : l'appartement est au départ géré par l'association, puis au bout de quelques mois (en général entre 9 et 18 mois), quand les personnes retrouvent une autonomie et une stabilité, elles peuvent reprendre l'appartement à leur nom.

**Enfin, la Ville a financé 12 000 euros pour de l'hébergement d'urgence nuitées d'hôtel.**

---

<sup>8</sup> Etude Nationale sur les Morts violentes au sein du couple - Ministère de l'intérieur

La Ville de Bordeaux a lancé l'expérimentation du dispositif « Demandez Angela » à l'été 2021. Ce dispositif vise à lutter contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement dans l'espace public, le sentiment d'insécurité et sécuriser les déplacements urbains.

« Où est Angela » est un nom de code qui peut être utilisé par les victimes de harcèlement de rue : si on est victime de harcèlement, on peut se rendre dans un « établissement adhérent, identifié par un logo et demander « Où est Angela ? » pour trouver de l'aide.

Le dispositif s'appuie sur un réseau d'établissements (bars, restaurants, lieux de nuit, etc.) qui s'engagent à accueillir de manière bienveillante et non discriminante toute personne se sentant en situation d'insécurité ou de harcèlement, quel que soit son âge, son genre ou sa situation. Les établissements qui souhaitent devenir adhérents s'engagent à respecter le principe d'assistance, d'information et de communication (via la signature d'une charte) et à suivre une sensibilisation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles et l'accueil des victimes.

Ces séquences de sensibilisation, financées par la Ville de Bordeaux, ont été organisées 1 fois par mois à l'hôtel de ville. Elles ont été animées par le CACIS avec l'appui du pôle partenariat de la police nationale. Il fédère un réseau solidaire d'établissements qui s'engagent à accueillir toute personne se sentant en situation d'insécurité ou de harcèlement, quel que soit son âge, son genre ou sa condition.



### « OÙ EST ANGELA ? »

est un réseau solidaire de partenaires qui s'engagent à **accueillir toute personne se sentant en situation d'insécurité ou de harcèlement.**

Si vous êtes dans ce cas, « **demandez Angela** » auprès du personnel des établissements partenaires ou aux stations de tramway identifiées. **Vous serez alors accueilli.e, de manière bienveillante, sans jugement ni remarque discriminatoire et l'on vous portera assistance.** Si besoin, l'établissement appellera les secours en votre nom.



Pour connaître la liste des partenaires du réseau **ANGELA**

En cas de danger immédiat, n'hésitez pas à composer le 17 (Police secours).

Fin 2021, 18 établissements étaient membres du dispositif et une quinzaine étaient volontaires et en attente de formation. 5 référents et référentes avaient suivi la sensibilisation organisée par la ville de Bordeaux et menée par une association spécialisée, en l'occurrence le CACIS. Le dispositif a également commencé à se déployer auprès d'un réseau en journée (bars, restaurants, hôtels, supermarchés, commerces, etc.) à partir de fin 2021.

D'autres structures « nomades » sont également membres du dispositif telles que le Hangover Café, un minibus de prévention aménagé qui se déplace la nuit à Bordeaux sur les sites de fêtes. Cette expérimentation associe plusieurs élus et services (CLSPD, Lutte contre les discriminations, Égalité femmes-hommes).

---

## Création et diffusion d'une campagne de sensibilisation sur les violences faites aux femmes

A l'occasion du 25 novembre, la ville a lancé une large campagne de communication autour du « Violentomètre », destiné en particulier aux jeunes permettant notamment de repérer les comportements violents et de mesurer si la relation de couple est saine ou au contraire violente. La campagne vise à informer les jeunes femmes faisant partie des personnes victimes qui sollicitent peu les institutions et associations, mais aussi permettre aux familles d'échanger sur le repérage des violences au sein du couple afin d'aider à s'en protéger. Il s'agit de ne plus banaliser des actes qui sont de l'ordre de l'emprise.

Les numéros d'écoute et d'urgence, ainsi que le Point info femmes sont rappelés dans le cadre de cette campagne. Ils figurent également sur les sacs à pain, les sachets de pharmacies distribués par des établissements partenaires, sur le réseau d'affichage de la ville et sur les réseaux sociaux.

---

### 3. TRAVAIL PARTENARIAL

#### 3.1. La commission Droits des femmes

Créée en 2018, la commission « Droits des femmes » a été mise en place pour renforcer le travail partenarial avec les acteurs associatifs du territoire. Cette instance composée d'associations, d'universitaires, d'institutions partenaires et de services de la Ville, a pour objectif de **créer un espace de concertation** et de **favoriser la coordination territoriale** sur les sujets de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes.

La commission est composée en 2021 d'acteurs institutionnels :

- ⇒ l'Université de Bordeaux,
- ⇒ la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité,
- ⇒ la Direction départementale aux droits des femmes et à l'égalité,
- ⇒ les services municipaux et métropolitains (Ville / CCAS / Métropole),

ainsi que d'associations locales :

- ⇒ Association pour l'accueil des femmes en difficulté (APAFED)
- ⇒ Bordeaux Prévention
- ⇒ Centre accueil consultation information sexualité (CACIS)
- ⇒ Centre information sur les Droits des femmes et des familles (CIDFF 33)
- ⇒ Centre psychanalytique de consultations et de traitement (CPCT Aquitaine)
- ⇒ Collectif SIDA 33
- ⇒ L'Burn
- ⇒ Les Orchidées Rouges
- ⇒ Maison des Femmes
- ⇒ Mana - Ecole des femmes - Groupe SOS
- ⇒ Planning Familial 33
- ⇒ Promofemmes
- ⇒ Relais urbain d'échanges et de lutte contre l'exploitation (Ruelle)
- ⇒ Stop harcèlement de rue

En 2021, la commission Droits des femmes a décidé de travailler sur l'emploi des femmes ainsi que sur l'hébergement des femmes en situation précaire. Elle s'est réunie trois fois :

| Dates de réunion     | Ordres du jour   |
|----------------------|--|
| <b>21 avril 2021</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Présentation/Tour d'écrans</li> <li>⇒ Présentation du nouveau fonctionnement de la Commission</li> <li>⇒ Partage du diagnostic territorial des besoins en termes d'hébergement pour les femmes en situation de précarité (données chiffrées, présentation du groupe de travail sur les femmes en errance, présentation de 2 associations (Solinum et Ruelle)</li> <li>⇒ Perspectives communes de travail</li> </ul>                     |
| <b>5 mai 2021</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Présentation/Tour d'écrans</li> <li>⇒ Présentation de l'ordre du jour : femmes et emploi</li> <li>⇒ Etat des lieux national : les femmes dans l'emploi</li> <li>⇒ Etat des lieux local : la mixité des métiers et l'entrepreneuriat au féminin</li> <li>⇒ Partage d'un diagnostic des besoins</li> <li>⇒ Croisement des pratiques</li> </ul>  |
| <b>21 juin 2021</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Présentation/Tour d'écrans</li> <li>⇒ Présentation du diagnostic partagé</li> <li>⇒ Présentation de l'ordre du jour : hébergement des femmes victimes de violences et en situation de précarité</li> <li>⇒ Etat des lieux territorial (demandes d'hébergement, réponses proposées...)</li> <li>⇒ Réflexion en demi-groupe sur les pistes d'action à déployer</li> <li>⇒ Mise en commun</li> <li>⇒ Perspectives et conclusion</li> </ul> |

### 3.2 Le conseil local sécurité et prévention de la délinquance (CLSPD)

Depuis 2019, le conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance travaille à renforcer ses outils et l'attention portée aux victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

Des temps de travail ont été initiés en 2021 avec la mission égalité et la commission droits des femmes afin de réfléchir à l'élaboration de la stratégie territoriale de sécurité et prévention de la délinquance de la ville de Bordeaux de manière concertée : partage du diagnostic réalisé avec le Forum français sur la sécurité urbaine et réflexion sur les actions à intégrer dans la nouvelle stratégie, notamment concernant la lutte contre les violences intrafamiliales et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public.

Enfin, le lancement du dispositif « Demandez Angela » a permis de débiter un travail étroit entre les services (Bordeaux la nuit, CLSPD, Mission égalité) sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public.

---

## 4. EVENEMENTIELS DEDIES

### 4.1 Journée internationale des droits des femmes : lancement du programme « L'égalité c'est toute l'année »

A l'occasion du 8 mars 2021, la ville de Bordeaux a lancé le programme « **L'égalité c'est toute l'année** ». La Ville de Bordeaux est engagée pour la promotion des droits des femmes et pour l'égalité femmes-hommes en soutenant les diverses associations œuvrant dans cette thématique. Depuis plusieurs années, la Ville a mis en place de nombreuses actions afin de promouvoir l'égalité et lutter contre les violences qu'elles subissent au quotidien. Depuis 2021, la Ville a fait le choix d'inscrire des actions et événements en lien avec l'égalité femmes-hommes toute l'année et non plus spécifiquement sur une semaine autour du 8 mars comme cela se faisait antérieurement.

De nombreux rendez-vous ont ainsi été proposés sur tout le premier semestre 2021 sur la thématique des droits des femmes :

- ⇒ une web-série du musée des Beaux-arts
- ⇒ des capsules vidéos du musée d'Aquitaine, qui invitent le public « à faire un pas de côté sur la représentation des femmes dans l'Histoire afin de leur redonner la place qui a été la leur »
- ⇒ une collecte de protections périodiques avec l'association Règles Élémentaires
- ⇒ une exposition de photos réalisées par des femmes de la Maison d'Ella exposée sur les Quais
- ⇒ une exposition des Orchidées rouges « L'intimité en exil »
- ⇒ des sélections de documents (livres, CD, DVD, BD...) des bibliothèques de Bordeaux



### 4.2 Les premières Journées du patrimoine et du matrimoine

**Pour la première fois à Bordeaux, la 38<sup>ème</sup> édition des journées européennes du patrimoine a également été celle du matrimoine.**

Ces Journées Européennes du Patrimoine et du Matrimoine ont proposé sur Bordeaux 130 événements environ comprenant entre autres des visites, rencontres, animations et conférences. Plus de 120 partenaires programmeurs ont participé à l'évènement dont près de 40 associations, mais aussi des propriétaires, des entreprises, des artisans, des étudiants, aux côtés des institutions.

Pour montrer son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes, la ville de Bordeaux a souhaité faire évoluer les « Journées européennes du patrimoine » en proposant, par le biais de ses établissements culturels municipaux, une incursion inédite dans le matrimoine. Par cette action, il s'agissait de mettre en lumière les transmissions des femmes, reconnaître leur place dans l'art et leur contribution, mais également permettre aux jeunes et moins jeunes d'avoir d'autres modèles d'identification.



Le vocable "matrimoine", existant depuis le Moyen-Age, désigne aujourd'hui la mémoire souvent oubliée des créatrices et de la transmission de leurs œuvres. Le matrimoine au même titre que le patrimoine forme l'héritage culturel commun.

**La Ville de Bordeaux a souhaité pour cette 1<sup>ère</sup> édition des Journées du patrimoine et du matrimoine interroger ses établissements culturels sur la place des femmes dans leur collection et ouvrages.** Tous ont répondu présents et plusieurs parcours ont été proposés dans l'ensemble des établissements.

Du CAPC, au Museum sciences et nature, en passant par les archives et bibliothèques de Bordeaux, de nombreux lieux culturels de la ville ont proposé de découvrir leur matrimoine. Ainsi un parcours urbain a été proposé avec le Centre d'interprétation Bordeaux Patrimoine Mondial (CIAP) pour en savoir plus sur ces femmes qui ont marqué l'histoire et le développement de la ville. Des aventurières au Jardin botanique, aux

poids des normes au Musée d'Aquitaine, à la redécouverte du Musée des Beaux-Arts sous le prisme du genre, ont permis aux bordelaises et bordelais de (re)faire connaissance avec le matrimoine bordelais. Une dizaine de parcours et visites ont ainsi été proposés pour redécouvrir les musées et établissements culturels de la Ville.

### 4.3 La Quinzaine de l'égalité

Suite à la crise sanitaire de 2020 qui a conduit la ville de Bordeaux à maintenir des événements en version numérique via des plateformes dédiées et les réseaux sociaux, la Quinzaine 2021 a retrouvé un format traditionnel.

Cette Quinzaine s'est tenue du 2 au 16 novembre 2021 et a permis de proposer diverses actions en direction du grand public visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes notamment avec plusieurs événements liés aux droits des femmes, parmi lesquels :

- ⇒ l'exposition « Sexualité...Tout un art ! », par les Orchidées rouges
- ⇒ le spectacle « Marianne(s) », par la Compagnie Coup de Foudre
- ⇒ l'exposition-conférence « Mixité des Métiers », par l'association Balast
- ⇒ le spectacle « Flora et Marceline les séparées », par l'association PourQuoiPas 33 et la Compagnie Fabula
- ⇒ la projection du documentaire « Faire corps », par l'association La Grande Causerie
- ⇒ une rencontre avec Reine Prat autrice de l'essai « Exploder le plafond - Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture », par le Musée d'Aquitaine

2702 personnes environ ont participé aux différents événements proposés dans la ville.



## 4.4 Journée internationale contre les violences faites aux femmes

A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes » le 25 novembre 2021, la Ville de Bordeaux a soutenu et lancé plusieurs actions visant à prévenir et à lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

### Un « violentomètre » sur des sacs à pain et des sacs de pharmacie

La Ville a proposé une campagne de communication contre les violences au sein du couple, articulée autour d'un outil de prévention, le violentomètre imprimé sur des sacs à pain et des sacs de pharmacie. Il s'agit d'un outil simple, s'adressant particulièrement aux jeunes femmes, pour évaluer une relation amoureuse basée sur le consentement et sans violence.

### Le violentomètre

|   |  |     |
|---|--|-----|
| PROFITE<br>"Tu profites de moi et de ta beauté..."            | Respecte les décisions et les goûts                      | 100 |
|   | Accepte tes centres et ta beauté                         | 90  |
|   | A confiance en toi                                       | 80  |
|   | Est content quand tu te sens déprimé                     | 70  |
|   | S'occupe de tes accords pour ce que vous faites ensemble | 60  |
| VIGILANCE DIS STOP!<br>"Tu es jaloux parce que..."            | T'ignore des jours quand il est en colère                | 50  |
|   | Te fait du chantage et te refuse de faire quelque chose  | 40  |
|   | Ridicule tes opinions et tes projets                     | 30  |
|   | Te expose de toi en public                               | 20  |
|   | Te surveille   | 10  |
|   | Est jaloux au permanence                                 | 0   |
|   | Contrôle tes centres, habits, apparence                  | -10 |
|   | Fouille tes textos, mails, applis                        | -20 |
|   | Insulte pour que tu aies des photos intimes              | -30 |
|   | T'oblige de te faire et de te faire des rapports         | -40 |
| PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE<br>"Tu es jaloux parce que..." | T'oblige de te faire et de te faire des rapports         | -50 |
|   | Te presse de te faire, te grille, te refuse de faire     | -60 |
|   | T'oblige de te faire quand tu ne veux pas                | -70 |
|   | T'oblige de diffuser des photos intimes de toi           | -80 |
|   | T'oblige de regarder des films porno                     | -90 |
| T'oblige à avoir des relations sexuelles                      | -100   |     |

Présenté sous forme de règle graduée, le violentomètre rappelle ce qui relève ou non des violences à travers une gradation colorée de 24 échelons pour mesurer et identifier d'éventuelles violences (vert "profite", orange "vigilance, dis stop !" et rouge "protège-toi, demande de l'aide"). Le violentomètre, ainsi que les numéros d'urgence et d'écoute, sont imprimés sur les sacs distribués dans la ville. Une campagne d'affichage rappelant les numéros d'urgence et d'écoute a aussi débuté lors de la semaine du 25 novembre.

---

## Communication commune des partenaires du dispositif « Demandez Angela »

Lancée à Bordeaux à l'été 2021, l'expérimentation du dispositif « Demandez Angela » vise à lutter contre le harcèlement dans l'espace public et le sentiment d'insécurité en général, de jour comme de nuit (voir ci-dessus).

A l'occasion du 25 novembre, les partenaires du dispositif se sont rassemblés à La Dame, aux Bassins à Flots, pour faire un premier bilan de l'expérimentation : la Ville de Bordeaux, les partenaires du réseau « Bordeaux la nuit », la Préfecture de la Gironde, la Police Nationale, Kéolis Aquitaine.



Bordeaux : le gérant de La Dame « très fier » de ses équipes, formées dans le cadre du dispositif « Demandez Angela »

🕒 Lecture 1 min

Accueil • Gironde • Bordeaux



📷 Anthony Ringuet, à droite, faisant part de son expérience à Amine Smihi et aux représentants de la préfecture. © Crédit photo : Fabien Cotteneau / « SUD OUEST »

---

## Une plaque en hommage aux femmes victimes de violences

Le conseil municipal du 30 mars 2021 a proposé la création d'une plaque commémorative en hommage aux femmes victimes de violences. Accompagnée d'une minute de silence, elle a été présentée lors du Conseil municipal du 14 décembre 2021 et sa pose programmée pour 2022.

### 4.5 Le salon Profession'L

La Ville de Bordeaux a accueilli pour la 9<sup>ème</sup> année consécutive le Salon Profession'L, salon de la reconversion professionnelle des femmes, qui s'est tenue les 29 et 30 avril 2021 dans les salons de l'Hôtel de Ville. Le salon Profession'L met en relation des entreprises expertes de la formation, du recrutement, de la création d'entreprise et de l'accompagnement individuel avec des femmes en quête de nouvelles orientations allant de la création d'entreprise, au changement d'activité professionnelle ou encore souhaitant s'inscrire dans des formations permettant la reconversion professionnelle. **Proposé sur deux jours, le salon a accueilli, en 2021, environ 2000 visiteuses autour de stands, de témoignages, de conférences, de workshops et de tables-rondes.**

## AXE 2 : UNE DEMARCHE INTEGREE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DEPLOYEES

### 1. EMPLOI, INSERTION ET DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

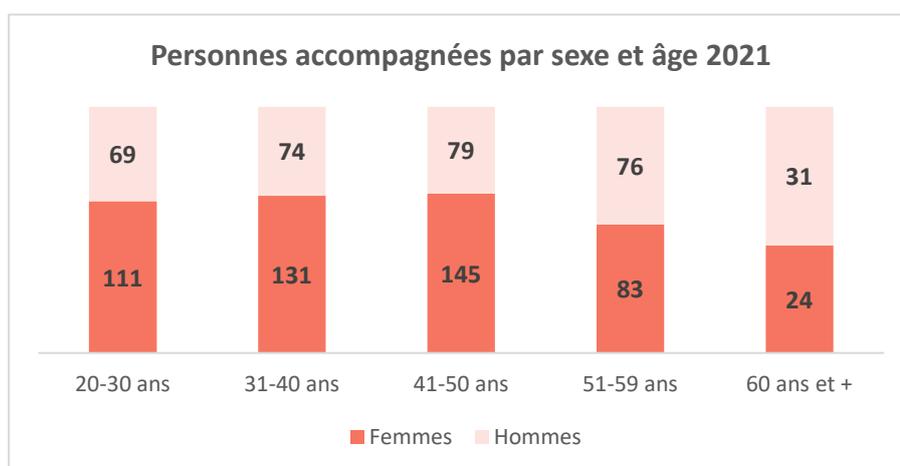
La Maison de l'Emploi de Bordeaux (MdE) agit pour l'accès à l'emploi, la création d'entreprise et le développement économique. Elle est financée à hauteur de 618 000€ par la Ville en 2021.

La Maison de l'Emploi de Bordeaux favorise l'insertion des publics les plus en difficulté (plan local pour l'insertion et l'emploi, clauses sociales). Elle anime la thématique sur le territoire (événements, accueil, offre de services aux entreprises) et soutient la création d'activité (plateforme de l'initiative, pépinière éco-créative des Chartrons). En mobilisant un réseau de 210 partenaires, la Maison de l'Emploi de Bordeaux touche chaque année plus de 500 entreprises et près de 14 000 personnes.

En 2021, 14 967 personnes en recherche d'emploi ou de création d'entreprises ont bénéficié des actions de la Maison de l'emploi parmi lesquelles 13 023 personnes conseillées, orientées, informées à travers les actions et événements proposés par la MdE et 1 944 personnes en contact PLIE ou en poste dans des clauses d'insertion.

#### 1.1 Le plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Le plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) de Bordeaux a pour mission d'insérer dans l'emploi durable ou de faire accéder à une formation qualifiante les Bordelais.e.s rencontrant des difficultés dans leur insertion professionnelle. Les participant.e.s du PLIE sont accompagné.e.s par un.e des 8 référent.e.s de parcours réparti.e.s sur le territoire et bénéficient d'un suivi renforcé et individualisé. Cet accompagnement, d'une durée moyenne de 23 mois, favorise la co-construction d'un parcours d'insertion professionnelle avec la mise en œuvre rapide d'actions collectives ou individuelles répondant aux besoins de chacun.e. Le PLIE assure un suivi personnalisé durant 6 mois après la reprise d'un emploi, d'une entrée en formation qualifiante ou la création d'une activité.



**En 2021, 824 personnes (contre 833 en 2020) ont été accompagnées par le PLIE de Bordeaux dont 494 femmes soit 60% (contre 511 en 2019) et 330 hommes (40%).** La part de femmes accompagnées

est plus élevée qu'au plan national, qui se situe autour des 54 %, mais qui en glissement annuel reste stable à Bordeaux. Parmi les allocataires du RSA accompagnés par le PLIE au nombre 371, on comptait 206 femmes soit 55% des allocataires accompagnés au PLIE.

### **En 2021, 275 nouvelles entrées ont été enregistrées dont 160 femmes et 115 hommes.**

Le PLIE a comptabilisé 160 sorties positives (c'est-à-dire vers un emploi « durable » : CDD de plus de 6 mois, CDI, formation qualifiante, création d'activité). 103 de ces sorties concernaient des femmes soit 64% des sorties positives (60% en 2020). Ce taux est remarquable peut s'analyser comme une meilleure insertion du public féminin dans un contexte en crise ou en raison de la surreprésentation des femmes dans des secteurs particulièrement « recruteurs » avec la crise (soin aux personnes, entretien, nettoyage).

### **Les femmes sont ainsi les premières bénéficiaires du dispositif sur Bordeaux.**

Alors que les 20-40 ans représentaient 54% de la population accompagnée par le PLIE de Bordeaux en 2019 et 49% en 2020, ils ne représentent « plus » que 47 % en 2021.

### **La Maison de l'Emploi en 2021 :**

- Sur le « **cyberespace** », il s'observe une **très légère fréquentation au bénéfice des femmes**, (50,3 % de femmes et 49,7 % d'hommes) pour 1 758 visites contre 1 400 en 2020. Le nombre de visites est plus important qu'en 2020, car l'année a été moins impactée par les confinements ;
- Sur les **permanences « Accueil, diagnostic, orientation » tout public**, dans différents quartiers de Bordeaux, sur 78 personnes reçues en 2020 (198 en 2020), 56 étaient des femmes ;
- Sur les **permanences « création d'entreprise, amorçage de projets »**, les femmes ont représenté, en 2021, 49% du public, soit 122 femmes accueillies ;
- Sur le « **Village de la création** » en octobre 2021, 66% de femmes et 34% d'hommes ont été accueillis.

## **1.2 Les clauses d'insertion**

La clause sociale demande qu'une part du travail créé par le marché public soit réservée à du personnel en insertion professionnelle : allocataires du RSA, travailleurs en situation de handicap, jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de plus de 50 ans... Le système des clauses d'insertion dans les marchés publics permet à des personnes en difficulté d'obtenir une chance d'intégrer une entreprise, de travailler, de montrer leurs capacités et leurs compétences professionnelles, de découvrir un métier dans lequel elles pourront ensuite évoluer dans des conditions économiques d'emploi réel.

L'activité liée à l'obligation d'insertion dans la commande publique ou privée a connu une croissance en 2021, comparée à 2020, certainement due au rebond de l'activité économique post-crise pandémique. On a ainsi compté 1 120 bénéficiaires de contrats de travail sur ce dispositif, alors qu'ils étaient 899 en 2020.

- ⇒ Ce chiffre se répartit entre **631 hommes et 489 femmes**, soit pour ces dernières, 44 % du total des bénéficiaires. Si le dynamisme des clauses d'insertion a également profité au public féminin en volume, leur proportion accuse une baisse de 4 points. Elle est certainement imputable à une forte reprise d'activités particulièrement masculinisées comme le secteur du bâtiment et des travaux publics, de la sécurité et du gardiennage, de la manutention.

- ⇒ **Au niveau de la ville de Bordeaux strictement, les marchés de la Ville de Bordeaux soumis à insertion ont bénéficié, en 2021 à 418 femmes (81,5%) et 95 hommes (18,5%).** Cette proportion inédite est due au marché d'insertion pour les remplacements de personnel dans les écoles de la Ville.
- ⇒ Par ailleurs, les femmes sont davantage représentées dans les secteurs du soin aux personnes ou de l'entretien de locaux, moins sujets aux « cycles » économiques que des activités plus masculinisées comme le BTP.
- ⇒ Si l'on s'en tient au volume d'heures d'insertion, qui était de plus de 382 851 heures en 2021, l'activité a été assurée à 36 % par un public féminin (137 105 heures) et à 64 % par un public masculin (245 746 heures), contre respectivement 41 % et 59 % en 2020.
- ⇒ La forte reprise d'activité en 2021 semble davantage profiter au public masculin, en volume d'heures par individu. Les hommes ont assuré en moyenne 405 h par individu, et les femmes 285 h par individu : une proportion qui s'est inversée par rapport à 2020.

---

## 2. COMMANDE PUBLIQUE

Outre une attention portée dans la commande publique et un engagement affiché avec l'obtention des labels Egalité / Diversité, des clauses contractuelles ont été mises en place afin de promouvoir l'égalité professionnelle dans le recrutement, la promotion des personnels, la formation, l'exercice des métiers en fonction du secteur d'activité concerné. Il s'agit en parallèle de valoriser les labels Egalité professionnelle femmes-hommes et Diversité auprès des opérateurs économiques partenaires et accompagner, s'ils le souhaitent, ces opérateurs dans la démarche.

**La promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations** font partie intégrante de la responsabilité sociétale des organisations et constituent un des **axes de la politique achat de la Ville**. Les entreprises candidates aux contrats de la commande publique lancés par la Ville de Bordeaux sont ainsi invitées à s'interroger sur leurs propres pratiques et à s'inscrire dans (ou à poursuivre) une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. Pour initier cette démarche, ce sont les Délégations de Service Public (DSP) qui ont été ciblées afin de travailler dans la durée et s'adresser dans un premier temps aux grandes entreprises. Les prestataires soumissionnaires doivent ainsi remplir une annexe ciblant plusieurs critères. Cette annexe comprend trois sous-thématiques :

- ⇒ Egalité entre les femmes et les hommes
- ⇒ Non-discrimination des travailleurs handicapés
- ⇒ Lutte contre les discriminations sur tout critère

Plusieurs DSP ont intégré ce type de dispositions au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il a ainsi été acté que ce dispositif serait **systematisé sur l'ensemble des délégations de service public** à compter de 2019. Depuis novembre 2021, la ville de Bordeaux intègre un questionnaire sur l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations et la diversité, le but de ce questionnaire est d'acculturer les opérateurs économiques de la ville à cette thématique. Les premiers retours sont peu nombreux et rendent difficile une exploitation pertinente des questionnaires sur le sujet pour le moment, un nouveau point sera fait en fin d'année.

Le renouvellement récent des marchés de nettoyage a permis de pérenniser le travail en journée qui permet une meilleure conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle des employés réduit drastiquement l'absentéisme et favorise des contrats pérennes en CDI sur un seul site. De plus un lot sur ce marché a été réservé à une entreprise adaptée employant des personnes en situation de handicap.

Enfin l'intégration d'une annexe dédiée à l'égalité femmes-hommes à la lutte contre les discriminations et la diversité se poursuit dans les délégations de service public de la ville.

#### 4 procédures de concession ont été lancées en 2021 et ont intégré cette annexe :

- Concession aménagement et requalification du centre historique de Bordeaux ;
- Concession de services relative aux mobiliers urbains de la Ville de Bordeaux ;
- Concession de services portant DSP pour l'exploitation la gestion et l'entretien de l'établissement multi-accueil de la petite enfance Crèche Mirassou à Bordeaux ;
- Concession de services portant DSP pour l'exploitation, la gestion et l'entretien des équipements de sports et de loisirs de la Ville de Bordeaux.

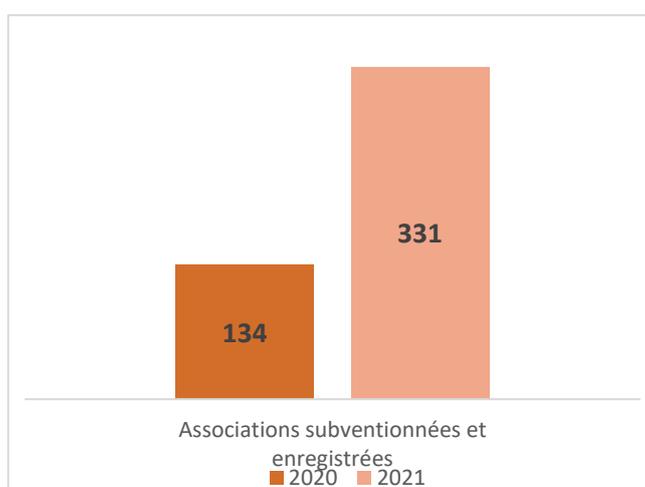
---

### 3. VIE ASSOCIATIVE ET SPORTIVE

#### 3.1 La vie associative

Lors des demandes de subventions, les associations bordelaises doivent désormais renseigner dans les dossiers remis à l'administration les effectifs de leurs bénévoles, salarié.e.s et adhérent.e.s par sexe.

Ainsi sur les 331 associations subventionnées et enregistrées dans le logiciel de suivi lors de la rédaction de ce rapport sur les 745 associations inscrites au compte administratif 2021 (742 en 2020), 562 femmes et 597 hommes composent les différents bureaux. La composition détaillée de ces derniers n'a pas été fournie.



Concernant les conseils d'administration, sont enregistrés 950 femmes et 1 096 hommes. Là aussi sans plus de précisions quant aux rôles occupés par les unes et les autres.

6 399 femmes et 6 688 hommes sont bénévoles au sein des différentes associations enregistrées alors que 52 472 femmes sont adhérentes contre 55 531 hommes adhérents.

La lecture de ces chiffres laisse entrevoir un relatif équilibre F/H dans les différents domaines précités.

## 3.2 Le champ sportif

Comme la majorité des pratiques sociales, les activités physiques et sportives dont l'objet d'un marquage sexué. Certains sports sont en effet considérés comme propres au domaine masculin alors que d'autres sont plutôt considérés comme appartenant à une pratique féminine. Cette dissociation participe à la formation et à la reproduction des stéréotypes dissociatifs des corps masculins et féminins.

En s'appuyant sur des travaux antérieurs, plusieurs études ont révélé les éléments qui font que les individus s'approprient différemment les activités physiques et sportives.

Celles considérées comme plus propres aux garçons sont, par exemple, le football, le rugby, les sports de combat, l'athlétisme, le basket-ball, le handball, la musculation, le ski, l'aviron, etc.

Les activités considérées comme plus appropriées aux filles sont la danse, la gymnastique, le patinage artistique ou autres activités esthétiques et de non-contact. Enfin, les activités considérées comme convenant aux deux sexes sont le badminton, le volley-ball, la natation, l'escalade, le tennis, le tennis de table, la course d'orientation, etc. La cause est très souvent due à une socialisation sexué qui s'affirme dès l'enfance et exercée par une pluralité d'instances socialisatrices lors des temps de socialisation primaire et secondaire : parents, école, médias, groupes de pairs...

---

### La répartition des adhérent.e.s et licencié.e.s

L'étude des effectifs totaux (adhérent.e.s et licencié.e.s) révèle que l'année 2020/2021 est similaire aux années précédentes, à savoir que le sport reste majoritairement masculin. **En effet, sur un effectif total de 28 224 adhérent.e.s et licencié.e.s des associations sportives bordelaises, 18 136 soit 64,26% sont des hommes, contre 10 088, soit 35,74% de femmes adhérentes et licenciées.**

---

### Les budgets

Plusieurs études démontrent que les financements alloués aux sports majoritairement pratiqués par les hommes sont supérieurs à ceux pratiqués majoritairement par les femmes et que les équipements sportifs utilisés par un public masculin sont souvent plus subventionnés que les équipements utilisés par les femmes.

En 2021, les subventions « sport », d'un montant total de 3 714 559 € (budget prévisionnel et attributions en cours d'année), ont été réparties de la manière suivante :

- ⇒ Sport Educatif et de loisirs : 1 439 395 € (1 571 572€)
- ⇒ Haut-Niveau : 1 101 000 € (962 000€ en 2020)
- ⇒ Sport Professionnel : 730 000 € (730 000€ en 2020)
- ⇒ Gestion des équipements : 444 164 € (444 161€ en 2020)

- **Sport Educatif et de loisirs :**

**Concernant le sport éducatif et de loisirs dont les subventions financent les écoles des sport (dans leur grande majorité mixte) des différents clubs et sections sportifs, d'importants écarts de représentation féminine apparaissent dans les effectifs licenciés. Ainsi à titre d'exemple, il a été relevé en 2021 50% de pratiquantes de volley-ball contre 4 à 8% de pratiquantes en football. Ces chiffres confirment le maintien des stéréotypes de genre lesquels contribuent à maintenir des différences dans le choix des disciplines sportives. Ainsi, à Bordeaux, si certains sports expriment une certaine parité dans leur pratique (natation, athlétisme, sports de montagne et escalade, volley, pelote**

basque), comme en 2020, une forte majorité recense une prédominance masculine ou féminine laissant voir un domaine au sein duquel les différences et stéréotypes de genre restent très marqués dans les usages et représentations. Ainsi le yoga, la randonnée pédestre, la natation synchronisée ou encore le patinage sont fortement investis par les femmes alors qu'à l'inverse le football, le rugby, le golf, ou encore le badminton sont sur-représentés par la population masculine.

**En 2021, les clubs subventionnés comptabilisent 10 088 femmes et 18 136 hommes, soit 36% de public féminin. La part de subventions bénéficiant à la pratique féminine peut donc être estimée à 36% x 1 439 395 €, soit 518 183 €.**

- **Sport haut niveau**

En 2021, **281 000 euros** ont été versés aux équipes de femmes de sport haut niveau. Parmi elles, les quatre clubs féminins de haut-niveau (en gras ci-dessous) les plus subventionnés ont reçu 259 000 euros (214 000 en 2020) :

- ⇒ Bordeaux Mérignac Volley : 135 000 €
- ⇒ Union Saint-Bruno – Waterpolo : 65 000 €
- ⇒ Stade Bordelais – Rugby féminin : 46 000 €
- ⇒ Les Girondins de Bordeaux – Natation synchronisée : 13 000 €
- ⇒ Stade Bordelais – Cyclisme/BMX, aide à la préparation olympique de Manon Valentino : 10 000 €
- ⇒ Bordeaux Etudiants Club – Gymnastique Rythmique : 5 000 €
- ⇒ Club Athlétique Municipal – Gymnastique Rythmique : 5 000 €
- ⇒ Villa Primrose – Hockey sur gazon : 2 000 €

Ces 281 000 euros dédiés à des équipes ou athlètes féminines représentent 25,52% (22% en 2020) des subventions versées pour le sport de haut niveau (1 101 000 euros en 2021, ce montant global comprenant les événements de haut niveau organisés par les clubs).

234 000 euros ont été attribués à des équipes ou des disciplines mixtes. **Une part de 50% de ce montant a bénéficié à la pratique féminine, soit 117 000 euros.**

**Le montant total des subventions haut niveau fléchées vers la pratique féminine est donc de 398 000 euros (281 000€ + 117 000€), soit 36% de l'enveloppe totale haut niveau (hors sport professionnel).**

Aucun équipement sportif n'a été financé en 2021.

---

## 4. EDUCATION ET JEUNESSE

---

### Les cours d'écoles buissonnières

Pour répondre à l'urgence climatique et au besoin d'une plus grande mixité dans les cours d'écoles et de crèches municipales, la Ville de Bordeaux a souhaité mettre en œuvre un vaste programme d'amélioration des cours.

Ce projet de cours égalitaires et végétalisés, renommés « cours buissonnières », porte sur plus d'une centaine d'établissements et prévoit des aménagements de qualité sans pour autant refaire toutes les surfaces à neuf, dans un souci de sobriété et d'économie. Le programme de travaux va ainsi s'étendre sur une dizaine d'années et représenter un budget d'environ 18 millions d'euros.

En 2020, la Ville de Bordeaux avait mandaté un cabinet spécialisé pour réaliser un diagnostic de la situation de chaque cour afin d'identifier les besoins de chacune en termes de végétalisation, d'inclusion et de mixité filles-garçons, et d'accessibilité. Cette analyse multicritère a permis de classer les différentes cours d'écoles et de crèches, et ainsi d'évaluer le degré de priorité d'intervention nécessaire.

En 2021, l'école élémentaire Schweitzer, les écoles maternelles Paul-Lapie et Beck ont ainsi vu leur cour transformée. Le réaménagement a notamment donné lieu à la suppression de surfaces en béton, remplacées par de la terre et des copeaux, la mise en place de revêtements en liège, le repositionnement de certains modules de jeux, l'installation d'un amphithéâtre, de cabanes et de parcours de motricité en bois.



Cour buissonnière de l'école Schweitzer

---

## Le Conseil municipal des enfants

Le Conseil Municipal des Enfants est constitué de **64 élu.e.s** et fonctionne en année scolaire et non en année civile. Il est constitué paritairement de **32 filles et 32 garçons**.

**En 2020-2021, la commission en charge des questions d'égalité et de solidarité « Ensemble, soyons solidaires ! »** était composée de **7 filles et 9 garçons**.

Toujours pour 2020-2021, les 16 jeunes élu.e.s de la commission « Ensemble, soyons solidaires ! » ont fait un partenariat avec l'UNICEF (*United Nations International Children's Emergency Fund*) sur l'égalité filles-garçons dans les écoles. Ils ont sensibilisé leurs camarades à l'aide d'affiches, bracelets, carnets et diffusion d'un diaporama. Ils ont préparé des ateliers d'écriture, des jeux sportifs coopératifs pour les classes. Plusieurs écoles y ont participé avec l'investissement des enseignants et des classes : Dupaty, Le Mirail, Paul-Bert, Paul-Doumer, Thiers, Stendhal, Loucheur, Anne-Sylvestre, Edmond-Jean-Safra et Montgolfier.

**Pendant l'année 2021-2022, les 21 élu.e.s de la commission « Tous égaux »** ont travaillé à l'émergence d'idées de projets pour promouvoir l'égalité et lutter contre les discriminations sous toutes leurs formes : celles liées aux inégalités entre les filles et les garçons, celles liées aux origines et à la couleur de la peau, celles liées aux différences physiques comme entre les grands et les petits ou encore celles liées aux animaux. Les enfants ont beaucoup échangé sur ce qu'était l'égalité.

L'accueil de loisirs de l'association Union Saint-Bruno a également participé à ce projet. La première adjointe au maire en charge de l'égalité est venue rencontrer les enfants de maternelle à l'occasion d'une lecture contée « Blanche neige et les 77 nains ». Il s'agissait du conte de Davide Cali qui a été mis en scène par l'association de l'Union Saint Bruno à l'école Anatole France maternelle afin de sensibiliser les enfants aux stéréotypes de genre et au sexisme.

---

## 5. CULTURE

L'égalité femmes-hommes est un questionnement central des différents établissements culturels de la Ville de Bordeaux mais aussi des acteurs culturels bordelais, consultés en 2021 dans le cadre du forum de la culture visant à élaborer la feuille de route « politique culturelle ».

Lancé en mars 2021, le **forum de la culture** est venu, pour la première fois, proposer aux Bordelaises et aux Bordelais de définir ensemble les orientations de la nouvelle politique culturelle, et d'être associés à sa mise en œuvre sur toute la durée de la mandature. Malgré le contexte sanitaire qui en a compliqué la mise en œuvre, la première année du forum de la culture a mobilisé plus de 3 000 participantes et participants grâce à une multiplicité d'outils : plateforme numérique (comportant un questionnaire, une boîte à idées...), ateliers interprofessionnels, rencontres-débats, permanences et ateliers dans les quartiers. Parmi les idées phares ayant émergé figurent : « une culture solidaire et responsable, qui contribue à lutter contre toutes les formes de discrimination et prend en compte le référentiel des droits culturels », « l'Education artistique et culturelle tout au long de la vie » et « une meilleure équité territoriale en matière d'équipements culturels ».

Les établissements bordelais ont eux aussi réaffirmé leur engagement à travers une pluralité d'actions sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi à travers leur participation à la première édition bordelaise des **Journées du matrimoine** qui s'est tenue les 18 et 19 septembre 2021. A cette occasion, les établissements culturels de la ville ont été invités à proposer des

événements sur la place des femmes dans leurs collections et ouvrages. Tous ont répondu présents et plusieurs parcours sont ainsi proposés dans l'ensemble des établissements. Le CIAP a proposé une visite dédiée aux femmes célèbres de Bordeaux ayant laissé leur empreinte dans la ville et ses monuments, qui a affiché complet. Les objectifs de cet événement étaient les suivants :

- Reconnaître la place des femmes dans l'art et leur contribution à cet héritage culturel
- Permettre aux citoyennes et aux citoyens, à tout âge, d'avoir d'autres modèles d'identification
- Mobiliser l'art comme médium pour parler des femmes dans la société au fil de notre Histoire

Le projet « **Bougeons, sans bouger** » a également été reconduit en 2021. Initié en mars 2016 par le Rectorat de l'académie de Bordeaux grâce à un partenariat avec cinq musées de la ville dans le cadre d'une expérimentation, cette initiative est destinée à déconstruire les stéréotypes de sexe par le détour de l'art et de la culture au bénéfice des élèves du territoire.

Dès 2021, plusieurs établissements culturels ont fait part de leur volonté à adhérer au dispositif **Demandez Angela**. La Salle des Fêtes du Grand Parc est le premier établissement municipal à l'avoir adopté. Elle devrait être suivie par d'autres établissements culturels municipaux en 2022.

Du 2 au 16 novembre 2021, 6 établissements et espaces culturels municipaux ont participé à la **Quinzaine de l'Égalité**, accueillant un total de 11 événements : le Musée d'Aquitaine, le Muséum de Bordeaux – sciences et nature, la Bibliothèque Mériadeck, la Salle des Fêtes du Grand Parc, le Marché de Lerme, le Théâtre de l'Inox.

---

## CAPC

En 2021, le CAPC musée d'art contemporain de Bordeaux a ainsi proposé une programmation presque 100 % féminine avec les expositions suivantes :

- ⇒ **Samara Scott**, « *The Doldrums* ». Du 18 septembre 2020 au 23 mai 2021. Commissaire de l'exposition : Alice Motard.
- ⇒ **Caroline Achaintre**, « *Permanente* ». Commissaire de l'exposition : Alice Motard.
- ⇒ Résidence d'artistes, « *Les Furtifs* ». Les artistes sélectionnées sont **Clémence de La Tour du Pin, Louise Siffert et Mona Varichon**. Commissaire associée au programme de résidence : Marion Vasseur Raluy.
- ⇒ **Chiara Camoni**, « *Deux soeurs* ». Du 24 juin au 3 octobre 2021. Commissaire de l'exposition : Alice Motard.
- ⇒ Exposition « *Absalon Absalon* ». Du 24 juin 2021 au 2 janvier 2022. Commissaires de l'exposition : Guillaume Désanges et François Piron. Il s'agit d'une exposition collective qui prend comme point de départ l'œuvre prématurément interrompue de l'artiste franco-israélien Absalon pour en proposer une interprétation renouvelée, à travers un réseau d'affinités formelles et conceptuelles avec une sélection d'œuvres de huit artistes de sa génération parmi lesquels cinq femmes : **Dora Garcia, Marie-Ange Guilleminot, Mona Hatoum, Laura Lamiel, Myriam Mihindou**.

---

## Musée d'Aquitaine

En 2021, le Musée d'Aquitaine a maintenu dans le cadre du programme « **Bougeons sans bouger** » la visite thématique « **Un égal, des égos** » qui invite le public à un voyage dans le temps à la découverte des constructions sociales et des relations hommes-femmes depuis la Préhistoire jusqu'à l'époque contemporaine.

Cette visite a été proposée plusieurs fois au cours de l'année 2021 notamment à l'occasion du 8 mars et des Journées du matrimoine.

A l'occasion du 8 mars, le Musée d'Aquitaine a également proposé des capsules vidéos qui invitent à faire un pas de côté sur la représentation des femmes dans l'Histoire afin de leur redonner la place qui a été la leur.

---

### Musée des Arts Décoratifs et du Design

Le Musée des Arts décoratifs et du design compte 23 designers femmes sur un total de 120 artistes exposé·es, soit 20% de l'effectif.

Depuis 2013, sur 13 expositions monographiques, 5 artistes femmes ont été représentées (Kristin McKirdy, Martine Bedin, Clémence van Lunen, Marion Pinaffo, Nanda Vigo) et 87% des expositions ont été faites par des femmes commissaires (sur 40 expositions, 35 commissariats féminins, 5 commissariats masculins). L'équipe de la conservation compte 4 personnes dont une conservatrice (directrice du musée) et une attachée de conservation (50% des conservateurs sont des femmes).

Le MADD a participé aux premières Journées du Matrimoine 2021 en proposant la visite « La femme aux XVIIIe et XIXe siècle vue par le prisme des arts décoratifs », qui propose d'étudier la place qui fut réservée aux femmes à l'époque moderne à travers l'étude des objets du quotidien.

Le Musée a également développé des parcours sur le thème de l'égalité femmes-hommes pour le jeune public, dans le cadre du programme « Bougeons sans bouger » du Rectorat, avec une visite intitulée « La femme au 18ème siècle à travers les objets ». Ce parcours s'adapte à tous les niveaux scolaires.

Le MADD a développé plusieurs partenariats avec des associations droits des femmes : 20 bénéficiaires de l'association Promofemmes (insertion sociale) ont été accueillies dans le cadre d'un parcours de 3 séances. Dans le cadre du projet « MADD solidaire », un parcours dans les collections a été proposé au moment des fêtes de fin d'année à l'attention des femmes et de leurs enfants accompagnées par l'APAFED.

---

### Musée des Beaux-Arts

En 2021, au Musée des Beaux-Arts, les femmes représentent 100% des conservatrices du musée et l'ensemble des agents ont assisté à une sensibilisation de 2 heures sur le sujet de la lutte contre les discriminations.

Les expositions temporaires du Musée des Beaux-Arts « British Stories » et « Absolutely Bizarre » ont mis en avant des œuvres d'hommes uniquement, mais leurs commissariats d'expositions ont été réalisés par 75% de femmes.

A l'occasion de la Journée Internationale des droits des femmes du 8 mars 2021, pendant le confinement, le Musée des Beaux-Arts a diffusé une web série consacrée aux femmes dans la collection, produite par le musée, la Mission Égalité, Diversité, Citoyenneté de la Mairie de Bordeaux et par Bordeaux Métropole. Durant trois épisodes, la chargée de la médiation institutionnelle y aborde la place de la femme dans l'histoire de l'art.

- Épisode 1 : De Lucrèce à la Mater Dolorosa : les rôles de la femme dans l'art au fil des siècles
- Épisode 2 : Femmes artistes à la conquête de l'Égalité, de Lavinia Fontana à Rosa Bonheur
- Épisode 3 : Femmes inspirantes, de Marie de Médicis à Jane Poupelet.

A l'occasion des Journées du matrimoine, le Musée des Beaux-Arts a proposé deux visites sous le prisme du genre et des inégalités :

- une visite « Inégalités femmes-hommes » : une pérégrination dans les œuvres de la collection permanente, articulée autour des sujets féminins et masculins dans l'art, et de quelques figures d'artistes femmes de premier plan visant à montrer que « L'art peut être un médium pour comprendre la place occupée par les femmes ».
- une visite jeune public « Fille-garçon, même éducation, que nous dit l'art ? » pour aborder les œuvres exposées sous l'angle de l'éducation des filles et des garçons à travers l'histoire, des représentations et de la mixité des métiers.

---

### Muséum Sciences et Nature

Au Museum Sciences et nature, en 2021, les femmes constituent 3 commissaires d'exposition sur 5. Concernant la programmation, 3 femmes et 3 hommes ont été exposés.

A l'occasion des Journées du matrimoine, le Museum Sciences et nature a programmé une visite intitulée « La nature vue par des femmes ». Cette visite faisait écho au nouveau parcours permanent du Muséum, intitulé « La nature vue par les hommes », afin de mettre en valeur 10 femmes qui ont contribué à la diffusion de la connaissance de la biodiversité (voir photo ci-contre).



---

### Bibliothèques de Bordeaux

Les Bibliothèques de Bordeaux se sont engagées sur la thématique de l'égalité femmes-hommes de plusieurs manières.

Les bibliothèques ont participé aux dispositifs « Bougons sans bouger » et aux autres dispositifs d'éducation artistique et culturelle à destination du jeune public. Des mallettes thématiques ont été consacrées au sujet de l'égalité filles-garçons et de la lutte contre les stéréotypes. Elles ont mené des actions en lien avec la Journée pour les droits des femmes et le Mois des fiertés : sélections thématiques de documents (livres, CD, DVD, BD...). Enfin elles ont accueilli de nombreuses classes pour aborder les thématiques de l'égalité filles-garçons.

En 2021, 15 artistes femmes ont été sélectionnées dans des projets d'exposition au sein des bibliothèques bordelaises :

- ⇒ Irène Cholet à Caudéran
- ⇒ Camille Martofel à Bacalan
- ⇒ Marion Duclos à Bordeaux lac, Caudéran et Grand-Parc
- ⇒ Muriel Bourgeois à Caudéran
- ⇒ Nadège Dubreuil à Caudéran
- ⇒ Andrea Ho Pasani à Flora Tristan
- ⇒ Carmen Flory à Flora Tristan
- ⇒ Capucine Vever à Mériadeck
- ⇒ Exposition Tanka - Promofemmes à Saint-Michel

⇒ Pascale Binant à Mériadeck

En interne, 40 personnes ont suivi la sensibilisation proposée sur la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.

## Jardin botanique

Au Jardin Botanique, s'il n'y a pas de femme auteur d'herbier dans les collections permanentes et que les femmes constituent 30% des commissaires d'exposition, il est à noter que dans le cadre de la biennale organisée avec l'Association Jardin et Santé, l'exposition collective était composée de 8 femmes et 2 hommes.

Dans le cadre des Journées du matrimoine, le Jardin botanique a mis en lumière des femmes botanistes telles que Hildegarde de Bingen, Aline Raynal-Roque ou encore Jeanne Barré. Cette exposition avait pour but de contribuer à la représentation des femmes dans un monde de science et plus particulièrement de botanique où peu de femmes sont célèbres (dans l'ouvrage « Les botanistes et la Flore de France », seulement une vingtaine sont nommées sur trois siècles de découvertes).

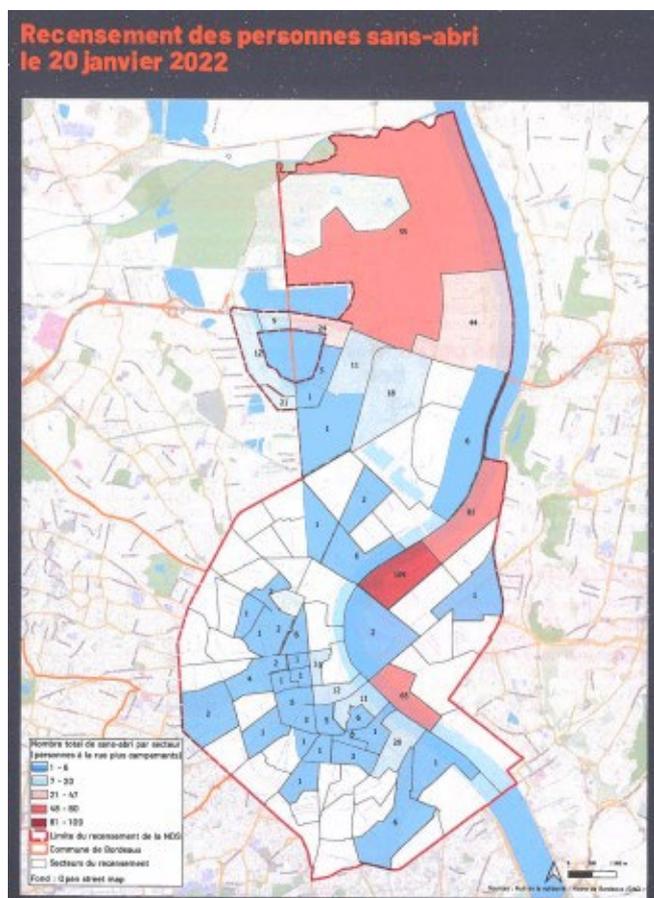
## 6. POLITIQUES SOCIALES

### 6.1 La Nuit de la solidarité

Préparée en 2021 la première nuit de la solidarité a eu lieu le 20 janvier 2022, organisée par la ville de Bordeaux et son CCAS avec pour objectif de recenser les personnes sans abri, à savoir étant à la rue ou vivant dans des campements et bidonvilles. Un questionnaire a été diffusé pour chaque personne rencontrée. Au total, ce sont 551 personnes qui ont été recensées (et donc autant de questionnaires valides) comme sans-abri à l'échelle du territoire bordelais. Sur ces 551 personnes, 297 personnes vivent en squats.

Deux situations assez distinctes se superposent : celle des personnes interrogées dans la rue (189 personnes soit 31,5% des personnes interrogées) et celle des personnes localisées dans les bidonvilles et campements (410 soit 68,5%).

Le portrait statistique des personnes sans-abri à Bordeaux révèle une grande majorité de jeunes gens et de familles, majoritairement ressortissants de l'Union européenne, dont de nombreux travailleurs.



Dans le diffus urbain, 81,5% des personnes sans-abri sont des hommes.

Dans les campements en revanche, l'installation de nombreuses familles se traduit par une présence féminine plus importante : **43% de femmes** et 56% d'hommes.

Au total, **36% de femmes** et 25% des hommes sans-abri ont moins de 25 ans.

Enfin, **92% des femmes** et de 62% des hommes ne dorment pas seuls. L'appartenance à un réseau familial ou amical est essentielle et répond à la fois à un besoin de sécurisation et de vie sociale.

## 6.2 Le CCAS

---

### Aller vers le public à la rue ou en squat : le dispositif CORIST

Le dispositif CORIST (Cellule Opérationnelle du Réseau des Interventions Sociales et Transversales) est constitué par une équipe de 3 médiateurs sociaux, d'une médiatrice sociale et interculturelle et de deux travailleurs sociaux). Il est intégré dans un service dynamiques sociales et territoriales qui intègre également la Plateforme Santé Vulnérabilité et la dynamique d'accès à l'alimentation. Les missions de cette équipe forment ensemble cohérent d'actions et d'interventions complémentaires en direction de publics vulnérables. Le CORIST reçoit et traite des signalements de personnes en situation de vulnérabilité par leurs conditions de vie et difficultés personnelles repérées. Le dispositif assure par ailleurs une veille sociale sur l'ensemble de la ville.

Dans une démarche d'« aller-vers », il va à la rencontre des personnes les plus éloignées de tout dispositif d'aide sociale. Cette pratique permet de tisser ou entretenir un lien social pour tenter de faire émerger une demande visant à lutter contre le non-recours aux droits. Compte tenu de ces objectifs, le dispositif CORIST est appelé à développer des actions sous l'angle de l'expérimentation afin de répondre à des difficultés sociales et médico-sociales que l'offre existante ne prend pas en compte dans leur intégralité et dans leur spécificité.

En 2021, cette équipe a porté et contribué à un accueil à bas seuil d'exigences, dans la salle Gouffrand, pour des publics jeunes à la rue, à la gestion et l'animation d'un module sanitaire équipé de douche s'appelant le Bubble Box et à la prise en charge d'un groupe de familles Roms Bulgare d'une centaine de personnes mises à l'abri dans un hangar quai de Brazza. Il s'agit de projets ou d'actions qui se construisent en partenariat avec des structures ou des associations engagées dans la prise en compte des publics très vulnérables. Toutes modalités d'interventions confondues (hormis les interventions au sein du hangar situé 87 quai de Brazza qui font l'objet de données spécifiques), le CORIST a été en contact avec 1 332 personnes au cours de l'année 2021 (1 173 en 2020), selon la répartition suivante : **25% de femmes et de 75% d'hommes.**

**La plus faible proportion de femmes peut s'expliquer par divers éléments : les femmes à la rue usent de diverses stratégies pour se rendre moins visibles et ainsi moins s'exposer à un éventuel risque d'agression. Elles bénéficient plus facilement de soutiens alternatifs et notamment de l'hébergement ponctuel citoyen.**

---

## Coordonner les interventions des professionnels pour les situations complexes et interstitielles : la Plateforme Santé Vulnérabilité

La Plateforme Santé Vulnérabilité est un dispositif d'appui à la coordination des parcours complexes. Elle s'adresse aux professionnels des secteurs de la santé et du social qui accompagnent le public en situation de vulnérabilité sur le territoire bordelais. La Plateforme est soutenue par l'Agence Régionale de Santé et la ville de Bordeaux dans le cadre du Contrat Local de Santé. L'équipe de la Plateforme se compose d'une coordinatrice sociale à temps plein, une coordinatrice santé, un psychologue à mi-temps et d'une secrétaire. **Sur les 159 signalements analysés en 2021, l'étude montre que le public reste principalement masculin 60% pour 40% de femmes.** Il est à noter une légère augmentation des signalements concernant les publics de plus de 60 ans. En 2020, ils étaient 22% pour 28% en 2021.

---

## L'accompagnement au parcours résidentiel

L'action du CCAS en matière de logement et d'hébergement des publics en difficulté s'est articulée au fil des années autour d'une offre de logements acquise, léguée ou mise à disposition par des tiers. Cette offre de logement est plurielle et s'inscrit dans différents dispositifs co-existants, mis en place successivement, et qui aujourd'hui peuvent manquer à la fois de visibilité, de cohérence et de coordination. Le CCAS gère 128 logements en fin d'année 2021 dont 21 lui ont été mis à disposition par la mairie

L'offre de service s'articule autour de la gestion locative et de l'accompagnement social lié au logement. L'une des difficultés du service porte sur la remise en état des logements par les services de Bordeaux métropole pour qui le caractère « urgent » est associé, à une mise en danger du bien ou des personnes. Le service s'inscrit en désaccord avec cette définition. L'urgence est affiliée à des conditions de vie extrêmement précaires comme une absence d'eau et de chauffage. L'accompagnement des locataires est entravé par ces conditions sur lesquelles le service n'a que peu de leviers. Le délai de remise en état des logements est de 10 mois en moyenne. L'équipe a été très mobilisée par l'accompagnement de 23 ménages (8 personnes isolées et 15 familles émanant de squats) lesquelles ont pu être pour partie relogées dans les logements mis à disposition par la Mairie.

---

## Le Centre Simone Noailles

Le Centre Simone Noailles est composé de deux établissements : un CHRS (Centre d'hébergement de réinsertion sociale) de 89 places et 16 LHSS (Lits Halte Soins Santé).

| Dispositif                          | CHRS    |         |           |                 | LHSS   |
|-------------------------------------|---------|---------|-----------|-----------------|--------|
|                                     | Urgence | Urgence | Insertion | Accueil de jour |        |
| <i>Nb de places</i>                 | 23      | 41      | 25        | 12              | 16     |
| <i>Nb de jours</i>                  | 8 354   | 15 068  | 8 183     | 4 371           | 4 389  |
| <i>Taux d'occupation</i>            | 99,5%   | 100,7%  | 89,68%    |                 | 75,15% |
| <i>Nb de personnes accompagnées</i> | 522     | 60      | 39        |                 | 45     |

|                                  |             |           |           |  |           |
|----------------------------------|-------------|-----------|-----------|--|-----------|
| <i>Nb de personnes sorties</i>   | 502         | 34        | 19        |  | 29        |
| <i>Hommes</i>                    | 268         | 22        | 5         |  | 34        |
| <b>Femmes</b>                    | <b>234</b>  | <b>11</b> | <b>6</b>  |  | <b>11</b> |
| <i>Enfants</i>                   | 0           | 1         | 8         |  | 0         |
| <i>Durée moyenne des séjours</i> | 16,47 jours | 13,9 mois | 16,5 mois |  | 103 jours |

Sur l'urgence, 50% du public accueilli a entre 25 et 49 ans, 23% ont entre 50 ans et 59 ans, 16% ont plus de 60 ans. En urgence accompagnée 30% des personnes avaient plus de 60 ans. La perte d'autonomie que rencontrent les plus de 60 ans oblige l'établissement à nouer des partenariats pour apporter l'étayage nécessaire sur la santé, l'autonomie, l'accès à l'hygiène et l'entretien de l'espace de vie, du linge... Des infirmières libérales interviennent au quotidien auprès d'une quinzaine de personnes. 8 résidents ont pu bénéficier de l'intervention d'auxiliaires de vie (AIDOMI). En urgence accompagnée, les sorties se font vers le logement social dans 40% des situations, vers du logement accompagné ou un hébergement pérenne adapté aux capacités des personnes. Les ruptures de parcours ont représenté 33% des sorties

L'accompagnement social global proposé aux familles leur permet de retrouver un emploi, de l'autonomie dans tous les aspects de leur vie et de sortir vers le logement social (70-80% des situations). Sur les LHSS, la répartition des âges est représentative de la population sans domicile. 60 à 70 % des admissions sont demandées par l'hôpital. Les refus d'admission : 30% par manque de place disponible, 32% pour dispositif inadapté (les personnes étant accueillies pour la réalisation de soins de courte durée soit 2 mois renouvelables), l'enjeu réside dans le partenariat avec le 115 et le SIAO pour organiser la suite de parcours en fonction des droits des personnes et des possibilités offertes par leur situation.

---

## 7. LA VISIBILITE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

Les rues bordelaises portant le nom d'une femme représentaient moins de 10 % des dénominations selon un décompte réalisé en 2018. Depuis, la ville a donc entrepris un important travail visant à « réparer » la trop faible féminisation des rues.

A Bordeaux, la **commission viographie** a la charge de faire des recommandations de dénominations de nouveaux espaces, rues et équipements publics au Conseil municipal. Elle est un relais tant sur les thématiques patrimoniales et mémorielles que sur celles traitant de l'égalité entre les genres et la lutte contre les discriminations. Siègent au sein de cette commission des élu·e·s, des services, des historien·ne·s, ainsi que les maires adjoint·e·s des quartiers concernés.

La nouvelle équipe municipale a souhaité que chaque de dénominations comporte au **moins 75% de noms de femmes** sur le nombre de noms propres donnés. Ainsi, pour un nom masculin proposé à la liste d'hommages, il en faut en proposer trois de femmes. Afin de pouvoir déployer cette stratégie, la commission ne doit pas travailler uniquement sur les voies, mais également sur l'ensemble des éléments du domaine public.

En 2021, la commission s'est réunie 3 fois et 16 noms de femmes ont été proposés puis validés par le Conseil municipal :

|   |   |
|---|---|
| <b>Ecole Marie Curie</b>                                      | Cette dénomination est proposée par le Conseil Municipal des enfants. Marie Curie, de son vrai nom Maria Sklodowska, naît à Varsovie le 7 novembre 1867 au sein d'une famille d'enseignants. Elle a reçu deux fois le prix Nobel dans deux catégories scientifiques. Après avoir consacré sa vie entière à la science, Marie Curie s'éteint en 1934, des suites d'une leucémie à laquelle les manipulations d'éléments radioactifs ne sont pas étrangères.  |
| <b>Crèches Tana Hoban 1 &amp; et 2</b><br>Bordeaux Sud        | Tana Hoban, née en 1917 et décédée en 2006, est une photographe américaine, autrice d'albums jeunesse adressés à la toute petite enfance, reconnue mondialement. En France, ses albums sont lus depuis une trentaine d'années et sont désormais des classiques dans l'éveil au livre dès la naissance.  |
| <b>Place Régina Badet</b><br>Bordeaux Sud                     | Régina Badet est une actrice et danseuse française, née le 9 octobre 1876 à Bordeaux, ville où elle est morte le 26 octobre 1949. Elle fut une étoile de l'Opéra-Comique de Paris.  |
| <b>Square Françoise Dolto</b><br>Bastide Niel                 | Pédiatre et psychanalyste française, elle s'intéresse particulièrement à la psychanalyse des enfants et à la diffusion des connaissances dans le domaine de l'éducation par de nombreux écrits et des émissions radiodiffusées qui ont contribué à la faire connaître du grand public.  |
| <b>Allée Madeleine Renaud</b><br>Bastide Niel                 | Actrice et chanteuse française, elle avait fondé avec son mari, Jean-Louis Barrault, dans l'immédiat après-guerre la Compagnie Renaud Barrault, de réputation mondiale. Une référence pour le PESMD qui forme des artistes, musiciens et danseurs.  |
| <b>Rue Jeanne Barret</b><br>Bastide Niel                      | Exploratrice et botaniste française, elle est notamment connue pour être la première femme à avoir fait le tour du monde avec l'expédition de Bougainville sur la Boudeuse et l'Étoile de 1766 à 1769.  |
| <b>Allée Florence Arthaud</b><br>Bastide Niel                 | Navigatrice française surnommée la petite fiancée de l'atlantique, première femme victorieuse de la route du rhum en 1990.  |
| <b>Ecole Modeste Testas</b><br>Bordeaux Maritime              | La jeune Al Pouessi, originaire d'Afrique orientale, est capturée lors d'une razzia suite à un différend avec une autre tribu. Dans le cadre de la traite intra-africaine, elle est conduite en Afrique occidentale d'où elle est déportée. Elle est achetée entre 1778 et 1781 par Pierre et François Testas, négociants bordelais, propriétaires d'une sucrerie - habitation- à Jérémie sur l'île de Saint-Domingue. Elle sera affranchie à la mort de son propriétaire en 1795. Elle est le symbole de l'esclavage à Bordeaux. |
| <b>Rue Solange Fernex</b><br>Bordeaux Sud - Armagnac Sud      | Solange Fernex (née Solange de Turckheim), née le 15 avril 1934 à Strasbourg, et morte le 11 septembre 2006 à Biederthal (Haut-Rhin), est une pacifiste et femme politique française.<br>Elle reçoit, en septembre 2001, pour son engagement contre l'armement nucléaire, le prix de l'avenir sans nucléaire (Nuclear-Free Future Award). La même année, elle crée avec son mari Michel Fernex, médecin, et quelques amis l'association Enfants de Tchernobyl Bélarus.  |
| <b>Rue Germaine Cantelaube</b><br>Bordeaux Sud - Armagnac Sud | Germaine Charles est née le 27 mars 1908 à Paris. Après l'assassinat de son mari fusillé le 24 octobre 1941. Germaine Charles devient résistante : elle transporte du matériel et héberge des clandestins. Elle est arrêtée le 28 août 1942 à son domicile et enfermée à la caserne Boudet. Germaine décède au Revier de Birkenau le 31 mars 1943 à 4 jours de ses 35 ans.  |
| <b>Rue Lavinia Fontana</b><br>Bordeaux Sud - Armagnac Sud     | Lavinia Fontana, connue aussi sous le nom de Lavinia Zappi est née à Bologne en 1552 et meurt à Rome le 11 août 1614. Elle fait partie des peintres maniéristes de l'école romaine.<br>Elle est reconnue pour sa contribution majeure à l'art de la peinture lors de la Renaissance, certaines de ses œuvres sont conservées au Musée des Beaux-Arts.   |

|   |  |
|---|--|
| <b>Allée Eva Hesse</b><br>Bordeaux Sud - Armagnac Sud           | Eva Hesse, née le 11 janvier 1936 à Hambourg et morte le 29 mai 1970 à New York, est une sculptrice et peintre américaine d'origine allemande. Elle appartient au mouvement artistique Anti-Form. Elle est reconnue pour sa contribution majeure, notamment à travers l'emploi de matériaux issus de l'activité industrielle, à l'émergence de nouvelles formes d'art sculptural et comme symbole des persécutions antisémites dans l'Allemagne nazie. |
| <b>Rue Simone Rossignol</b><br>Bordeaux Sud - Armagnac Sud      | Femme politique, née en 1918 et morte en 2014, ancienne Maire de Bègles. Elle sera la première femme Maire de l'agglomération bordelaise.  |
| <b>Allée Marianne Loir</b><br>Bordeaux Sud - Armagnac Sud       | Marianne Loir, ou Marie-Anne Loir est une artiste peintre française, née vers 1715 à Paris et morte dans la même ville en 1769. Elle est reconnue pour sa contribution majeure à l'art de la peinture à l'époque classique, l'une de ses œuvres est conservée au Musée des Beaux-Arts.   |
| <b>Ecole Billie Holiday (Eléonora Fagan)</b><br>La Bastide      | Il convient de dénommer un nouveau groupe scolaire situé rue Hortense. Eleanora Fagan dite Billie Holiday, surnommée Lady Day, est née le 7 avril 1915 et morte à New-York le 17 juillet 1959. Elle est considérée, de son vivant comme de nos jours, notamment à travers l'intensité de ses interprétations, comme l'une des plus grandes chanteuses de jazz de l'histoire.   |
| <b>Allée Mildred Bendall</b><br>Bordeaux Sud- Quartier de L'ARS | Née à Bordeaux en 1891, Mildred Bendall a suivi une formation artistique de 1910 à 1914 dans l'atelier du peintre bordelais Félix Carme (1863-1938). L'artiste revient à Bordeaux en 1920 et devient un membre important de l'avant-garde bordelaise. Elle fonde la société des Artistes Indépendants et le Studio, soutient grâce aux expositions les jeunes artistes d'avant-garde bordelais.  |

Pour les nouveaux quartiers en développement, les mairies de quartiers travaillent étroitement avec les aménageurs, aménageuses et responsables de projets pour favoriser une consultation citoyenne et faire émerger des dénominations partagées par le plus grand nombre.

| VIOGRAPHIE                |                          |                         |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Date du conseil municipal | Dénominations masculines | Dénominations féminines |
| 2015                      | 7                        | 4                       |
| 2016                      | 7                        | 2                       |
| 2017                      | 1                        | 5                       |
| 2018                      | 11                       | 30                      |
| 2019                      | 4                        | 6                       |
| 2020                      | 0                        | 0                       |
| 2021                      | 4                        | 16                      |
| <b>Total</b>              | <b>34</b>                | <b>47</b>               |

| 2021           | Ecoles élémentaires | Ecoles maternelles | Sites municipaux (culturels, action sociale...) | Sites sportifs | Etablissements municipaux d'accueil collectif de jeunes enfants | Salles municipales |
|----------------|---------------------|--------------------|---|----------------|---|--------------------|
| Noms masculins | 35                  | 33                 | 9   | 18             | 13  | 14                 |
| Noms féminins  | 3                   | 5                  | 3   | 1              | 0   | 1                  |
| Non applicable | 17                  | 21                 | Nombreux N/A                                    | 22             | 9   | 16                 |

L'étude de la toponymie des équipements publics bordelais, établissements d'éducation, sportifs, culturels, sociaux, d'accueil révèle que la présence de noms féminins reste peu importante.

## 8. TRANSPORTS ET MOBILITES

Dans l'espace public, toutes les femmes, quel que soit leur âge, ont fait l'expérience de harcèlements sexistes et sexuels de la part d'hommes : regards intimidants, sifflets, commentaire sur l'apparence, propos grossiers, jusqu'aux insultes et aux agressions sexuelles. Ces faits s'inscrivent dans le continuum des violences faites aux femmes, trop souvent niés et banalisés voire même qualifiés de « séduction ».

**Plusieurs études constatent la fréquence des agressions sexistes dans les transports en commun :** l'étude de 2016 de la Fédération Nationale des Associations d'Usagers des Transports (FNAUT) montre que 87 % de femmes ont déjà été victimes de harcèlement dans les transports en commun.

Concernant la ville de Bordeaux, l'enquête « Femmes et déplacements » de 2016 montrait que 87,5% des bordelaises ont subi du harcèlement sexuel ou sexiste au cours des 12 derniers mois et que les risques de harcèlement sont corrélés au mode de déplacement et 47% des femmes se déplaçant en tram ont déclaré se faire harceler. Cette étude souligne également que les femmes effectuent des déplacements plus nombreux mais plus courts en journée : elles ne s'attardent pas et ont tendance à disparaître de la rue au profit des hommes dès la fin de journée. **L'espace public contribue, en tant que lieu de sociabilité, à reproduire les schémas stéréotypés en fonction du genre.**

### 8.1 La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports

**En 2021, à Bordeaux, 63% des usagers des transports en commun (tram et bus) étaient des usagères.** Diverses actions ont été menées en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun et de sécurité des usagères et des usagers :

- Un **guide de lutte contre le harcèlement** a été réalisé et diffusé à 5 000 exemplaires dans les agences TBM, mairies et dépositaires TBM.
- Une **page spéciale internet** (rubriques contact et page "valeur TBM" donnant les contacts et associations pour les victimes et témoins) a été créée.

- Une **sensibilisation à l'accueil et à l'accompagnement des personnes victimes d'agression sexiste et sexuelle** du personnel de TBM par l'association CACIS (Centre Accueil Consultation Information Sexualité): Manager conducteur de Tram, Coordinatrice Agence TBM, coordinateur PCS et agents de l'information voyageur) - dans le cadre du projet Demandez Angela initié par la Ville de Bordeaux.
- Une **campagne de communication** grand public avec maintien de l'affichage tram et bus plus de 6 semaines a été réalisée.

En 2021, le nombre de signalement d'agressions sexuelles (attouchements, exhibitions, agressions) a été de 30. Toutefois le nombre de plaintes déposées est inconnu.

## 8.2 La formation et sensibilisation

Un plan de formation sur l'égalité, la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles a été renouvelé en 2021 à destination des nouveaux conducteurs et conductrices entrants (147 personnes dont 123 hommes et 24 femmes en 2021).

Par ailleurs, une campagne d'information externe a été adaptée en interne ciblant l'ensemble du personnel de Kéolis. En complément, la réédition du guide lors de la campagne de recrutement en externe a été réalisée pour rappeler les conseils et les ressources pour aider à réagir quand on est témoin d'une agression. Des actions de communication sur la lutte contre les discriminations ont été poursuivies en 2021 avec le renouvellement de la campagne d'affichage dédiée à la lutte contre les discriminations, la diffusion d'un quizz dédié pour inciter les collaborateurs à consulter l'actualité du site.

Comme chaque année, le mois de mars a été ponctué par une "Semaine de la mixité" dont l'objectif était notamment de remettre en lumière les engagements de notre politique égalité professionnelle. Déployée sur les sites, la campagne d'information mixité égalité sensibilise et informe les collaborateurs et les collaboratrices sur les engagements, actions et objectifs de l'entreprise sur ces sujets.

| Enquête sur le harcèlement sexiste et sexuel auprès des usagers   | 2020 | 2021 |
|---|------|------|
| Sentiment de sécurité sur le réseau tram (note sur 20) - Femmes   | 14,7 | 14,8 |
| Sentiment de sécurité sur le réseau tram (note sur 20) - Hommes   | 15,6 | 15,5 |
| Sentiment de sécurité sur le réseau bus (note sur 20) - Femmes    | 15,3 | 15,2 |
| Sentiment de sécurité sur le réseau bus (note sur 20) - Hommes    | 15,8 | 15,5 |
| Sentiment de sécurité sur le réseau soirée (note sur 20) - Femmes | 12,3 | 12,5 |
| Sentiment de sécurité sur le réseau soirée (note sur 20) - Hommes | 14,2 | 14,1 |

Le dispositif des arrêts à la demande après 22h00, instauré par la société Keolis et Bordeaux Métropole en 2019, a été poursuivi en 2021. Il permet, à partir de 22 heures, au passager ou à la passagère de pouvoir demander au chauffeur d'être déposé-e entre deux arrêts, dans un endroit éclairé, sans danger pour la descente du bus et la circulation environnante.

## CONCLUSION

L'année 2021 a été la première année de plein exercice pour la nouvelle équipe municipale. En matière de politiques publiques, celle-ci a connu un renforcement en matière de déploiement d'actions visant à mieux accompagner les femmes victimes de violences. En interne, une attention a été notamment portée sur la réduction des inégalités femmes-hommes, laquelle s'entend sur le temps long tant ces dernières sont profondément inscrites dans les manières de faire et de penser héritées de décennies de pratiques inégalitaires.

En 2021, le taux de mixité global stagne à 70/30, une proportion équivalente à celle observée les années précédentes tant au sein de la Ville que du CCAS. Les filières restent très genrées avec une présence féminine très importante dans les filières administrative, médico-sociale, médico-technique. La part des femmes sur les postes d'encadrement de la Ville de Bordeaux baisse légèrement en 2021 (66,5%). Au sein du CCAS, les femmes représentent 67% de l'effectif d'encadrement, soit un pourcentage égal par rapport à 2020. Au niveau des salaires, on observe une hausse de l'écart de rémunération mensuelle brute moyenne entre les hommes et les femmes en faveur des hommes (8% en 2020, 10,2% en 2021).

Concernant les retraites, pour toutes les catégories, les pensions de retraite perçues par les femmes sont inférieures à celles perçues par les hommes alors qu'elles affichent un âge moyen de départ à la retraite plus élevé que celui des hommes.

En 2021, pour la Ville de Bordeaux, 262 agent.e.s étaient à temps partiel (246 en 2020), 236 femmes et 26 hommes. Avec 19 agentes en plus qu'en 2020, le nombre de femmes à temps partiel est en forte hausse par rapport à celui des hommes (+ 3 agents). Pour le CCAS, 45 agent.e.s étaient à temps partiel, fonctions publiques territoriale et hospitalière cumulées (contre 51 en 2020). Les hommes ne représentant que 14% de l'effectif soit 7 agents (12% et 6 agents en 2020 également).

Concernant le travail à distance, venu remplacé le télétravail, au sein de la Ville de Bordeaux, 1074 agents et agent.e.s ont eu recours au travail à distance en 2021 parmi lesquels 676 femmes et 398 hommes. Au sein du CCAS, 131 agents et agentes ont eu recours au travail à distance en 2021 dont 114 femmes et 17 hommes. Enfin, on constate une évolution dans la prise des congés paternité puisque tant au sein de la Ville que du CCAS, tous les agents devenus pères en 2021 ont pris leur congé paternité. En 2021, à la Ville de Bordeaux, 25 agents sont devenus pères (19 de la catégorie C, 1 de la catégorie B et 5 de la catégorie A), tous ont pris leur congé paternité. Au sein du CCAS, 2 hommes sont devenus pères en 2021 (1 FPT et 1 FPH). Les 2 agents ont pris leur congé paternité. Les 2 hommes sont de catégorie C et issus de la direction de l'insertion.

Face à ce constat, le travail visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes doit se poursuivre dans l'objectif de parvenir entre autres à une égalité salariale réelle et de combler les différences de parcours professionnels entre hommes et femmes inhérentes notamment à un temps partiel et un travail à distance largement occupés par les femmes et pourvoyeurs de fortes inégalités en raison d'un cumul des tâches professionnelles et du travail domestique.

**En matière de politiques publiques**, l'engagement de la Ville s'est poursuivi en matière de soutien aux femmes victimes de violences et de lutte contre toutes formes de discriminations et de harcèlement envers les femmes. Ainsi en 2021, la mission égalité a augmenté le montant des subventions au titre du budget égalité femmes-hommes auprès d'associations agissant en faveur des droits des femmes.

A l'été 2021, la Ville de Bordeaux a lancé l'expérimentation du dispositif « Demandez Angela ». Ce dispositif vise à lutter contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement dans l'espace public, le sentiment d'insécurité et à sécuriser les déplacements urbains. A l'occasion du 25 novembre, la Ville a lancé une large campagne de communication autour du « Violentomètre », destiné en particulier aux jeunes permettant notamment de repérer les comportements violents et de mesurer si la relation de couple est saine ou au contraire violente. La Ville a proposé une campagne de communication contre les violences au sein du couple, articulée autour d'un outil de prévention, le violentomètre imprimé sur des sacs à pain et des sacs de pharmacie. Il s'agit d'un outil simple, s'adressant particulièrement aux jeunes femmes, pour évaluer une relation amoureuse basée sur le consentement et sans violence.

A l'occasion du 8 mars 2021, la ville de Bordeaux a lancé l'opération « L'égalité c'est toute l'année » visant à promouvoir l'égalité Femmes/Hommes tout long de l'année. Enfin, pour la première fois à Bordeaux, la 38ème édition des journées européennes du patrimoine a également été celle du patrimoine visant à mettre à l'honneur la mémoire souvent oubliée des créatrices bordelaises et de la transmission de leurs œuvres.

Que ce soit en interne ou via les politiques publiques déployées, la Ville de Bordeaux s'est attachée tout au long de l'année 2021 à renforcer son travail pour mieux lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, à protéger les victimes de violences intrafamiliales et sensibiliser les femmes dans l'espace public. Ce rapport a donc pour objectif de présenter l'ensemble des politiques mises en œuvre par la ville avec pour ambition de répondre plus efficacement à cette problématique sociale du XXIème siècle de toute première importance pour le bien commun local et national.



**Mairie de Bordeaux**

Mission Égalité, Diversité, Citoyenneté

Direction Générale des Solidarités et de la citoyenneté

05 57 89 38 25