



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice : 65

Date de Publicité : 19/12/19

Reçu en Préfecture le : 24/12/19
CERTIFIÉ EXACT,

Séance du mercredi 18 décembre 2019
D-2019/520

Aujourd'hui 18 décembre 2019, à 15h07,

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

Monsieur Nicolas FLORIAN - Maire

Présidence de Monsieur Fabien ROBERT de 18H30 à 18h35

Etaient Présents :

Monsieur Pierre HURMIC, Madame Emmanuelle AJON, Madame Anne WALRYCK, Madame Maribel BERNARD, Madame Delphine JAMET, Monsieur Nicolas BRUGERE, Madame Anne BREZILLON, Monsieur Didier CAZABONNE, Mme Anne-Marie CAZALET, Monsieur Yohan DAVID, Madame Brigitte COLLET, Monsieur Stephan DELAUX, Madame Emmanuelle CUNY, Madame Laurence DESSERTINE, Monsieur Jean-Michel GAUTE, Madame Magali FRONZES, Monsieur Pierre LOTHAIRE, Madame Emilie KUZIEW, Monsieur Jérôme SIRI, Madame Arielle PIAZZA, Madame Elizabeth TOUTON, Madame Ana maria TORRES, Monsieur Jean-Pierre GUYOMARCH, Madame Mariette LABORDE, Madame Marie-Françoise LIRE, Monsieur Erick AOUIZERATE, Madame Marie-Hélène VILLANOVE, Madame Florence FORZY-RAFFARD, Monsieur Alain SILVESTRE, Monsieur Guy ACCOCEBERRY, Monsieur Edouard du PARC, Madame Estelle GENTILLEAU, Monsieur Marc LAFOSSE, Mme Laetitia ROY, Madame Solène COUCAUD-CHAZAL, Madame Cécile MIGLIORE, Monsieur Gérald CARMONA, Monsieur Olivier DOXARAN, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Madame Chantal FRATTI, Monsieur Nicolas FLORIAN, Madame Michèle DELAUNAY, Madame Alexandra SIARRI, Monsieur Vincent FELTESSE, Monsieur Marik FETOUH, Monsieur Fabien ROBERT, Monsieur Matthieu ROUYEYRE, Monsieur François JAY,
Madame Solène COUCAUD-CHAZAL présente jusqu'à 17h00, Madame Anne BREZILLON présente jusqu'à 17h15, Monsieur Vincent FELTESSE présent jusqu'à 18h35

Excusés :

Monsieur Jean-Louis DAVID, Monsieur Joël SOLARI, Monsieur Michel DUCHENE, Monsieur Philippe FRAILE MARTIN, Monsieur Benoit MARTIN, Madame Marie-José DEL REY, Madame Constance MOLLAT, Madame Sandrine RENO, Monsieur Yassine LOUIMI, Madame Stéphanie GIVERNAUD, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Nicolas GUENRO, Madame Catherine BOUILHET

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

Monsieur Marik FETOUH, Conseiller municipal, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Depuis plusieurs années, la Ville de Bordeaux en sa qualité de collectivité publique, mais aussi d'employeur, est engagée pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle s'est vu remettre à ce titre, par le Ministère du Travail, ainsi que celui de l'Action et des Comptes publics, les labels « égalité professionnelle » et « diversité ». Ces certifications délivrées après un audit sur site de l'Agence française de normalisation (Afnor) et des oraux devant les commissions égalité et diversité présidée par l'Etat au côté des organisations salariales et patronales, attestent des efforts engagés en matière de réduction des inégalités liées au genre, de promotion de l'égalité des chances et de prévention des discriminations en interne et dans les politiques publiques déployées sur le territoire.

D'importantes mesures ont été mises en œuvre ces dernières années par la Mairie de Bordeaux. Après la signature d'un plan de prévention et lutte contre les discriminations en 2017 et l'engagement de la démarche de labellisation portée au plus haut niveau administratif et politique, un accord a été signé par le Maire et l'ensemble des organisations syndicales de la Ville et du CCAS pour favoriser à travers le dialogue social une politique d'inclusion. Si des inégalités persistent comme tend à le montrer le diagnostic mené auprès des agent-e-s sur le ressenti discriminatoire au sein de nos institutions avec comme premiers critères évoqués le sexe, puis l'apparence physique et l'âge, d'importantes actions correctrices sont déployées dans une perspective d'amélioration continue. Un plan de communication interne ambitieux a été mis en œuvre en 2018 et 2019 avec la création d'outils vidéo pour sensibiliser l'ensemble des agent-e-s. Développer une démarche intégrée de l'égalité dans nos politiques publiques passe par la sensibilisation et la formation de ceux qui les mettent en œuvre. Un plan de formation à destination de l'encadrement supérieur, des managers et des équipes a été proposé et ce sont plus de 1 000 agent-e-s qui ont d'ores et déjà bénéficié d'une formation. Une cellule d'écoute « Alerte discrimination » a également été mise en place en mai 2019 avec un premier niveau d'écoute externalisé, anonyme et gratuit confié à un prestataire pour conseiller et pré-qualifier les situations dans un souci de neutralité. Un comité pluridisciplinaire assure en interne la traçabilité du dispositif et le suivi des situations. Enfin, l'analyse des risques en matière de discrimination et les chiffres du présent rapport retracent nos axes de progrès en la matière.

S'agissant des politiques publiques, la Ville poursuit le travail engagé depuis 2014 auprès de la population grâce à la mobilisation autour de temps forts comme la Quinzaine de l'égalité, la diversité et la citoyenneté, qui a rassemblé en 2018 plus de 15 000 participant-e-s sur une douzaine de communes, ou la Semaine des droits des femmes avec une 3^{ème} édition en 2020.

Autre axe majeur, la ville de Bordeaux a fait de la lutte contre les violences faites aux femmes une de ses priorités depuis 2018. Une commission droits des femmes a ainsi été mise en place pour un dialogue continu avec les partenaires et un plan d'actions a été adopté à l'unanimité par le Conseil Municipal le 8 juillet 2019. Il prévoit notamment la participation de la Ville à la mise à l'abri des femmes victimes de violences conjugales, l'information du public et des victimes avec l'ouverture d'un site internet dédié, la mise en place d'un réseau d'accès au droit pour les victimes et l'organisation d'assises métropolitaines sur les violences au sein du couple. Ces assises ont associé l'ensemble des acteurs concernés : État, département, communes, professionnel-le-s médicaux, associations pour la mise en place d'une stratégie locale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

L'égalité ne pourra être acquise que par une démarche intégrée de la collectivité, actions culturelles, pratique sportive, tranquillité publique, éducation, commande publique.

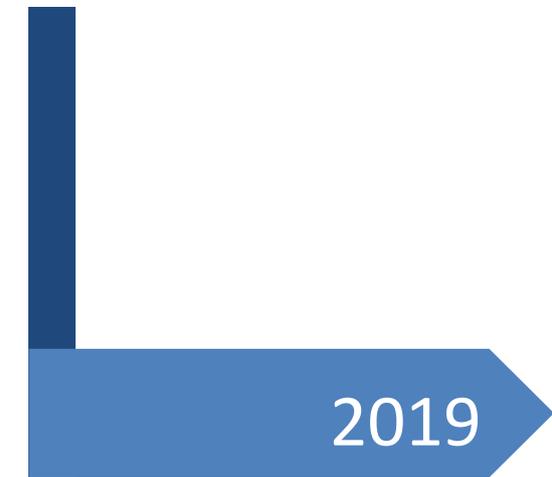
Vous trouverez joint à cette délibération le rapport en matière d'égalité femmes – hommes 2019 de la Ville de Bordeaux.

INFORMATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 18 décembre 2019

P/EXPEDITION CONFORME,

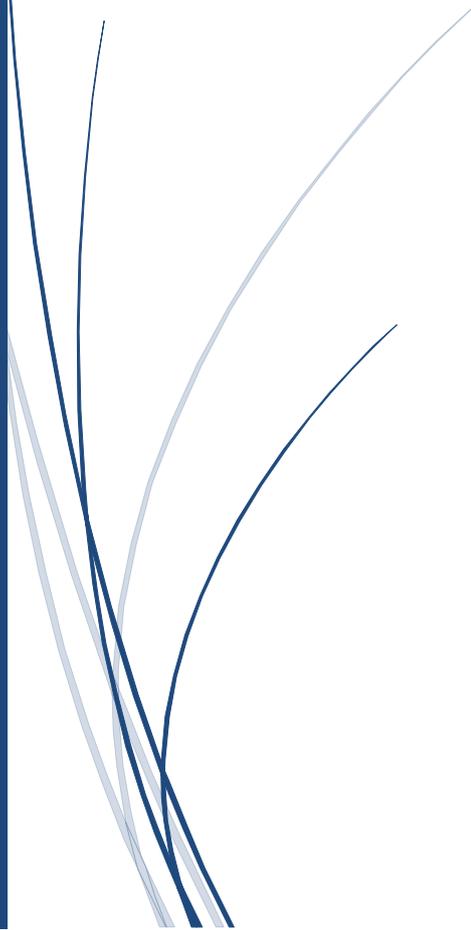
Monsieur Marik FETOUH



2019

Rapport égalité femmes-hommes

Ville de Bordeaux



Mission Égalité, Diversité, Citoyenneté

DIRECTION GÉNÉRALE DES SOLIDARITÉS ET DE LA CITOYENNETÉ

TABLE DES MATIERES

Services publics : l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques de la Ville	1
Démocratie locale.....	1
Promotion de l'égalité.....	3
1. Les temps forts grand public	3
2. Le soutien aux associations	5
3. La formation des professionnel-le-s.....	6
Emploi et insertion	7
1. le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE).....	7
2. Les clauses d'insertion.....	9
3. Le soutien spécifique à l'emploi des femmes	10
Sport et vie associative.....	11
Culture.....	12
Visibilité des femmes.....	13
1. Le champ mémoriel.....	13
2. Le champ viographique	15
Commande publique	16
Politique de la ville	17
Lutte contre les violences faites aux femmes	18
1. La commission droits des femmes	19
2. Un plan pour agir contre les violences	19
Rôle de l'employeur : assurer l'égalité professionnelle	24
Les effectifs.....	25
1. Par statut	25
2. Par contrat.....	26
3. Par filière	28
4. Par métier	29
5. Par catégorie	31
6. Par direction générale	33
L'accès aux responsabilités	34
1. L'encadrement.....	34
2. Les cadres	36
Le recrutement.....	37

La carrière.....	39
1. La titularisation.....	39
2. L'avancement de grade.....	39
3. La promotion interne.....	40
La formation.....	42
1. L'accès à la formation.....	42
2. La formation à l'égalité et la non-discrimination.....	45
La rémunération.....	47
1. Le salaire moyen.....	47
2. Le salaire médian.....	49
L'articulation des temps de vie.....	50
1. Le temps partiel.....	50
2. Le télétravail.....	51
3. La parentalité.....	53
La communication interne.....	54
Des actions pour corriger les inégalités.....	56
1. Le dispositif alerte discrimination.....	56
2. L'accord égalité professionnelle.....	57

SERVICES PUBLICS : L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA VILLE

Le « vivre ensemble » est un aspect important des politiques publiques mises en œuvre au niveau communal. Une délégation dédiée à l'égalité, la citoyenneté et la lutte contre toutes formes de discrimination a été instituée lors des dernières élections municipales. Elle est portée par un adjoint au maire et une conseillère municipale déléguée à l'égalité femmes-hommes.

Le Maire de Bordeaux actuellement en place a poursuivi la politique de lutte contre les discriminations développée par M. Alain Juppé sur la mandature. La politique de la Ville en faveur de l'inclusion et du vivre ensemble s'intègre dans la logique du Pacte de cohésion sociale et territoriale, aussi bien dans ses intentions (droit à la ville pour toutes et tous), que dans sa dimension transversale ou encore dans sa déclinaison sur l'ensemble des quartiers. L'ambition de la politique en faveur de l'égalité, la citoyenneté et la lutte contre les discriminations est aussi le fruit d'un dialogue continu avec les associations et les partenaires institutionnels. Ce travail partenarial s'appuie sur différentes commissions thématiques : Mémoire, LGBT+, Droits des femmes, Racisme et antisémitisme, et la mise en place de plans d'actions tel que le Plan de lutte contre les LGBTphobies adopté en juin 2019 par le Conseil Municipal.

Fruit du travail engagé ces dernières années, la Ville de Bordeaux s'est vu remettre en 2019 les labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité ». Ces certifications récompensent l'effort des organismes pour réduire les inégalités liées au genre et prévenir les discriminations tant en matière de gestion des ressources humaines que dans la relation aux partenaires, usager-e-s et prestataires.

DEMOCRATIE LOCALE

A Bordeaux, le Conseil Municipal compte 61 élu-e-s :

	Hommes	Femmes	Total
Maire	1		1
Adjointes et Adjoints au Maire	12	12	24
Conseillères et Conseillers Municipaux Délégués	12	15	27
Conseillères et Conseillers Municipaux	5	4	9
Total	30	31	61

Les délégations sont réparties comme suit entre les adjointes et adjoints au maire. Alors que la fonction de 1^{ère} adjointe était occupée par une femme (elle était chargée de l'économie, l'emploi et la croissance durable), le départ du maire a conduit à la recomposition de l'équipe municipale au mois de mars 2019 et au redécoupage de certaines délégations. La fonction de 1^{er} adjoint est désormais occupée par un homme, il est chargé de la culture, de l'administration générale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les délégations thématiques portées par des femmes	Les délégations thématiques portées par des hommes
Ville de demain, cohésion sociale et territoriale	Culture, administration générale, enseignement supérieur et recherche
Défi climatique et transition écologique	Partenariats avec l'Afrique et francophonie
Commerce, artisanat, foires et marchés	Vie urbaine et proximité
Vie associative et bénévolat	Santé, seniors et bien vieillir
Petite enfance et famille	Relations internationales
Education, restauration collective et alimentation bio	Emploi et insertion professionnelle
Nature et espaces verts	Attractivité économique, tourisme, grands évènements et vie fluviale
Sports, jeunesse et vie étudiante	Egalité, citoyenneté et lutte contre les discriminations
Urbanisme, habitat et mobilité	Commande publique, juridique et ressources humaines
	Handicap

Au plan national, si les lois sur la parité ont permis une répartition mixte des conseils municipaux, départementaux ou régionaux, les têtes des exécutifs restent majoritairement masculines. Seules 16% des maires élus en 2014 sont des femmes. L'étude des portefeuilles de compétences¹ et de leur attribution montre également une hiérarchisation des compétences variable au regard de la taille et des spécificités des collectivités. Ainsi, au sein des communes, le portefeuille des finances est souvent attribué au premier-e adjoint-e, viennent en 2nd rang l'urbanisme et les travaux, puis les ressources humaines combinées aux affaires générales. Moins souvent l'attribution majeure des 1^{er-e-s} adjoint-e-s, la culture et les affaires sociales ont également une place centrale. L'observation des attributions des adjoint-e-s au maire et de la place des femmes au sein des conseils municipaux montre ainsi une surreprésentation des hommes aux fonctions considérées aux 1ers rangs dans les communes (les compétences les plus importantes symboliquement et budgétairement sont très majoritairement allouées aux hommes).

¹ Rapport du Haut Conseil à l'Egalité « Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu-e-s au niveau local ? » publié le 2 février 2017

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

1. LES TEMPS FORTS GRAND PUBLIC

.1 LA SEMAINE DES DROITS DES FEMMES

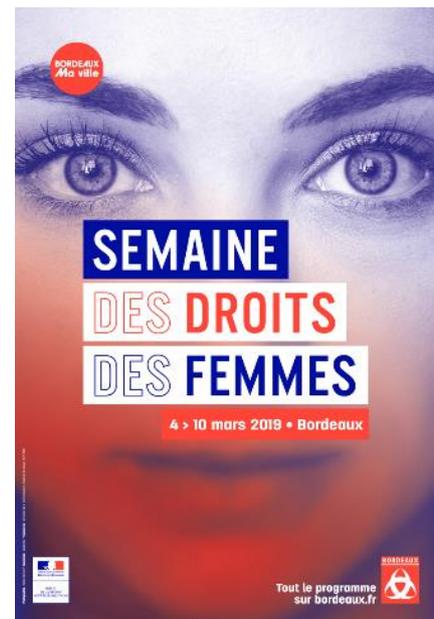
Du 4 au 10 mars 2019, la Ville a organisé la deuxième Semaine des droits des femmes qui a permis de valoriser notamment les actions des associations travaillant au quotidien sur les questions d'égalité. Cette semaine rassemblait **une quarantaine de rendez-vous dans toute la ville** grâce à une programmation pluridisciplinaire.

Le lancement de la Semaine des droits des femmes, dans la salle du conseil municipal de Bordeaux, a réuni plus de 200 personnes pour une soirée en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Au total, ce sont plus de **7 000 personnes** qui ont été touchées grâce aux différents événements, dont plusieurs expositions dans des lieux fréquentés :

- « Unsung Heroes », une série de portraits réalisée par Médecins du Monde sur des femmes, héroïnes du quotidien vivant et œuvrant en zones de crise. Cette campagne lancée à Paris et Bordeaux pour le 8 mars 2019 et exposée sur les grilles des jardins de la Mairie a vocation à être diffusée dans l'ensemble des pays où est établie l'ONG.
- « T'as vu comme elle était habillée », rassemblant les tenues de femmes agressées, proposée par Stop Harcèlement de Rue au Campus de Pessac.
- « C'est votre enfant ? Sur les chemins de l'handiparentalité » exposée à l'Hôtel de Ville.

Parmi les temps forts, une **campagne bordelaise de sensibilisation au harcèlement des femmes dans la rue** a été affichée dans la ville pendant toute la semaine. L'objectif était d'encourager les témoins à réagir en leur fournissant des méthodes d'intervention adaptées, notamment avec le guide bordelais de conseils, téléchargeable sur la plateforme stopharcèlementderue.org. Ce projet, financé par la Mairie de Bordeaux, a été initié par une étudiante en psychologie de l'université de Bordeaux et réalisé avec les associations Stop Harcèlement de Rue, Hé Mademoiselle et le photographe Léo Massias.





Plusieurs milliers de passant-e-s ont été touché-e-s par « **Un regard ne suffit pas** » grâce à un réseau d’affichage de 50 faces mobilisé sur toute la ville et la diffusion via les réseaux sociaux. Cet outil a vocation à être utilisé et diffusé sur d’autres départements et régions via notamment les délégations départementales aux droits des femmes. L’exposition « Un regard ne suffit pas » a été demandée par le centre information jeunesse d’Angoulême afin de la présenter aux 2000 collégien-ne-s et lycéen-ne-s attendus en novembre pour le Forum santé citoyenneté.

.2 LA QUINZAINE DE L’ÉGALITE, LA DIVERSITE ET LA CITOYENNETE

Évènement emblématique de la mission égalité, la Quinzaine de l’égalité, la diversité et la citoyenneté a aujourd’hui une visibilité importante sur le territoire, au-delà de la commune de Bordeaux. En **novembre 2018**, la 5^{ème} édition de la Quinzaine a rassemblé plus de **15 000 participant-e-s**. Initié par la ville de Bordeaux en 2014, cet évènement continue de croître impliquant chaque année de nouveaux partenaires. En 2018, **11 communes** ont rejoint la Ville et Bordeaux Métropole. Un budget de 60 000€ a été dédié au financement des initiatives associatives à destination du grand public (30 000€ financés par la Ville / 30 000€ par la Métropole). Ce sont ainsi plus d’une centaine d’évènements gratuits qui a été proposée aux habitant-e-s de la métropole bordelaise sur les thématiques de l’égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations, la citoyenneté et le vivre-ensemble.



A l’occasion de la Journée internationale pour l’élimination des violences à l’égard des femmes, le 25 novembre 2018, la Ville a diffusé via bordeaux.fr et ses réseaux le clip de sensibilisation contre les

violences de genre « Au nom de » réalisé par l'association Bordeaux Prévention en partenariat avec des danseurs du Ballet de l'Opéra de Bordeaux et l'appui de la Mairie de Bordeaux.

En **2019**, ce sont **16 communes et la Métropole** qui se sont impliquées pour la 6^{ème} édition de cette manifestation. Elle fut lancée le 14 novembre 2019 dans la salle du conseil municipal de Bordeaux avec une conférence sur les discriminations au motif de l'apparence physique.

De manière générale, les évènements organisés lors de la Semaine des droits des femmes et de la Quinzaine de l'égalité sont aussi riches par leur hétérogénéité, aussi bien dans le public auquel ils s'adressent, le média utilisé, que le lieu choisi. Cette pluralité d'actions garantit un panel plus large de public cible et touché et donc une efficacité des politiques publiques de sensibilisation.

2. LE SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS

La ville de Bordeaux promeut également une politique transversale en direction des associations qui engagent des initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes sur le territoire. Elle soutient les actions des structures de défense des droits des femmes, par des subventions de fonctionnement d'une part, des appels à projet dans différents cadres d'autre part.

Budget 2018					
Subventions de fonctionnement		Appels à projet			Total
Mission Egalité, Diversité, Citoyenneté	Direction du Développement Social Urbain (DDSU)	Pacte de cohésion sociale et territoriale	Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté	Semaine des droits des femmes (SDDF)	
13 000 €	55 500 €	30 200 €	10 200 €	13 132 €	122 032 €

Si des actions sont mises en place dans le sport, la culture ou encore la jeunesse et la famille pour promouvoir l'égalité, les financements spécifiques affectés à cette thématique sont centralisés au sein de la direction générale des solidarités et de la citoyenneté.

Au titre des subventions de fonctionnement, ont été financées en 2018 des associations comme :

- Promofemmes, solidarités inter-cultures-elles, qui intervient sur les quartiers prioritaires pour accompagner les femmes migrantes ;
- La Case sur l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de prostitution avec le dispositif Poppy ;
- Le CACIS (Centre Accueil Consultation Information Sexualité) pour son projet « Maison d'Ella » de prise en charge pluridisciplinaire du psycho-trauma des femmes victimes de violences ;
- Le CIDFF Gironde (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) sur son action globale en faveur de l'accompagnement et de l'accès aux droits, mais également sur ses

projets en faveur de l'insertion professionnelle des femmes et de la mixité dans les métiers via les appels à projets proposés par la Ville.

Au titre de l'appel à projet du Pacte de cohésion sociale et territoriale, ont également pu être soutenus des projets favorisant l'emploi des femmes, la prévention des stéréotypes et manifestations du sexisme et la lutte contre les violences faites aux femmes, avec entre autres le financement de la Maison des femmes qui accueille, écoute et accompagne les victimes de violences.

Les subventions sur ces enjeux prioritaires ont été renforcées en 2019 avec notamment l'appel à projets pour la mise en œuvre du plan de lutte contre les violences faites aux femmes.

3. LA FORMATION DES PROFESSIONNEL-LE-S

Outre le financement des associations locales, la sensibilisation du public par des événements et espaces d'échanges, la ville a entrepris depuis quelques années un important travail de formation des professionnel-le-s. Déployer des politiques publiques égalitaires passe par la formation des agent-e-s qui les mettent en œuvre. De nombreuses inégalités femmes-hommes sont systémiques et véhiculées par notre société construit sur un modèle patriarcal. **Axe primordial**, l'importance de la formation du personnel a été réaffirmée dans les différents engagements et plans adoptés par la Ville, plan de lutte contre les discriminations, labels Egalité / Diversité, accord égalité professionnelle.

La prévention des stéréotypes doit commencer dès le plus jeune âge, les constructions sociales ancrent très jeunes les enfants dans des rôles genrés. Dans le cadre du plan de lutte contre les discriminations, la direction de l'éducation a donc déployé un important plan de formation à destination des **800 agent-e-s en poste dans les écoles maternelles et élémentaires de la ville**. Intitulé "sensibilisation aux questions de mixité, d'égalité et de genre en milieu scolaire", cette formation obligatoire est dispensée sur une journée. 9 sessions ont eu lieu en avril, juillet et octobre 2019 avec près de 700 agent-e-s formés. Une dernière session, regroupant 80 à 90 agent-e-s, est programmée en février 2020. A l'issue de ce plan, les agent-e-s qui souhaiteraient approfondir ce thème pourront participer à un stage de 2 jours.

La direction générale proximité et relations avec la population a également intégré l'égalité et la lutte contre les discriminations à son plan de formation général. Après la direction de la logistique événementielle qui a suivi la journée de formation à la non-discrimination et l'égalité de traitement proposée en interne, c'est la **direction de la police municipale** qui a commencé à **former l'ensemble de ses encadrant-e-s**.

Un **nouveau format de sensibilisation** a également été expérimenté par les chargées de mission égalité de la ville et métropole avec l'appui d'une compagnie de théâtre d'entreprise. Sur un format plus court pour faire face aux contraintes de service et une approche plus ludique, basée sur des saynètes de théâtre et des débats autour des questions de discrimination, cette sensibilisation doit être déployée auprès des équipes en 2020. La **direction accueil et citoyenneté** (état civil, accueil du public...) a été **pilote sur cette expérimentation** et prévoit la formation de l'ensemble de son personnel via les différents dispositifs internes proposés.

EMPLOI ET INSERTION

Créée à l'initiative de la ville de Bordeaux, de l'Etat et de Pôle Emploi, la Maison de l'Emploi est le premier partenaire de la Mairie de Bordeaux en matière d'accès à l'emploi, de création d'entreprise et de développement économique.

Financée à hauteur de 600 000€, la Maison de l'Emploi de Bordeaux met en œuvre la politique publique locale en matière d'emploi. Elle 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 18 000 personnes.

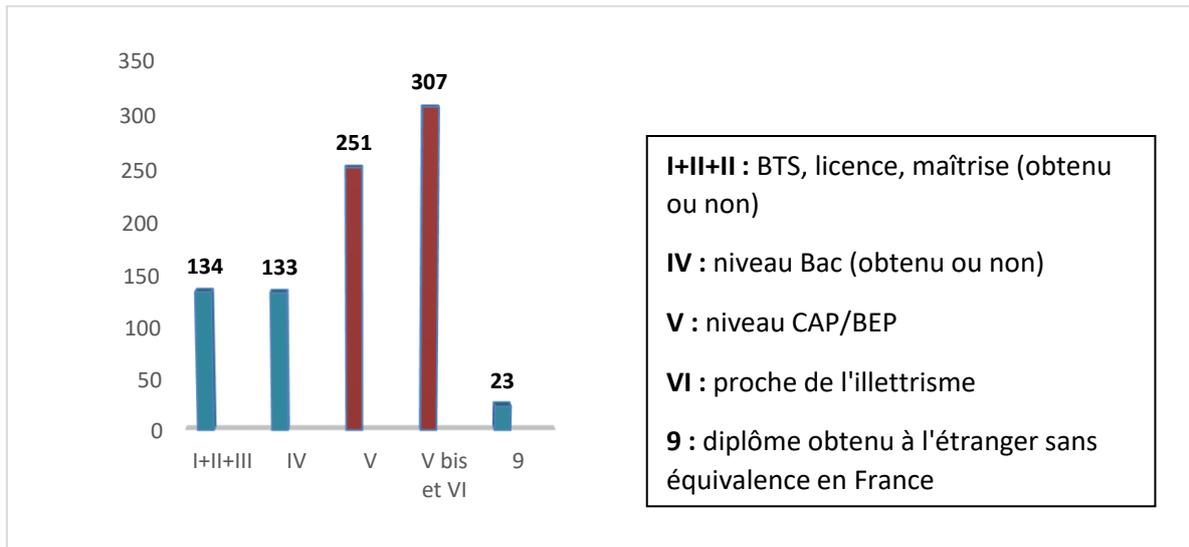
1. LE PLAN LOCAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI (PLIE)

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 accompagnés par un référent de parcours 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 2018, 848 personnes ont été accompagnées par le PLIE de Bordeaux dont **486 femmes (57%)** et 362 hommes (43%). 335 nouvelles entrées ont été enregistrées dont 200 femmes et 135 hommes. 388 personnes de l'ensemble des personnes accompagnées par le PLIE de Bordeaux étaient bénéficiaires du RSA dont 204 femmes et 184 hommes. En 2018, 335 nouvelles entrées ont été enregistrées parmi lesquelles 200 femmes et 135 hommes.

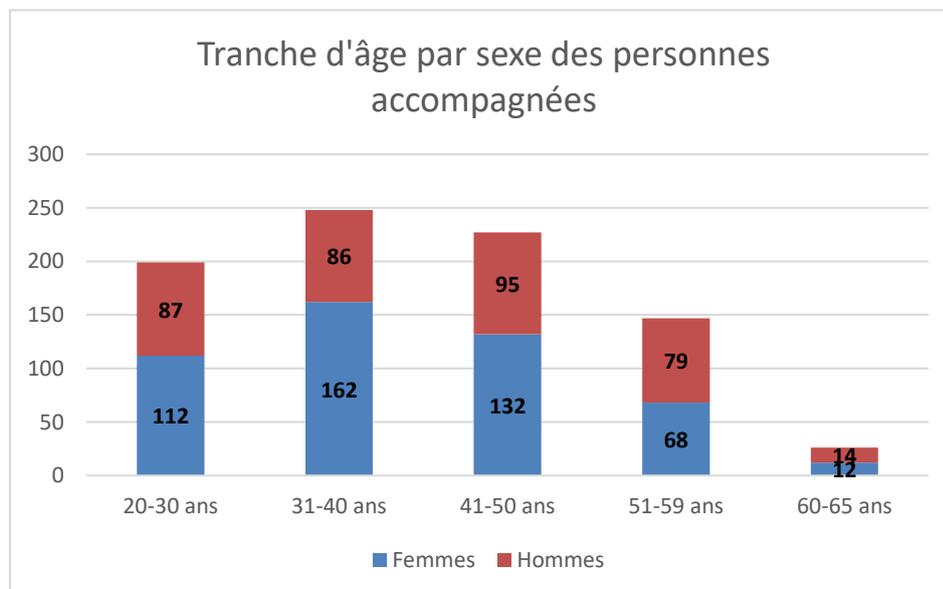
Les femmes sont ainsi les premières bénéficiaires du dispositif sur Bordeaux.

Les niveaux de formation/qualification



Les niveaux V, V Bis et VI représentent plus de 66% de la population accompagnée. Les niveaux I-II-III représentent 16%. La part des femmes pour les niveaux I, II et III est de 67% (soit 90 personnes). Elles représentent 56% (soit 140 personnes) pour le niveau V et 49,5% (soit 152 personnes) pour les niveaux V bis et VI. La part des hommes pour les niveaux I, II et III est de 33% (soit 44 personnes). Ils représentent 44% (soit 111 personnes) pour le niveau V et 50,5% (soit 155 personnes) pour les niveaux V bis et VI. Les femmes sont largement majoritaires dans les niveaux les plus qualifiés. Si la répartition semble équilibrée concernant les publics éloignés de l'emploi avec un faible niveau de qualification, les femmes diplômées (du CAP à la licence) sont plus touchées par les difficultés d'accès à l'emploi et la précarité au regard de la typologie des bénéficiaires du PLIE de Bordeaux.

Répartition par tranche d'âge de la population accompagnée



Les 20-40 ans représentent 54% de la population accompagnée par le PLIE de Bordeaux.

Le taux de sortie positive pour le public féminin en 2018 a été de 59,78 % pour un objectif national de 50 %.

2. LES CLAUSES D'INSERTION

Les clauses sociales ou clauses d'insertion impliquent pour les entreprises attributaires d'un marché soumis à clauses, de réserver une part des heures de travail générées par le marché à une action d'insertion. 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.

La Mairie de Bordeaux est le premier donneur d'ordre avec plus de 114 000 heures d'insertion proposées en 2018. Grâce à l'implication de la commande publique sur ce sujet, la Ville représente 51% des heures effectuées sur le territoire, suivie par Bordeaux Métropole (16%).

Les types de marchés sur lesquels les clauses d'insertion ont été mises en œuvre sur Bordeaux sont pour les marchés de service : les secteurs du nettoyage, des espaces verts et de la garde d'enfants (crèches, personnels des écoles), pour les marchés de travaux : les secteurs du bâtiment et des travaux publics.

819 personnes ont bénéficié des clauses sociales en 2018, 380 femmes et 439 hommes. Les femmes représentent **46% des participant-e-s sur Bordeaux**, elles sont **moins de 20% au niveau national**. Ces chiffres s'expliquent notamment par la part importante d'heures proposées par la Mairie de Bordeaux pour des remplacements dans les écoles et par les conventions de délégation de service public de la petite enfance. Les participant-e-s, hommes comme femmes, ont pour près de la moitié entre 26 et 40 ans. Concernant les moins de 26 ans, les hommes sont par contre beaucoup plus représentés.

Niveau de qualification des bénéficiaires

Sexe	Niveau de qualification (Nombre participant-e-s)								
	Diplôme non reconnu	I	II	III	IV	V	Vbis	VI	Total
Féminin	4	4	5	21	64	120	49	113	380
Masculin	11		8	9	45	124	79	163	439
Total	15	4	13	30	109	244	128	276	819

La majorité des personnes ayant intégré une entreprise en clause d'insertion est peu qualifiée. 50% n'ont aucune qualification, voire sont proches de l'illettrisme (niveau V bis et VI) et 30% ont un niveau BEP/CAP (V) sur les 819 enregistrées. Pour les femmes, c'est dans le niveau V qu'elles sont le plus nombreuses, pour les hommes c'est le niveau VI (proche de l'illettrisme) qui est majoritaire. Comme sur le PLIE, les femmes sont plus qualifiées en termes de diplômes que les hommes, 8% des femmes ont un niveau supérieur au bac, 4% des hommes.

3. LE SOUTIEN SPECIFIQUE A L'EMPLOI DES FEMMES

.1 LE SALON PROFESSION'L

La ville de Bordeaux a accueilli pour la 7^{ème} année consécutive le Salon Profession'L, salon de la reconversion professionnelle des femmes, qui s'est tenue en avril 2019 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. Proposé sur deux jours, le salon a accueilli, en 2019, 2 800 visiteuses autour de stands, de témoignages, de conférences, de workshops et de tables-rondes.

.2 LES PREMIERES NOUVELLE-AQUITAINE

La Ville finance également à hauteur de 20 000 € l'incubateur pour les entrepreneurEs innovantes et équipe mixte. Ce dispositif porté par les Premières Nouvelle-Aquitaine permet à travers une offre de formation et de conseils d'accompagner chaque entrepreneure de l'idée jusqu'au développement de son entreprise. Pionnière de l'entrepreneuriat féminin à Bordeaux en 2004, les Premières sont aujourd'hui sollicitées sur l'ensemble du territoire régional.

Regroupées à travers un réseau national (métropole et DOM TOM), les Premières sont des incubateurs régionaux qui s'appuient sur le potentiel économique des femmes pour créer de la valeur et de l'emploi durable.

.3 L'ASSOCIATION L'BURN

Une nouvelle association, pionnière dans son domaine, a également vu le jour en 2019 sur Bordeaux « L'Burn ». Cette association, spécialisée sur l'accompagnement des femmes victimes de syndromes d'épuisement professionnel dit « burn out », est la 1^{ère} structure dédiée sur cette question en France.

Selon l'organisation mondiale de la santé, le burn out constitue un syndrome résultant d'un stress chronique au travail. Malgré des chiffres alarmants et un coût important pour la société, cette maladie est mal prise en charge en France et aucune structure spécialisée n'existe. Les femmes seraient, d'après l'institut national de veille sanitaire, deux fois plus concernées que les hommes. La charge mentale, la gestion de la vie familiale et des tâches domestiques encore portées majoritairement par les femmes en sont des éléments explicatifs.

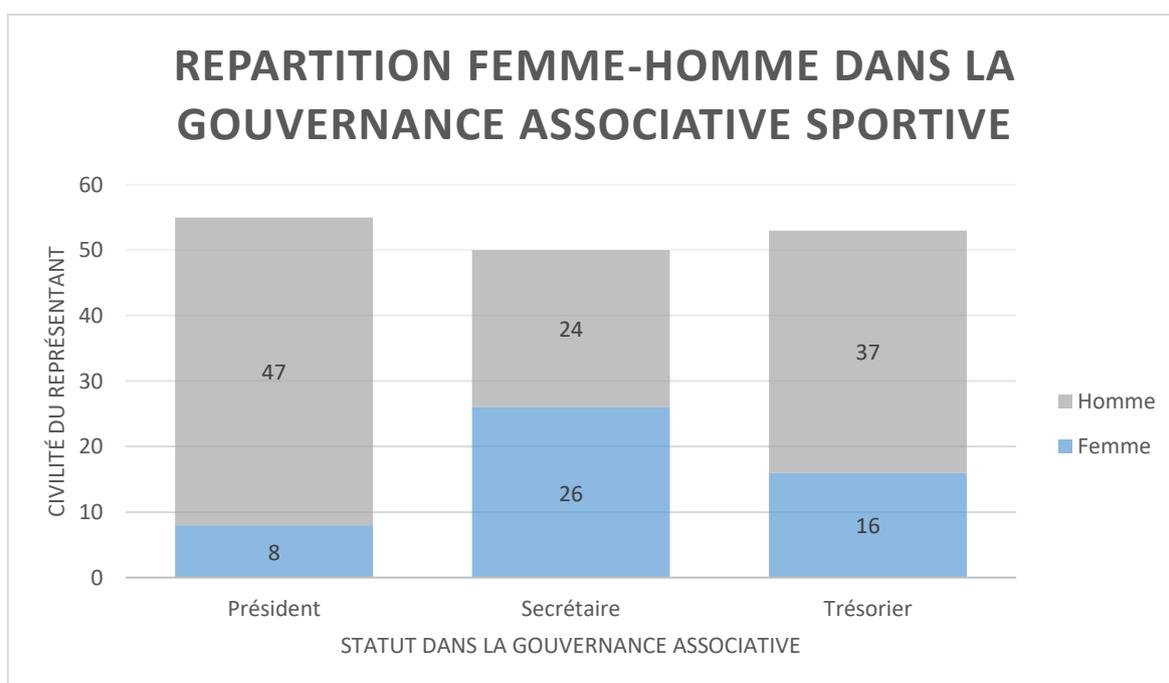
SPORT ET VIE ASSOCIATIVE

Le **budget sensible au genre** (ou *gender budgeting*) est un outil de l'approche intégrée de l'égalité. En examinant les budgets par l'impact sur les femmes et les hommes, cet outil permet d'observer les inégalités femmes-hommes, notamment les rôles de sexe encore différenciés, le travail bénévole qui incombe encore largement aux femmes, les besoins sexo-spécifiques et les rapports de genre.

Ainsi, au regard du budget prévisionnel de 2019 concernant les subventions versées par la Mairie de Bordeaux aux associations sur diverses thématiques, notamment sportives, culturelles, sociales, écologiques... les budgets les plus importants sont orientés aux associations culturelles et sportives. Suite à une étude spécifique menée par des services civiques sur les associations sportives, plusieurs éléments sont mis en lumière.

Tout d'abord, pour promouvoir une gouvernance partagée dans le monde associatif, la direction de la vie associative de la Mairie de Bordeaux a intégré au logiciel de demande de ressources et financements un indicateur lié au nombre de femmes et d'hommes siégeant dans les conseils d'administration. De plus, **l'égal accès des femmes aux fonctions dirigeantes des clubs et fédérations sportives est promu par des conventions d'objectifs**. Ces engagements, visant à favoriser la féminisation des licenciés et gouvernants dans le domaine du sport, ont été renouvelés dans le plan de prévention et de lutte contre les discriminations adopté en 2017.

Néanmoins, la répartition des postes des bureaux des associations met en exergue une différence femme-homme prononcée. En effet, les postes à fortes responsabilités et notoriétés sont occupés par des hommes : 85% des présidents d'association et 69% des trésoriers sont des hommes. Le poste de secrétaire est en revanche assez mixte, puisqu'il est pour 52% occupé par des femmes contre 48% par des hommes. Ainsi, les bureaux des associations sportives sont majoritairement composés et présidés par des hommes.



Ensuite, en regardant du côté des adhérent-e-s et licencié-e-s, l'année 2017 nous montre que le sport reste relativement masculin. En effet, sur 107 934 licencié-e-s et adhérent-e-s des associations sportives bordelaises, 63 777 soit 59,01% sont des hommes, contre 44 157, soit 40,91% d'adhérentes et licenciées féminines.

Le choix du sport peut lui aussi être analysé sous le prisme genré. Certains sont davantage paritaires : la natation, l'athlétisme, les sports de montagne et l'escalade. D'autres recensent une prédominance féminine comme le yoga, le volley ball, le self défense, la remise en forme, les sports de glace et la gymnastique.

Le sport reste donc un milieu qui met en exergue des différences de genre aussi bien dans les usages, les représentations, que dans les organisations sociales.

CULTURE

L'approche égalitaire femme-homme est difficilement perceptible si l'on se concentre uniquement sur le nombre d'expositions d'artistes femmes, car elle n'est d'office pas égalitaire au regard des champs historiques et champs couverts par certains musées.

Néanmoins, le CAPC musée d'art contemporain a consacré trois expositions importantes à des artistes femmes d'origines et de générations variées. Chacune de ces artistes développent des parcours artistiques qui leur valent un intérêt majeur sur la scène internationale de l'art contemporain.

- **Takako Saïto** : artiste japonaise, née à Sabae-Shi
- **Ruth Ewans** : artiste britannique, née à Glasgow
- **Lubaina Himid** : artiste britannique, née à Zanzibar, Tanzanie

Par ailleurs, de plus en plus d'actions culturelles font appel à des femmes en tant que commissaires, intervenantes, performeuses...

L'égalité femme-homme reste un questionnement central des différents établissements culturels et le projet « **Bougeons, sans bouger** » réaffirme cette année encore leur engagement. 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.

A travers des parcours thématiques proposés par les services des publics des musées, il s'agit d'illustrer des situations d'asymétrie entre les femmes et les hommes, des phénomènes de socialisation différenciée et, dans certains cas, de déshumanisation complète qui s'instaurent dans la relation de domination entre les hommes et les femmes. A travers une immersion dans la mémoire, ou dans une réalité donnée, l'offre culturelle pérenne non seulement met en scène les stéréotypes de sexes, qui façonnent d'une certaine manière des identités de genre, mais elle permet leur dépassement à travers un accompagnement pédagogique approprié, favorisant l'émergence de projections égalitaires.

Les établissements bordelais ont affirmé cette année encore leur engagement à travers une offre culturelle riche sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Musée d'Aquitaine

Le musée d'Aquitaine propose des visites thématiques intitulées « **un égal, des égos** », pendant lesquelles les élèves découvrent une histoire au féminin, un voyage dans le temps à la découverte des constructions sociales et des relations femmes-hommes depuis la préhistoire jusqu'au 19^{ème} siècle.

Musée des Arts Décoratifs et du Design

« Au boudoir des dames » interroge la place de la femme dans notre société à travers le spectre de la place de la femme aux 18^{ème} et 19^{ème} siècles.

Musée des Beaux-Arts

Un cycle de visites intitulées « **L'art au prisme des inégalités hommes / femmes** » retrace à travers les œuvres de la collection du musée un parcours sur l'égalité des filles et des garçons au travers des œuvres de la collection, en interrogeant les sculptures et les peintures sur ce qu'elles disent du rapport entre femmes et hommes. Quelle(s) réalité(s) reflètent t'elles par les voies de l'art ?

CAPC musée d'art contemporain

Genre ? Epicène. En français ce terme caractérise un nom ou un adjectif dont la forme ne varie pas avec le genre. Le nom « artiste » fait par exemple partie de cet ensemble de mots. Contrairement à peintre ou sculpteur qui donnent d'emblée aux hommes une prérogative. Ce constat est à la base d'une réflexion sur la production artistique contemporaine. Dans la continuité de cette réflexion, une série de visites sont proposées aux élèves.

Bibliothèques de Bordeaux

L'ensemble des bibliothèques de Bordeaux ont proposé quatre possibilités d'exploration pour relire les différents médias au prisme de l'égalité filles-garçons.

Archives de Bordeaux-Métropole

« Des femmes et des actes » genres et société à la lumière de l'état civil

Un atelier a été proposé à travers le dépouillement d'actes de baptême, de naissance etc... mais aussi des recensements et listes électorales. S'intéresser aux destins particuliers de Bordelaises et Bordelais à travers ces documents permet de mieux comprendre la composition d'une société à un instant défini et éclaire sur la place qu'y occupent les hommes et les femmes.

VISIBILITE DES FEMMES

1. LE CHAMP MEMORIEL

Le 3 mai 2018, la Commission mémoire remettait son rapport au maire de la ville présentant 10 propositions d'actions avec la volonté de repenser les mémoires de la traite négrière et de l'esclavage dans l'espace public bordelais. Ces actions ont été développées entre 2018 et 2019.

La réalisation du plan d'actions mémoire s'est attaché, en particulier, à donner aux femmes qui ont marqué cette histoire une place conséquente.

La proposition n°5 visait à donner le nom d'écrivain-e-s antillais-e-s et ayant abordé dans leurs écrits l'esclavage et/ou la négritude à des équipements de la ville. Ainsi, un **salon de l'Hôtel de Ville a été baptisé du nom de Maryse Condé**. Une plaque présentant l'auteure a été installée à l'entrée dudit salon : « Maryse Condé née Maryse Boucolon le 11 février 1934 à Pointe-à-Pitre en Guadeloupe. Elle a écrit de nombreux romans historiques dont « *Segou* » et « *Moi, Tituba sorcière noire de Salem* ». Elle a été la première présidente du Comité pour la Mémoire de l'Esclavage créé en janvier 2004 pour l'application de la loi Taubira qui a reconnu en 2001 l'esclavage et la traite comme crimes contre l'humanité. C'est sur sa proposition que le Président Jacques Chirac a fixé le 10 mai comme date officielle de commémoration de l'esclavage. Cette cérémonie a été célébrée pour la première fois en 2006 ».



La proposition n°7 abordait la question des noms de rue. Le souhait était de **donner des noms d'abolitionnistes et d'esclaves ayant vécu en priorité à Bordeaux à des rues de la ville**. Il a été proposé à la commission viographie d'attribuer à une rue le nom de la mûlatresse « Solitude ». Née vers 1772-1802, elle est la fille d'une esclave africaine. Elle est une figure historique de la résistance des esclaves noirs de la Guadeloupe. Elle connaît l'abolition de l'esclavage en 1794 et rejoint une communauté marronne de Guadeloupe. Lorsque, par la loi du 20 mai 1802, Napoléon Bonaparte rétablit l'esclavage dans les colonies, Solitude se rallie à l'appel de Louis Delgrès et combat à ses côtés pour la liberté. Survivante de la bataille du 28 mai 1802, enceinte, elle n'est exécutée par pendaison que le 29 novembre de la même année, le lendemain de son accouchement.



La proposition n°8 consistait à la **réalisation d'une œuvre mémorielle à l'effigie de Modeste Testas**. Née en 1765 en Afrique orientale, Al Pouessi a été capturée jeune avec sa mère dans une razzia. Elle fut achetée, à une date située entre 1778 et 1781, par Pierre et François Testas, deux frères bordelais qui possédaient un négoce à Bordeaux et une plantation à Saint-Domingue. A l'âge de 16 ans, elle fut déportée à Jérémie (Saint-Domingue) dans la plantation dirigée par François Testas, qui la fit baptiser Marthe Adélaïde Modeste Testas. Elle devint à la fois son esclave et sa concubine. Une sculpture en pied a été inaugurée le 10 mai 2019 lors des commémorations de l'esclavage, la traite négrière et leurs abolitions.

Modeste Testas, Quai Louis XVIII

Un site internet dédié à la traite négrière et à l'esclavage à Bordeaux a été mis en ligne le 6 mai 2019 (www.memoire-esclavage-bordeaux.fr). Ce site s'attache notamment à présenter les biographies de femmes esclaves et ayant vécu à Bordeaux entre le 17^{ème} et le 19^{ème} siècle.

2. LE CHAMP VIOGRAPHIQUE

Depuis mars 2018, dans la rédaction des délibérations soumises au conseil municipal, il est systématiquement fait état de la démarche de la ville en faveur d'une plus grande féminisation des rues de Bordeaux. En effet, les rues bordelaises portant le nom d'une femme représentent moins de 10 % des dénominations. Depuis 2018, un important travail visant à « réparer » la trop faible féminisation des rues a été entrepris. Ainsi, au mois de décembre 2018, ce sont 14 rues à qui un nom de femme a été attribué contre 2 pour des noms d'hommes. Entre mars 2015 et décembre 2018, **41 rues ont été attribuées à des femmes** contre 26 à des hommes.

Pour ce qui est des nouveaux quartiers en développement, les mairies de quartiers travaillent étroitement avec les aménageurs et chargés de projets de Bordeaux Métropole pour favoriser une consultation citoyenne permettant de faire émerger des dénominations partagées par le plus grand nombre et reflétant la spécificité géographique et historique du quartier. Cela a été le cas pour les dénominations qui ont été attribuées ces dernières années sur La Bastide, les quartiers Bordeaux Maritime et de la gare en particulier.

VIOGRAPHIE		
Distinction genre masculin - féminin		
Date du conseil municipal	Dénominations masculines	Dénominations féminines
30 mars 2015	7	2
28 septembre 2015	0	2
6 juin 2016	4	2
26 septembre 2016	3	0
6 mars 2017	1	0
9 octobre 2017	0	5
26 février 2018	3	0
2 mai 2018	1	2
9 juillet 2018	0	1
17 septembre 2018	1	4
15 octobre 2018	4	9
17 décembre 2018	2	14
Total	26	41

Une nouvelle page viographie a été créée à la fin du mois d'août 2019 sur le site internet de la ville. Celle-ci aborde notamment le travail de féminisation des noms de rue en cours de réalisation (<http://www.bordeaux.fr/ebx/pgPresStand8.psmf?nfpb=true&pageLabel=pgPresStand8&classofcontent=presentationStandard&id=138873>).

COMMANDE PUBLIQUE

Grande cause du quinquennat, le principe d'égalité F-H s'applique également dans les marchés publics. S'il reste beaucoup à faire dans ce domaine, la ville de Bordeaux a choisi depuis plusieurs années d'engager une politique volontariste pour inciter ses partenaires à faire évoluer les pratiques dans le monde du travail et des entreprises.

Grâce aux avancées législatives et aux dispositions de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il est exigé dans tous les contrats de la commande publique qui s'y prêtent, le respect des interdictions de soumissionner liées spécifiquement à la discrimination ou au non-respect de l'égalité lors de l'examen des candidatures.

Outre une attention portée dans la commande publique et un engagement affiché avec l'obtention des labels égalité / 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.

A l'instar du dispositif des clauses d'insertion en faveur des personnes défavorisées ou handicapées qui a été introduit dans l'ensemble des contrats de la commande publique (marchés publics, délégations de service public, contrat de partenariat public privé, BEA, concessions d'aménagement) dès lors que les circonstances s'y prêtent, **la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations** font partie intégrante de la responsabilité sociale des organisations et constituent un **des axes de la politique achat de la Ville.**

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 remplir une annexe dont la pertinence est évaluée dans le cadre d'un sous critère sur le volet développement durable. Sur le traitement des déchets ménagers, par exemple, le prestataire s'est engagé à recruter deux femmes sur la durée du contrat et à positionner au moins une femme sur l'équipe d'encadrement qui va gérer le contrat. D'autres DSP ont intégré ce type de dispositions au 1^{er} janvier 2019, notamment le Casino de Bordeaux, la Base sous-marine, les crèches ou encore le contrat d'assainissement. Il a ainsi été acté que ce dispositif serait **systematisé sur l'ensemble des délégations de service public** à compter de 2019.

La Maison de l'Emploi de Bordeaux est chargée de collecter les bilans des actions auprès des entreprises. Les premiers résultats seront ainsi évalués fin 2019 / début 2020. Des pénalités pourront s'appliquer en cas de non-respect par l'entreprise des engagements en matière d'égalité.

Il s'agit également 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.

POLITIQUE DE LA VILLE

Plusieurs dispositifs s'articulent autour de la politique en matière de développement social urbain de la Mairie de Bordeaux, le pacte de cohésion sociale et territoriale, le contrat local de santé et le conseil local de sécurité et prévention de la délinquance, à cela s'ajoutent des projets spécifiques comme « Bordeaux la nuit ». La thématique d'égalité femmes-hommes irrigue ces différents dispositifs.

Agir en faveur de la cohésion d'un territoire c'est avant tout bien en connaître les problématiques et les enjeux et les partager avec le plus grand nombre. Pour cela il est nécessaire de croiser les regards, de partager les expériences et les connaissances de chacun-e (professionnel-le-s et citoyen-ne-s).

La **Pacte de cohésion sociale et territoriale** se base ainsi sur un **diagnostic partagé et permanent** de Bordeaux enrichi de données diverses :

- L'analyse des besoins sociaux : données statistiques relatives au quartier (population, logement, niveau de revenus...)
- Les diagnostics en marchant : récolte de la parole des habitant-e-s et des professionnel-le-s de terrain quant à leur ressenti, leur vécu du territoire en tant qu'expert-e-s d'usage lors d'une déambulation dans les rues de la ville.
- L'observatoire : échanges avec les acteurs de terrain, connaissance des publics qu'ils rencontrent et de leurs besoins, cellules de veille, CLIP (Comité de Liaison Inter Partenarial)...

Ainsi les chef-fe-s de projet de la direction du développement social urbain (DDSU) de la Mairie de Bordeaux animent différentes instances sur les quartiers prioritaires de la Ville. Ces groupes de travail ont pour objectif un diagnostic partagé des problématiques identifiées afin d'apporter, au regard des champs de compétences et d'intervention des différents partenaires, des réponses collectives. Des diagnostics partagés sont ainsi menés régulièrement dans chacun des huit quartiers prioritaires.

Trois quartiers politique de la ville (QPV), le Grand Parc, la Benaugue et les Aubiers, ont plus particulièrement fait remonter la volonté d'aborder les **problématiques liées aux violences intrafamiliales**. Le sujet des femmes isolées, avec ou sans enfant, parfois en couple ou en cours de séparation, mais également des professionnel-le-s démunis ont été pointés. **Des outils pour mieux repérer, accueillir, orienter** ont été demandés afin de mieux appréhender la thématique et ses spécificités. Ainsi, depuis 2018, la DDSU accompagne plusieurs groupes de travail à l'échelle des QPV autour de la problématique des violences intrafamiliales. Si le partenariat et les actions locales sont nécessaires, la mise en commun d'informations, de formations et de développement de compétences est tout aussi importante. Un ensemble de rencontres thématiques a été travaillé et amorcé depuis juin 2019 :

- Un premier temps de **définitions** des termes liés aux violences intrafamiliales a été organisé en partenariat **avec la CAF de la Gironde** et proposé aux acteurs locaux sur plusieurs quartiers prioritaires.
- La **formation** « repérer, accueillir et orienter les personnes victimes de violences dans le couple » animée **par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)** de la Gironde vient nourrir une des thématiques de travail sur lesquelles les acteurs sont accompagnés. Plusieurs séances ont ainsi été organisées à destination des professionnel-le-s du champ social (associations, institutions scolaires, maisons départementales de la

solidarité et de l'insertion, bailleurs sociaux...) et financées par la Ville et le Département (4 sessions en 2019, 1 en 2020).

- Les « **Assises sur les violences au sein du couple** », journée interprofessionnelle mise en place par les missions égalité de la ville de Bordeaux et Bordeaux Métropole, le 12 novembre 2019, a eu pour objectif d'initier une réflexion collective pour mieux lutter contre ces violences.
- Une journée de conférences dédiées aux conséquences sur les enfants des violences conjugales est proposée par le Département de la Gironde le 19 novembre 2019.

Outre, ces outils et espaces de travail mis à disposition pour avancer collectivement sur le sujet des droits des femmes, sera intégrée plus spécifiquement à l'axe « aide aux victimes » de la stratégie territoriale de sécurité et prévention de la délinquance, la question des violences sexistes et sexuelles.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La question de la lutte contre les violences faites aux femmes est aujourd'hui un des enjeux majeurs de notre société. Après la vague de révélations d'agressions sexuelles nommée « Me Too » en 2017, la prise de conscience s'est généralisée. Toutefois, malgré la mobilisation de mouvements citoyen-ne-s, l'implication des associations et des actions ciblées de l'Etat, le nombre de femmes victimes du large spectre des violences continue d'augmenter. Les féminicides étaient en 2019 en moyenne d'une femme tuée tous les deux jours et demis par son conjoint ou ex-conjoint.

En France en 2017, 219 000 femmes âgées de 18 à 75 ans ont été victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par leur conjoint ou ex-conjoint. Parmi elles, seules 19% déclarent avoir déposé une plainte. Sur l'année, ce sont 130 femmes qui sont décédées sous les coups de leur conjoint. En 2018, on dénombrait 121 féminicides et **au 14 novembre 2019, 131 féminicides** étaient déjà comptabilisés.

La Ville de Bordeaux a financé en 2018 une **enquête sur les ruptures d'aide dans les parcours des femmes victimes de violences**, portée par le Centre Accueil Consultation Information Sexualité de Bordeaux (CACIS) et réalisée par l'Association de Recherche et d'Etude sur la Santé, la Ville et les Inégalités (ARESVI). Cette étude avait pour objectif de dresser un état des lieux de la prise en charge et des parcours individuels en Gironde afin d'identifier les leviers et freins pour améliorer le repérage, l'accueil et l'accompagnement des victimes.

D'après le questionnaire sur les parcours des femmes victimes de violences mené par Johanna Dagorn² sur le territoire girondin, les femmes qui déclaraient subir ou avoir subi des violences conjugales (53% des répondantes) s'étaient adressées :

- à des associations (28%),
- aux forces de l'ordre (30%),
- à des professionnel-le-s du corps médicosocial (5%).

² Docteure en sociologie, chercheuse au laboratoire d'analyse et de recherches sociales en éducation et en formation de l'université de Bordeaux.

Il s'agit par la coordination et l'échange entre les professionnel-le-s de faciliter l'accompagnement des victimes et une meilleure prise en charge des problématiques.

1. LA COMMISSION DROITS DES FEMMES

Dans une logique de structuration et ayant pour volonté de renforcer le travail partenarial avec les acteurs associatifs du territoire, la mission égalité, diversité, citoyenneté de la ville de Bordeaux, sous l'impulsion de l'adjoint au maire chargé de l'égalité et de la citoyenneté, a adossé à l'Observatoire bordelais de l'égalité une « commission droits des femmes ». 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. Deux thématiques prioritaires ont été définies la lutte contre les violences faites aux femmes et la prévention des stéréotypes par l'éducation et la sensibilisation.

La commission a été créée le 8 novembre 2018 durant la Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté à l'occasion de la soirée consacrée aux violences faites aux femmes. L'enquête financée par la Mairie de Bordeaux sur les ruptures d'aide dans les parcours des femmes victimes de violences y a été présentée.

La commission est composée de chercheuses et chargée de mission de l'université de Bordeaux, de la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité, de services municipaux et métropolitains, ainsi que d'associations locales :

- Association Pour l'Accueil des Femmes En Difficulté (APAFED)
- Centre Accueil Consultation Information Sexualité (CACIS)
- Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles 33 (CIDFF 33)
- Maison des femmes de Bordeaux
- Planning familial 33
- Pôle Ecole des femmes - Association Mana
- Promofemmes
- Ruelle (lutte contre l'exploitation)
- Stop Harcèlement de Rue

Lieu d'échange et de réflexion sur lequel peuvent s'appuyer les directions de la ville de Bordeaux et ses partenaires, **la commission a travaillé conjointement à l'élaboration d'un plan d'actions pour lutter contre les violences faites aux femmes.**

2. UN PLAN POUR AGIR CONTRE LES VIOLENCES

La lutte contre les violences faites aux femmes est une priorité nationale, l'Etat a ainsi lancé en septembre 2019 un Grenelle sur les violences conjugales. Sujet actuel majeur, la ville de Bordeaux avait déjà, en 2018, affiché sa volonté de faire de la **lutte contre les violences faites aux femmes une priorité de sa politique en faveur de l'égalité F-H et des droits des femmes**. Un plan de 10 actions, élaboré dans le cadre de la commission droits des femmes, a été adopté à l'unanimité par le conseil municipal le 8 juillet 2019. Ce **plan de lutte contre les violences faites aux femmes** vise à améliorer la protection des victimes, sensibiliser et informer les citoyen-ne-s, professionnel-le-s, témoins et victimes pour

prévenir et offrir une prise en charge plus efficace sur le territoire. Des **moyens financiers** ont été débloqués, avec notamment le lancement d'un appel à projets pour lutter contre les violences envers les femmes et les personnes lesbiennes, gays, bisexuels et trans (LGBT) d'un montant de 100 000€. Diverses actions ont été déployées dans l'objectif d'une mobilisation et coordination locales renforcées sur les violences sexistes et sexuelles.

.1 LA MISE A L'ABRI DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

La ville de Bordeaux a choisi de s'impliquer au côté de l'Etat pour l'ouverture de places supplémentaires pour l'hébergement des femmes victimes de violences conjugales.

L'Association Pour l'Accueil des Femmes En Difficulté (APAFED), centre d'hébergement et de réinsertion sociale, membre du réseau de la Fédération Nationale Solidarités Femmes, intervient depuis de nombreuses années sur le territoire bordelais et métropolitain pour venir en aide aux femmes avec ou sans enfant victimes de violences conjugales. Ses activités sont l'accueil, l'écoute, l'accompagnement et l'hébergement des victimes. Ses missions sont regroupées en deux pôles, le pôle urgence ayant pour finalité la protection des victimes et le pôle insertion pour la reprise d'autonomie des femmes accueillies. En 2017, sur 530 femmes victimes de violences conjugales s'étant adressées à l'APAFED pour une demande d'hébergement, seule une centaine a pu bénéficier d'une solution de mise à l'abri permettant l'éloignement du conjoint violent (118 femmes et 124 enfants hébergés sur l'année, dont 71 femmes et 72 enfants accueillis dans un lieu sécurisé). Si les places d'urgence manquent, la problématique de l'accès au logement amplifie le phénomène en ne permettant pas aux personnes en reprise d'autonomie avec un accompagnement léger de quitter le dispositif d'urgence pour un appartement seule ou en colocation.

Pour pallier ces difficultés, **la ville de Bordeaux a mis à disposition de l'APAFED**, en avril 2019, un **appartement** sur son parc immobilier pour l'accueil de femmes victimes de violences. La Ville s'est également rapprochée des acteurs du logement social afin de contribuer au désengorgement des dispositifs d'hébergement d'urgence et apporter de nouvelles réponses. **Domofrance et Aquitanis ont ainsi proposé de réserver 5 logements à l'APAFED** pour l'accompagnement de femmes victimes de violences vers le logement autonome grâce à un système de bail glissant. La ville de Bordeaux contribuera à ce dispositif par un soutien financier d'un montant de 36 000€ à l'association dans le cadre de l'appel à projets « lutte contre les violences faites aux femmes ». Cette subvention doit permettre à l'APAFED d'assurer la location des 5 appartements offrant ainsi 10 places supplémentaires (femmes et enfants) et le suivi des personnes accueillies.

.2 LE SOUTIEN AUX REPONSES DE PROXIMITE

Dans le cadre de sa politique de soutien aux initiatives locales et pour valoriser le travail primordial des acteurs associatifs du territoire, la ville a renforcé son soutien en faveur des structures dédiées à la défense des droits des femmes. A ce titre, elle a financé le projet « Maison d'Ella » porté par le CACIS qui vise à développer la prise en charge du psycho-trauma, sur la durée, des femmes victimes de violences par l'ouverture d'un centre pluridisciplinaire intervenant autour des violences physiques, sexuelles, mutilations génitales...

L'appel à projets pour lutter contre les violences faites aux femmes et personnes LGBT+ a également permis de financer 14 projets sur ces thématiques, dont 9 concernant plus précisément la lutte contre les violences faites aux femmes.

Association	Projet	Financement
APAFED	Financement de 5 nouveaux appartements (10 places d'hébergement) pour des femmes victimes de violences	36 000 €
	Création d'une antenne sur la commune de Bordeaux destinée à l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales hébergées	12 000 €
CACIS	Ateliers de bien-être et estime de soi à la Maison d'Ella pour la reconstruction des femmes victimes de violences	1 500 €
CIDFF	Permanences d'accès au droit pour favoriser le repérage et l'accompagnement des femmes victimes de violences	8 000 €
La Maison des Femmes	Permanences d'écoute individuelle et prise en charge des femmes victimes de violences	10 000 €
Les Fées Papillons	Ateliers de travail sur la confiance en soi et la reconstruction psychologique pour les femmes victimes de violences	1 500 €
Les Orchidées Rouges	Soutien dans les démarches de reconstruction pour les femmes victimes de mutilations sexuelles et de mariage forcé	3 000 €
Planning Familial de la Gironde	Entretiens individuels et groupes de parole pour les femmes victimes de violences sexuelles	4 000 €
	Accompagnement à l'hébergement pérenne de l'association	4 000 €
TOTAL		80 000 €

Il s'agit pour la Ville de **pérenniser ces financements sous l'octroi de subventions de fonctionnement** permettant aux associations de pouvoir focaliser leurs efforts sur l'objet de leur mission et non la stabilité financière de leur structure. Un effort important a été fait cette année pour soutenir les actions des associations de défense des droits des femmes qui œuvrent quotidiennement depuis de nombreuses années au côté des victimes, mais également pour la prévention et l'éducation de la société.

.3 UN SITE INTERNET DEDIE

La sensibilisation et l'information du public est une des missions de la Mairie de Bordeaux. A travers des campagnes de communication, évènementiels, cérémonies, la Ville s'engage pour la prévention des stéréotypes, discriminations et violences auprès des habitant-e-s.

Face aux besoins des professionnel-le-s, victimes et témoins de disposer d'outils et d'informations sur les associations et dispositifs existants sur le territoire en matière de violences sexistes et sexuelles, **la ville a ouvert un site internet dédié fin août 2019.**

L'enquête sur les ruptures d'aide dans les parcours des femmes victimes de violences a révélé des publics invisibilisés s'adressant peu aux institutions et/ou aux associations locales comme les étudiantes, les femmes cadres et/ou de réputation, les femmes en situation de handicap et les femmes étrangères. Cet outil a ainsi pour objectif d'évoluer afin d'intégrer des dispositifs répondants aux besoins de ces publics, usage du numérique pour les utilisatrices du web, accessibilité pour les personnes en situation de handicap, facilitation graphique et pictogrammes pour aider à la lecture et compréhension.



**VICTIMES, TÉMOINS,
PROFESSIONNEL.L.E.S
CONFRONTÉ.E.S AUX VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES :**

**> UN NUMÉRO DE TÉLÉPHONE 3919
NUMÉRO D'ÉCOUTE, D'INFORMATION
ET D'ORIENTATION NATIONAL :**

**VIOLENCES
CONTRE LES FEMMES
LA LOI VOUS PROTÈGE** **APPELEZ LE
3919**

**> UN SITE D'INFORMATION
WWW.INFO-VIOLENCES-FEMMES.
BORDEAUX.FR**

.4 ELUCID

Bien que très présentes dans la société, les discriminations et violences discriminatoires, c'est à dire en lien avec un critère de discrimination comme le genre (violences conjugales), l'origine (agression raciste ou antisémite), ou l'orientation sexuelle (agression homophobe), ne font l'objet que de peu de plaintes, et encore moins de condamnations. Les victimes ont souvent du mal à se retrouver parmi les nombreux dispositifs d'aide existants, à collecter les preuves, à faire les démarches pour porter plainte.

C'est pourquoi la Mairie de Bordeaux a décidé, avec les différents partenaires institutionnels et associatifs concernés, d'impulser le réseau **ELUCID : un point unique d'entrée** au sein du CCAS de Bordeaux, par un-e spécialiste des **discriminations et violences discriminatoires**, pour faire l'analyse de la situation, être informé-e sur ses droits, et être orienté-e vers le partenaire du réseau en fonction des demandes et besoins spécifiques. Par exemple, si une victime souhaite déposer plainte, il pourra lui être proposé de rencontrer un avocat du réseau. Dans ce cas, la ville de Bordeaux pourra prendre en charge financièrement la première consultation.

Ce réseau, fruit d'un long travail partenarial mené en lien avec la police nationale, le parquet de Bordeaux, le défenseur des droits, la maison de la justice et du droit, l'ordre des avocats, l'école nationale de la magistrature et les associations locales, a été lancé le 4 octobre 2019 en présence des partenaires et de la presse.

Dans cette optique de mise en réseau et mobilisation locale, des « **Assises sur les violences au sein du couple** » ont été organisées le 12 novembre par Bordeaux Métropole et la Ville de Bordeaux. Ce projet qui a rassemblé plus de **150 participant-e-s** s'est inscrit dans le cadre des consultations du Grenelle sur les violences conjugales et fait suite au travail engagé dans le cadre de la Commission droits des femmes de la Mairie de Bordeaux. **Temps interprofessionnel** sur une journée mêlant acteurs institutionnels et associatifs du territoire, il a permis d'aborder différentes problématiques (santé, accès aux droits, hébergement, plainte) liées aux violences faites aux femmes.

Des tables-rondes, témoignages et ateliers ont été proposés afin d'initier une réflexion collective autour de la prévention des violences, l'impact sur les enfants, les violences au début de la vie affective, la santé psychique, l'auteur, pour mieux répondre aux besoins du territoire et outiller les professionnel-le-s face à ces situations.



ROLE DE L'EMPLOYEUR : ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La ville de Bordeaux et son Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) ont obtenu en 2019 les labels « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité » délivrés par l'association française de normalisation (Afnor). Après un audit de certification mené par l'Afnor entre le 29 janvier et 8 février 2019 sur un échantillonnage de sites et services municipaux et métropolitains, la Ville, le CCAS et la Métropole ont présenté leurs candidatures devant les commissions Egalité et Diversité, présidées par l'Etat, en mai et septembre 2019, et ont reçu un avis favorable à cette double labellisation. Il s'agit maintenant de poursuivre le travail engagé dans un process d'amélioration continue afin de conserver ces labels lors des audits de suivi tous les 24 mois. Une analyse des risques a ainsi été engagée en réponse au point d'insuffisance relevé par l'Afnor. Cette analyse portée par le service audit interne de l'inspection générale a pour objectif de cartographier l'ensemble des zones à risques au sein de la collectivité afin de proposer des actions correctrices.



Une enquête interne a été menée entre septembre et novembre 2018 afin d'évaluer le ressenti discriminatoire au sein de nos institutions. 1270 agent-e-s Ville / CCAS / Métropole ont répondu à cette étude. Le premier motif évoqué a été la discrimination en raison du sexe, en seconde position est arrivée l'apparence physique. Concernant les actions prioritaires une promotion interne équitable et la suppression des inégalités salariales faisaient parties des principales réponses.

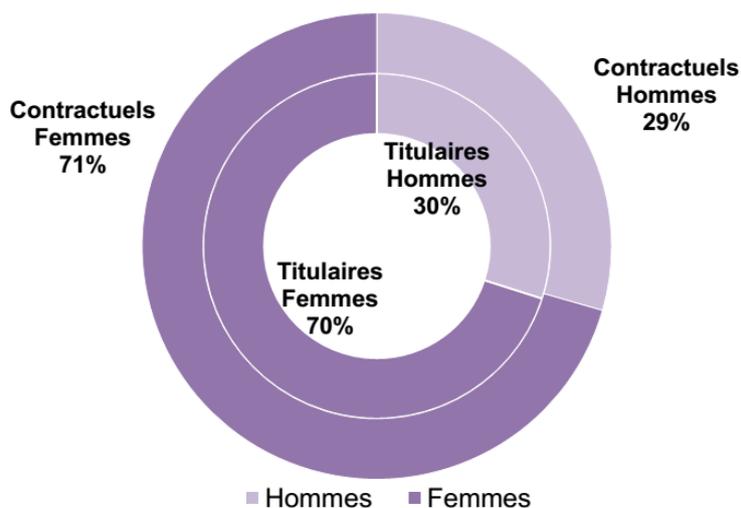
LES EFFECTIFS

En 2018, la Mairie de Bordeaux comptait 3499 agent-e-s sur des emplois permanents, 2453 femmes et 1046 hommes, une augmentation de 1,5% par rapport à 2017 avec 47 femmes et 4 hommes de plus, soit une hausse à 92% féminine. Pour autant, la répartition des effectifs par sexe reste stable depuis la mutualisation des services avec Bordeaux Métropole en 2016 avec un effectif permanent à 70% féminin.

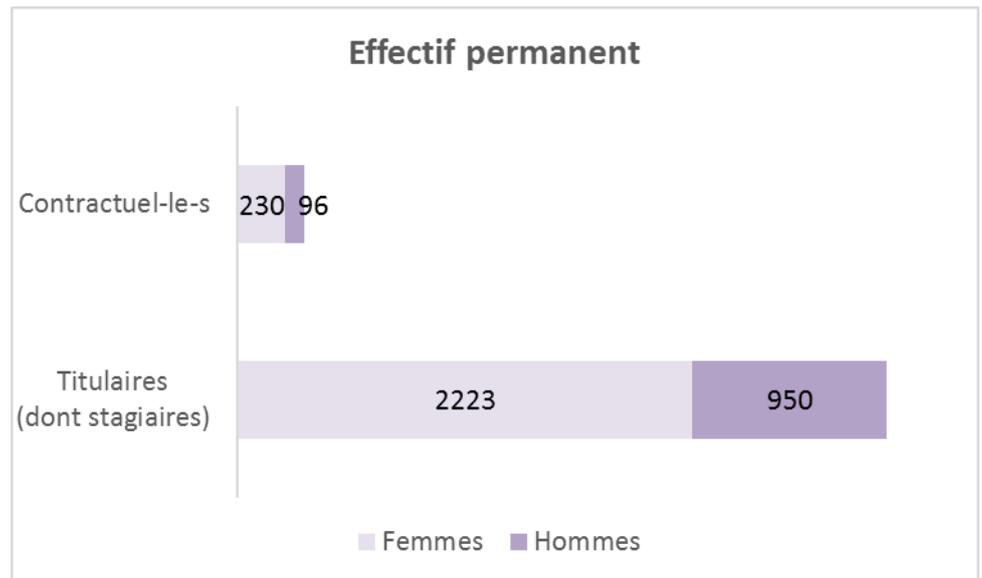
S'agissant de la moyenne d'âge du personnel, elle est de 44 ans et 9 mois, avec une moyenne d'âge plus importante chez les hommes : 46 ans, que chez les femmes : 44 ans et 3 mois. De manière globale, la pyramide des âges de la Mairie de Bordeaux a la forme caractéristique d'une population vieillissante, avec un âge moyen qui continue d'augmenter d'une année sur l'autre laissant anticiper des départs à la retraite importants à court et moyen termes.

1. PAR STATUT

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

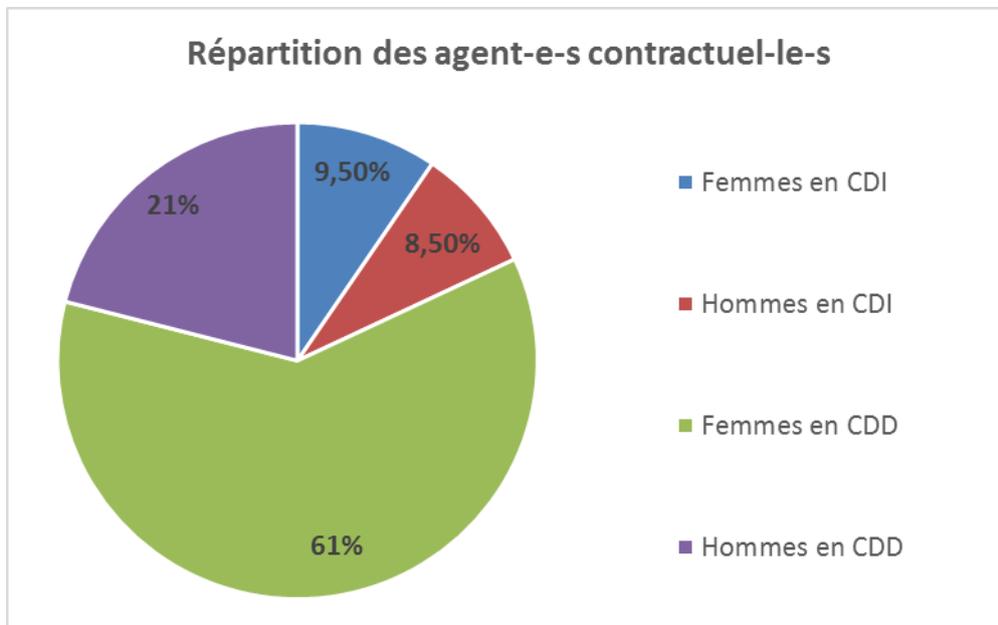


Comme l'année précédente, les agentes et agents contractuels sur des postes permanents représentent un peu moins de 10% de l'effectif, 9,3% exactement en 2018.



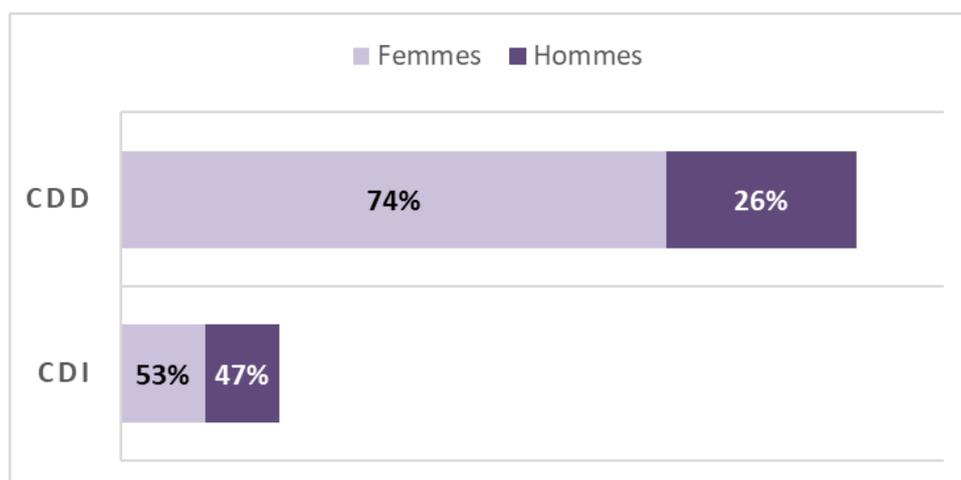
2. PAR CONTRAT

En 2018, l'effectif contractuel sur emploi permanent s'élevait à 326 personnes, une baisse d'environ 5% par rapport à 2017. Si le nombre d'agent-e-s en contrat à durée indéterminée (CDI) reste stable par rapport à l'an passé, le nombre d'agent-e-s en contrat à durée déterminée (CDD) a lui diminué.



Les effectifs contractuels sur emplois permanents représentent 58 personnes en CDI et 268 en CDD.

La tendance à la féminisation des postes en CDI continue avec une répartition de 53% de femmes (49% en 2017, 46% en 2016) et 47% d'hommes. Pour les emplois en CDD, on constate un renforcement de l'effectif déjà très féminin puisque 74% des agent-e-s en CDD sont des femmes, contre 72% l'an passé.



Concernant les emplois d'insertion sur des postes non permanents :

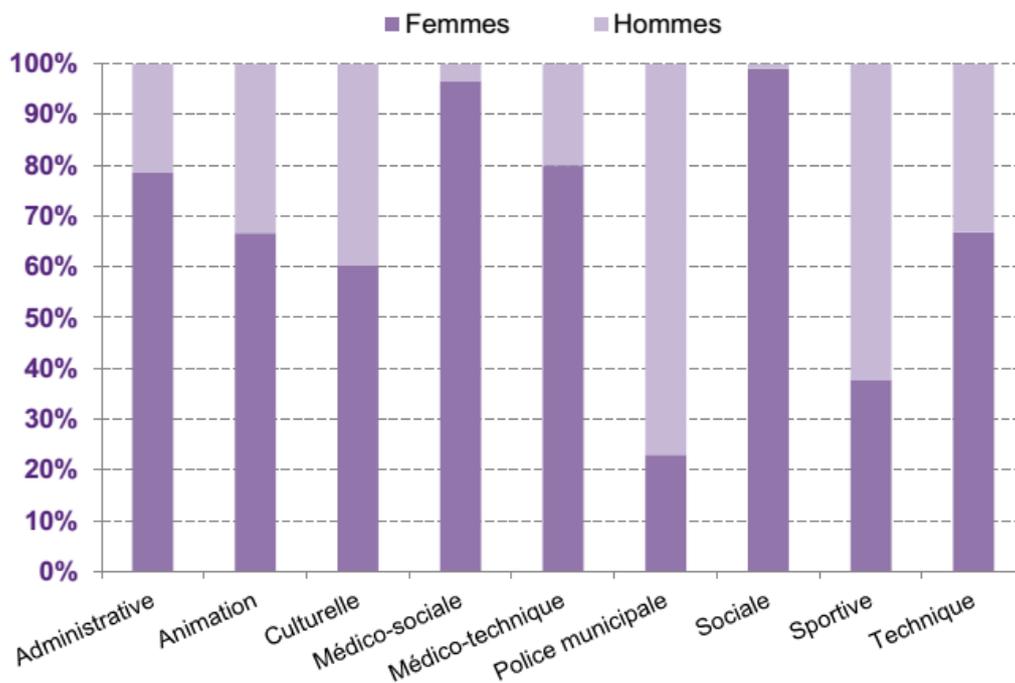
- La récente réforme gouvernementale sur les contrats aidés a fortement impacté la politique RH de la Ville en faveur de l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi puisqu'on observe une forte baisse des personnes en CUI/CAE ou emploi d'avenir depuis 2016.
- Les jeunes en apprentissage sont également de moins en moins nombreux au sein des services de la Ville.
Véritable tremplin vers l'emploi, l'apprentissage a pour objectif de donner une formation théorique et pratique en vue d'une qualification universitaire ou professionnelle. L'apprentissage est un levier qui doit permettre aux institutions publiques de faire découvrir leurs métiers et de pouvoir travailler sur la non mixité de certaines filières.
- A l'inverse, après des chiffres particulièrement bas en 2017, le nombre de stagiaires rémunérés et volontaires en service civique est à la hausse en 2018.

3. PAR FILIERE

Les filières et domaines d'activités de la Mairie de Bordeaux restent très genrés (solidarité, écoles, petite enfance) avec à l'inverse des services mutualisés avec Bordeaux Métropole majoritairement masculins (traitement des déchets, numérique, espaces verts, voirie).

La mixité des filières ne repose pas que sur l'engagement des collectivités et demande un travail de fond pour orienter les filles dès le plus jeune âge vers un plus large panel de métiers. Les actions auprès des écolier-e-s, collégien-ne-s, lycéen-ne-s et étudiant-e-s doivent être renforcées pour leur permettre une meilleure prise de conscience et un choix éclairé.

La Direction Générale du Numérique et des Systèmes d'information a mis en place des partenariats avec différentes écoles primaires pour faire découvrir certains aspects de leurs métiers, comme la robotique, aux plus jeunes, filles et garçons.



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

- 52% au sein de la filière technique,
- 17% au sein de la filière administrative,
- 13% au sein de la filière culturelle.

Les six autres filières se répartissent les 18% restant : 7% et 6% au sein de la filière médico-sociale et sociale, 3% pour la police municipale. La filière sportive rassemble 1% des effectifs. Enfin, les filières animation et médico-technique comptent moins de 1% des agent-e-s.

Au sein de la Ville, seules deux filières comptent plus d'hommes que de femmes, la police municipale, qui comme en 2017 rassemble 77% d'hommes et 23% de femmes, et la filière sportive qui s'est

quelque peu masculinisée au regard des pourcentages avec 62% d'hommes contre 58% l'an passé (en effectif : 1 homme et 4 femmes supplémentaires).

Filières	2018 Femmes	2017 Femmes	2018 Hommes	2017 Hommes
Administrative	79%	78%	21%	22%
Animation	67%	73%	33%	27%
Culturelle	60%	59%	40%	41%
Médico-sociale	97%	97%	3%	3%
Médico-technique	80%	100%	20%	0%
Police Municipale	23%	23%	77%	77%
Sociale	99%	99%	1%	1%
Sportive	38%	42%	62%	58%
Technique	67%	66%	33%	34%
Total	70%	70%	30%	30%

Au niveau de l'évolution des effectifs, on observe une plus grande mixité au sein de la filière animation et médico-technique (arrivée d'un homme). Pour le reste des filières, les chiffres restent relativement stables par rapport à 2017. Trois filières (administrative, culturelle et technique) connaissent un léger renforcement de leur taux de féminisation avec une hausse de 1%.

4. PAR METIER

Le référentiel de la collectivité comprend 118 métiers issus du répertoire du CNFPT. Parmi ces métiers, 10 représentent à eux seuls plus de 60% des postes de la ville de Bordeaux.

Métiers les plus fréquents de la collectivité	En nombre			En %	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Agent-e d'entretien polyvalent-e	759	62	821	92%	8%
Assistant-e d'accueil petite enfance	351	5	356	99%	1%
Agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles	192	4	196	98%	2%
Enseignant-e artistique	67	73	140	48%	52%
Agent-e de maintenance des équipements sportifs et aires de jeux	9	119	128	7%	93%
Agent-e de gestion administrative	106	13	119	89%	11%
Agent-e de surveillance de la voie publique	24	72	96	25%	75%
Policier-e municipal-e	22	73	95	23%	77%
Bibliothécaire	68	23	91	75%	25%
Agent-e de bibliothèque	55	34	89	62%	38%

Formaliser à travers un référentiel les exigences et compétences liées à un poste permet en premier lieu d'anticiper les évolutions du poste à court, moyen et long termes, mais facilite également le repérage des compétences et savoir-faire communs afin de créer des passerelles entre métiers aux profits de l'employeur et des agent-e-s.

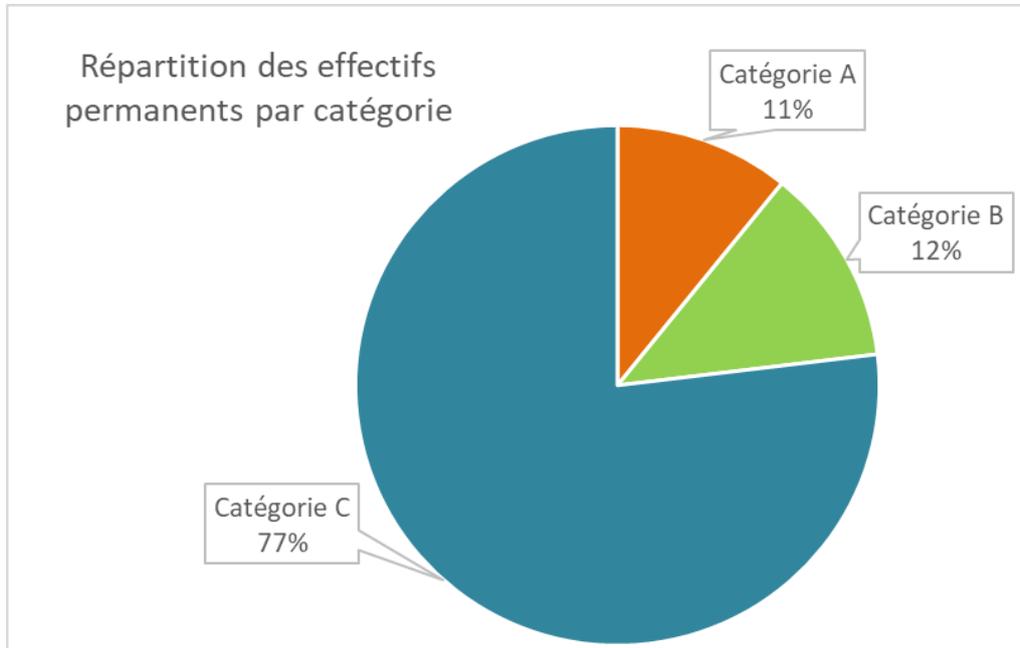
Les fonctions les plus répandues au sein de la collectivité sont, comme pour les filières, très marquées en fonction du sexe. Les métiers les plus fréquents au regard des caractéristiques de l'effectif global sont donc des postes de catégorie C occupés par des femmes :

- Le poste d'agent-e d'entretien polyvalent-e représente près d'un quart des emplois permanents de la collectivité et est occupé à 92% par des femmes.
- Les assistant-e-s d'accueil petite enfance rassemblent 10% des postes occupés à 99% par des femmes.
- Le métier d'agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles (ATSEM) arrive en 3^{ème} position des emplois les plus répandus avec 6% des effectifs permanents et compte 98% de femmes. Les contrats proposés en fonction des tâches à accomplir et du fonctionnement de l'école sont par ailleurs souvent à temps non complet. Un travail est actuellement mené par la direction des ressources humaines pour mutualiser les moyens humains entre les écoles (DGESS) et musées (DGAC) afin d'offrir des possibilités de temps complets aux agent-e-s et déprécier certains postes encore une fois très féminins.

Si l'on se penche sur les effectifs masculins, la tendance est assez différente avec des postes de catégorie C et de catégorie A arrivant en tête de classement des emplois les plus répandus :

- Agent-e de maintenance des équipements sportifs et aires de jeux, un poste de catégorie C rassemblant presque 4% de l'effectif global occupé à 93% par des hommes.
- Policier-e municipal-e et agent-e de surveillance de la voie publique, qui représentent chacun près de 3% des effectifs, sont occupés respectivement à 77% et 75% par des hommes.
- Enseignant-e artistique est le 4^{ème} métier le plus répandu (4,20% des emplois permanents) au sein de la collectivité, assez mixte il compte 52% d'hommes et 48% de femmes. Poste de catégorie A, il est chez les femmes en 5^{ème} position sur la liste des métiers les plus fréquents et est en 2nde position, exæquo avec celui de policier municipal, chez les hommes.

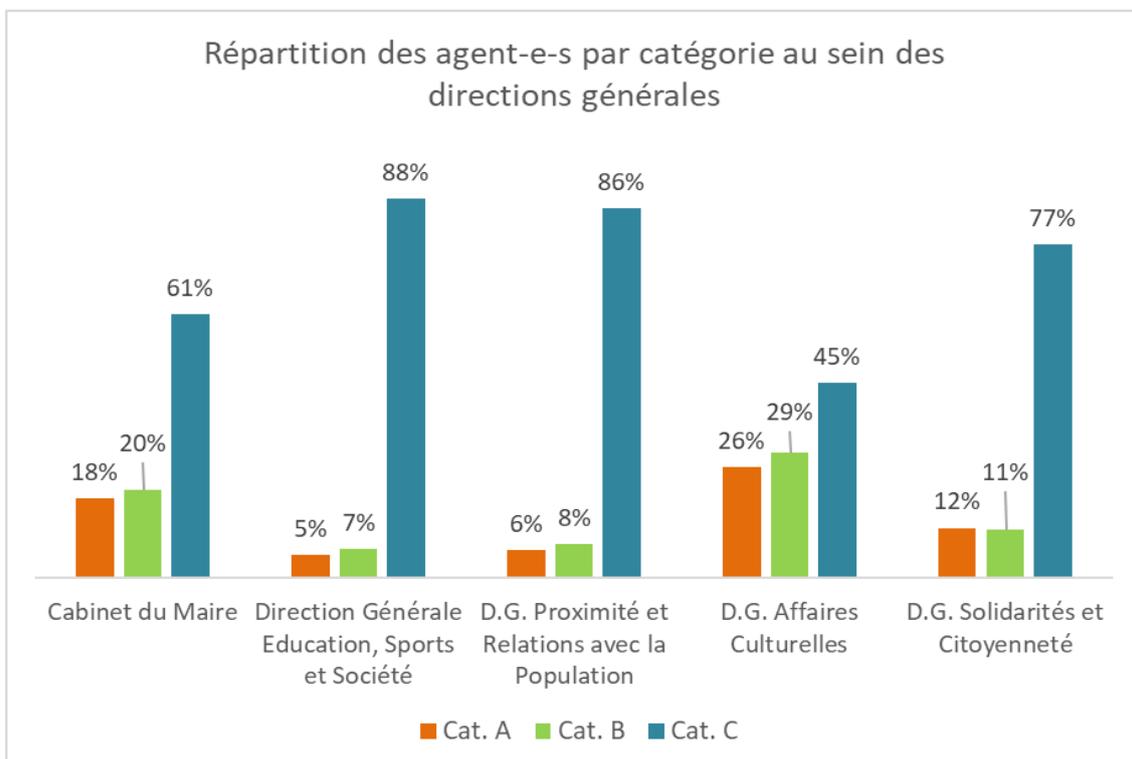
5. PAR CATEGORIE

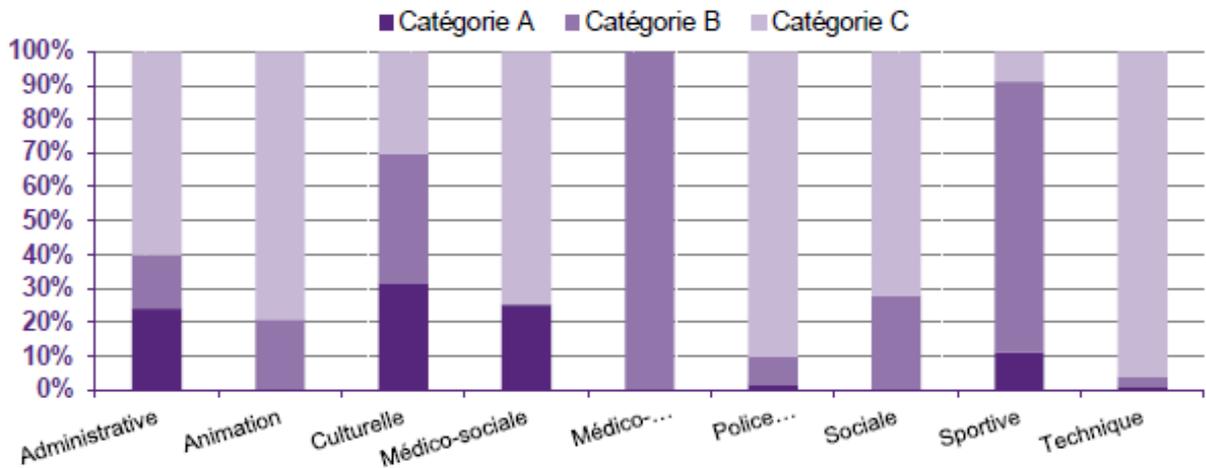


La répartition des effectifs par catégorie en 2018 reste la même qu'en 2017.

S'agissant des filières

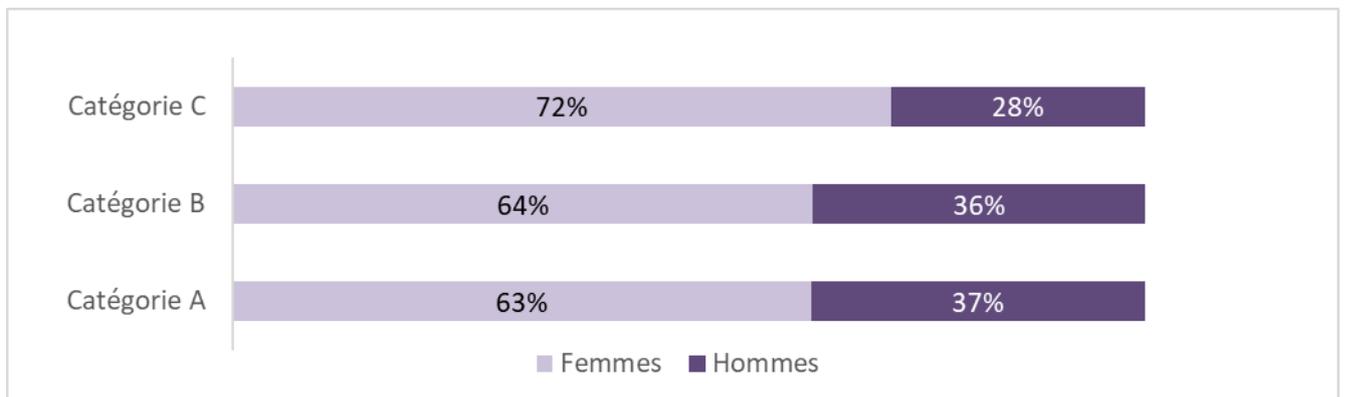
représentées, les catégories C appartiennent majoritairement à la filière technique, pour 65% d'entre eux. Concernant les catégories A et B, c'est la filière culturelle qui est la plus répandue avec respectivement 39% des effectifs de catégorie A (37% pour la filière administrative) et 42% des effectifs B.



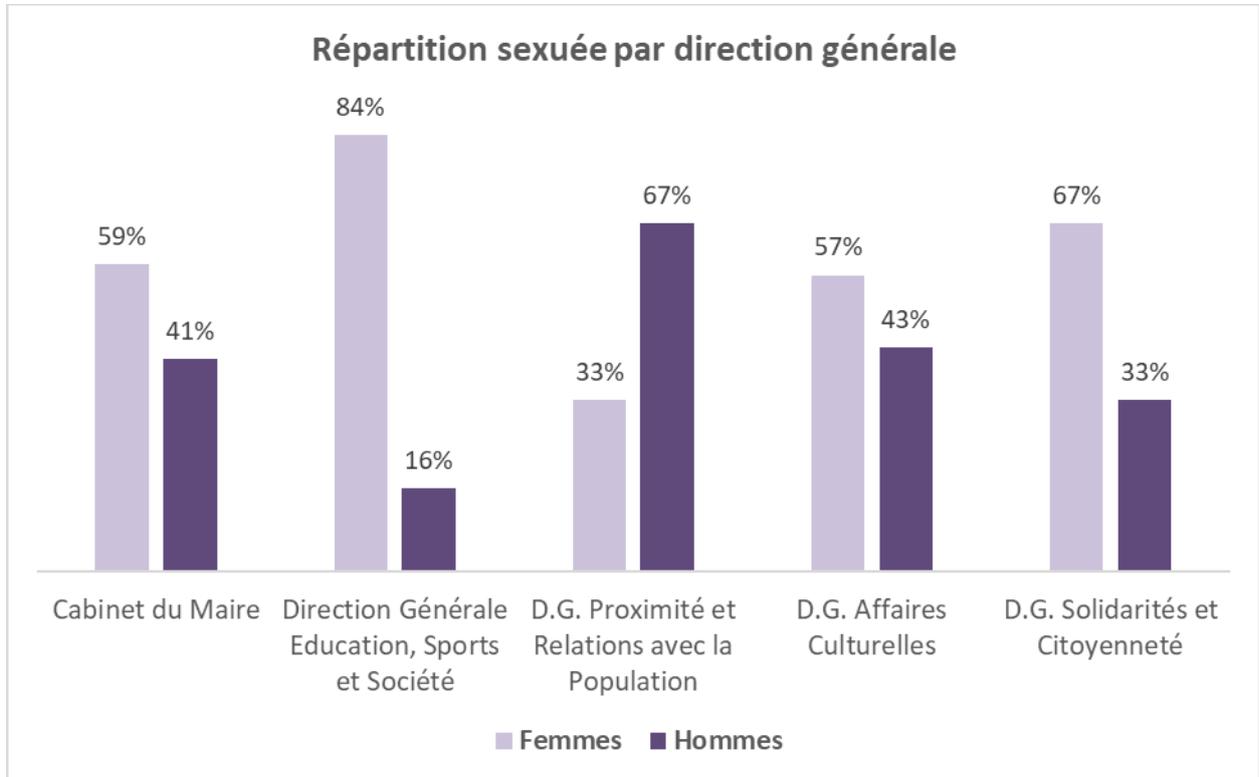


Si la répartition des effectifs par catégorie et filière est très hétérogène, la filière technique qui rassemble plus de la moitié des agent-e-s de la collectivité est très largement (96%) composée d'agent-e-s de catégorie C dont 68,5% sont des femmes.

Comme les années précédentes, la part des hommes dans les effectifs augmente avec le niveau hiérarchique. On observe une plus grande mixité au sein des catégories A et B, où la part des hommes a augmenté de 1% par rapport à 2017, que sur les postes de catégorie C.



6. PAR DIRECTION GENERALE



Les directions les plus genrées sont :

- En faveur des femmes, la direction générale éducation, sports et société (DGESS) avec les agent-e-s des écoles et crèches et la direction générale solidarités et citoyenneté (DGSC) qui rassemble des agent-e-s de la filière administrative et technique autour des métiers d'accueil du public et du social.
- En faveur des hommes, la direction générale proximité et relations avec la population (DGPRP) qui regroupe la police municipale, l'occupation du domaine public et la logistique événementielle, des métiers techniques souvent plus masculins.

Concernant la répartition des effectifs par tranche d'âge, la DGESS accueille la population la plus jeune avec 5% des agent-e-s ayant moins de 26 ans par opposition à la DGAC où la part des « 60 ans et plus » dépassent les 10%.

L'ACCES AUX RESPONSABILITES

1. L'ENCADREMENT

Tout niveau confondu, les femmes occupent 61% des postes d'encadrement au sein de la Mairie de Bordeaux. Un chiffre en baisse par rapport à 2017.

Fonction	Femmes		Hommes		Total
EMPLOIS FONCTIONNELS (DGS et DG)	2	40%	3	60%	5
ADJOINT-E AU DG	1	50%	1	50%	2
DIRECTEUR / DIRECTRICE	15	54%	13	46%	28
RESPONSABLE DE SERVICE / MISSION	54	61%	34	39%	88
RESPONSABLE DE CENTRE	51	49%	53	51%	104
RESPONSABLE D'EQUIPE / D'UNITE	110	71%	44	29%	154
TOTAL	233	61%	148	39%	381

Si on observe une certaine parité au niveau du top management, elle est contrastée au regard de l'effectif global de la Mairie de Bordeaux. L'importante féminisation de l'effectif ne se reflète dans l'encadrement qu'au niveau des responsables d'équipe.

En distinguant les différents niveaux d'encadrement :

- Si le nombre de directrices reste stable par rapport à 2017, le nombre de directeurs a lui augmenté.
- Le nombre de responsables de service a fortement baissé impactant uniquement les femmes alors que le nombre de chef de service masculin a quelque peu augmenté.
- Le nombre de responsables de centre a baissé légèrement. Dans le détail, ce sont les femmes responsables de centre qui ont subi cette baisse passant de 63 à 51 alors que le nombre d'hommes encadrant s'est accru de 46 à 53 personnes.
- Les responsables d'unité et d'équipe femmes et hommes ont, eux, légèrement augmenté en nombre.

La première évaluation de l'Afnor fin 2017 auprès de différents collectifs de travail avait pointé un manque de connaissance et de prise de conscience de l'importance et l'irrigation des sujets de l'égalité F/H et la non-discrimination dans le cadre des relations et pratiques professionnelles. Par ailleurs, il avait été constaté une difficulté à mobiliser l'encadrement supérieur sur les formations internes proposées. Pour l'année 2017, sur 133 personnes ayant participé aux sessions de formation mises en place avec le CNFPT, seulement 8 encadrant-e-s s'étaient inscrits.

Pour pallier ces difficultés et fournir à l'ensemble des responsables du top management des outils pour appréhender ces sujets transverses, une réunion de direction dédiée à ces enjeux a été mise en place.

Réunion des directeurs et directrices du 4 décembre 2018

Ouverte par le Maire / Président et le directeur général des services, la matinée du 4 décembre a mêlé conférence, table-ronde, échanges et cas pratiques pour comprendre ce que recouvre la discrimination dans le milieu professionnel et les leviers d'actions proposés par la dispositif Alliance (Labels Egalité / Diversité).

Programme :

- Conférence de **Mme Ferro Vallé**, formatrice et conférencière sur la lutte contre les discriminations et l'égalité, experte label égalité professionnelle pour le groupe Afnor, En collaboration avec :
 - **Mme Crépin**, directrice du Pôle Insertion du groupe Randstad impliqué sur ces questions à travers notamment l'institut Randstad pour l'égalité des chances,
 - **Mme Remazeilles**, secrétaire générale de Bordeaux Métropole et la ville de Bordeaux, directrice du projet stratégique de double labellisation,
- Représentation de « Profil Typé », une pièce du Théâtre Sur Mesure abordant les enjeux de l'égalité et la diversité. L'enjeu était de permettre aux participant-e-s de déconstruire les stéréotypes pour réagir en professionnel-le. La pièce a été suivie de travaux collectifs pour une meilleure appropriation du sujet.

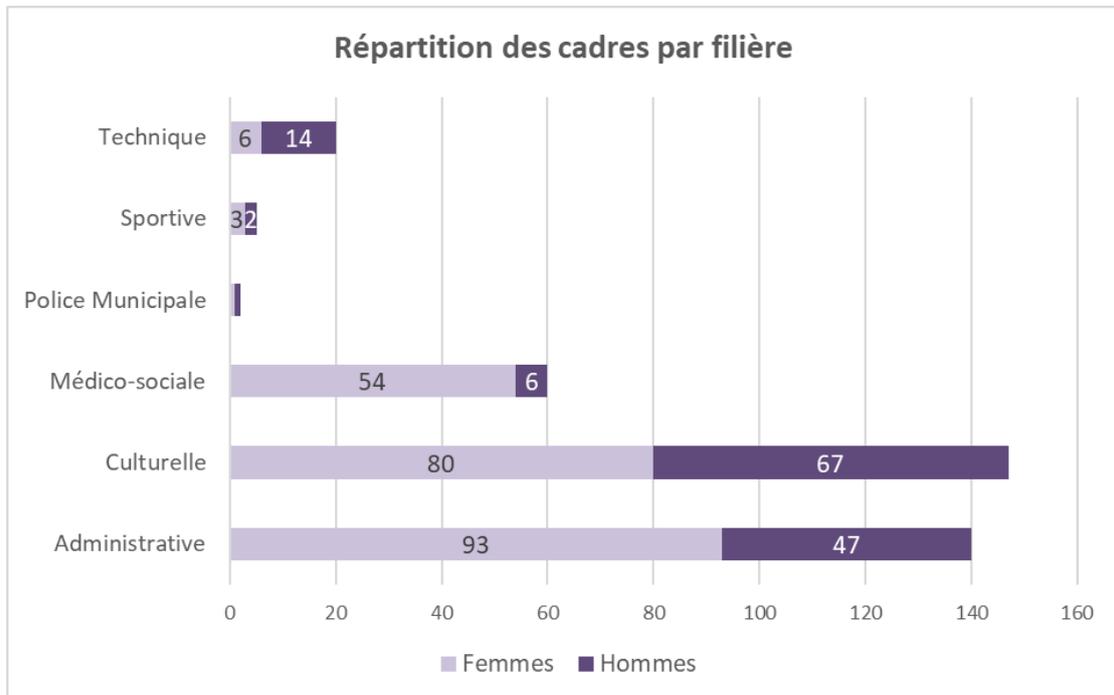
La réunion des directeurs et directrices a rassemblé 100 participant-e-s, soit 70% de l'encadrement supérieur de la Ville, du CCAS et de la Métropole.

La démarche de labellisation Egalité / Diversité a permis d'intégrer ces questions, souvent considérées comme purement sociologiques, dans les pratiques managériales du quotidien et dans le fonctionnement de nos collectivités sur différents plans, tels que le recrutement, l'avancement, l'évaluation en définissant une politique générale d'égalité professionnelle et de diversité.

A l'instar de différentes villes comme Lyon ou Pessac qui ont déployé des plans de sensibilisation obligatoires auprès de leurs agent-e-s et de leurs encadrant-e-s sur plusieurs années, le projet proposé pour la ville de Bordeaux et Bordeaux Métropole est un déploiement progressif, auprès de l'ensemble des encadrant-e-s, d'une démarche d'accompagnement au changement des comportements et des pratiques managériales. Ce projet de sensibilisation s'inscrit dans la continuité de la démarche ADN (Acteur-trice d'une Dynamique Nouvelle) car il est attendu des encadrant-e-s une dynamique d'acteur au changement. La communication joue également un rôle important dans la mise en œuvre de cette démarche car il s'agit de diffuser largement les questions de discrimination, d'égalité femmes/hommes, de diversité, qui correspondent aux valeurs portées par la collectivité.

2. LES CADRES

Les femmes représentent 63% des effectifs cadres de la Mairie de Bordeaux.



Au niveau des directions générales, la DGAC regroupe 50% des effectifs de catégorie A et la DGESS un peu plus d'un quart.

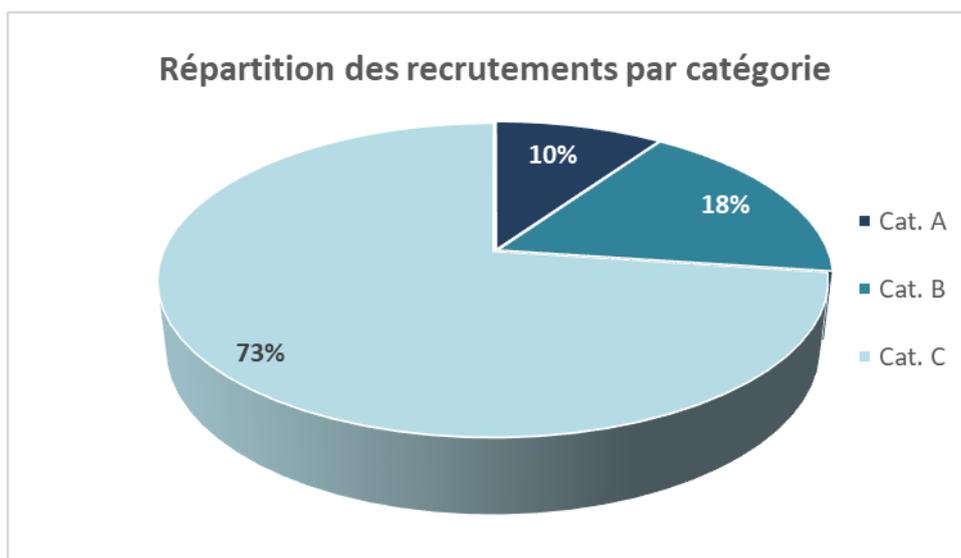
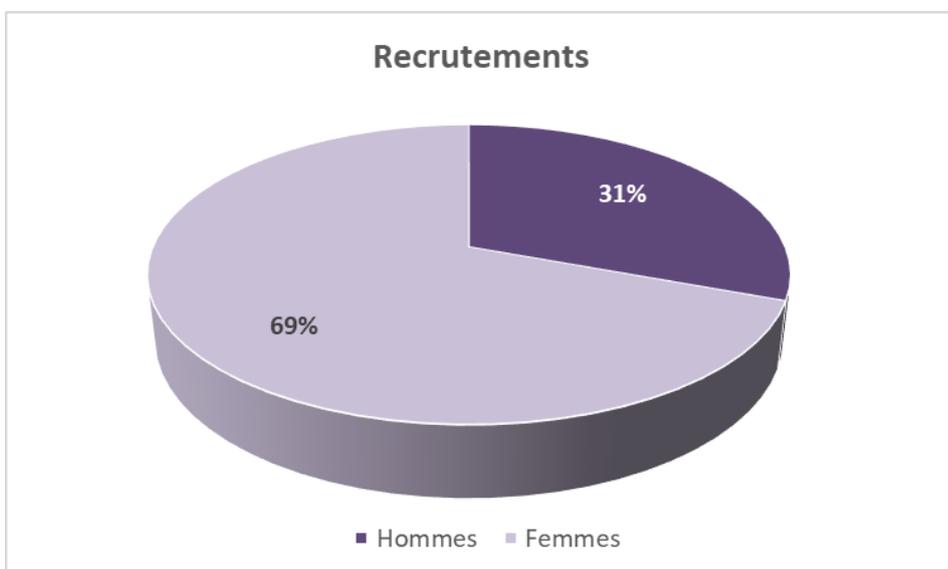
Un plan de formation des cadres, « Encadrant-e-s d'une Dynamique Nouvelle », a été développé. D'une part, ce plan ambitieux, mis en œuvre à partir de 2019, prévoit la formation obligatoire de tous les nouveaux managers sur un tronc commun comportant une journée sur l'égalité de traitement et la non-discrimination dans le service public territorial. D'autre part, ce plan est proposé, sur la base du volontariat, à l'ensemble des cadres et encadrant-e-s en poste qui peuvent sélectionner les formations à la carte pour parfaire leurs connaissances sur de nombreux sujets et techniques de management.

LE RECRUTEMENT

Le nombre de recrutement sur emploi permanent au sein de la ville de Bordeaux s'est élevé en 2018 à 427, un chiffre en légère hausse par rapport à 2017.

La part des femmes et des hommes recrutés conforte le taux de mixité global de la Mairie de Bordeaux (70% de femmes / 30% d'hommes).

On peut cependant observer une très légère évolution en faveur de la masculinisation des effectifs entrants.



Les actions en faveur d'une plus grande mixité se poursuivent au sein de la ville de Bordeaux, son CCAS et de Bordeaux Métropole.

100% des offres d'emplois diffusées sont neutres, 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 en matière d'égalité et de non-discrimination. Une cellule « Alerte discrimination » a été ouverte en mai 2016 à destination du personnel, mais également des candidat-e-s à un emploi public qui se seraient sentis discriminés lors de la procédure de recrutement.

La DRH s'emploie à diversifier les canaux de diffusion des offres afin de toucher un plus large public et favoriser par ce biais la mixité dans sa globalité. La présence des équipes des ressources humaines sur les différents forums de l'emploi a également pour objectif de faire connaître les métiers de la fonction publique.

Une attention est portée à l'adaptation des équipements (petites tailles) et l'aménagement des locaux pour permettre à toute personne d'accéder au métier de son choix quel que soit son sexe.

Un logiciel de recrutement va être mis en place pour une meilleure traçabilité des candidatures. Cet outil doit également permettre à la collectivité d'évaluer et de suivre la mixité des candidat-e-s tout au long du processus de recrutement.

La collectivité travaille par ailleurs au développement des passerelles entre métiers. Le centre en évolution professionnelle propose des ateliers d'information sur les métiers en tension et a accompagné 207 femmes et 156 hommes vers des changements de métiers en 2017.

1. LA TITULARISATION

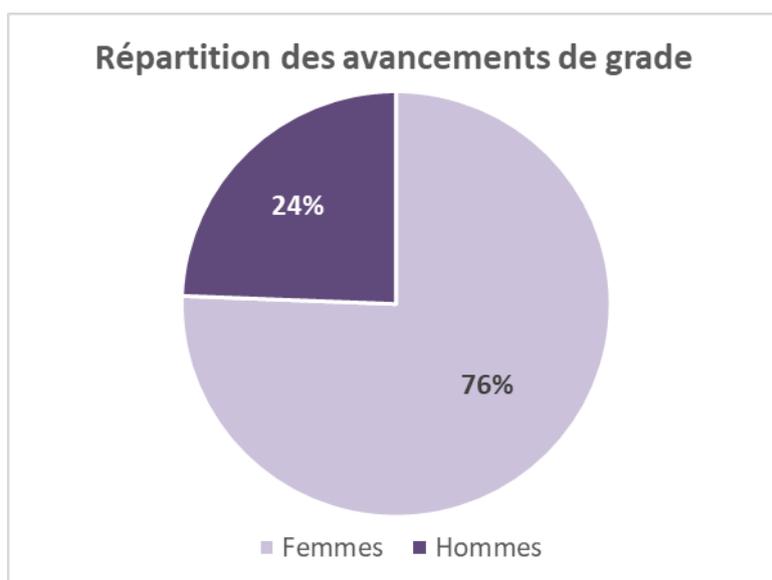
En 2018, on observe une hausse de 50% du nombre d'agent-e-s titularisé-e-s, 147 femmes et 44 hommes. Si quelques agent-e-s ont vu leur période de stage prolongée (2 hommes et 3 femmes), seule une agente s'est vu refuser sa titularisation.

On constate un léger mouvement dans la mixité des effectifs des nouveaux titulaires avec 77% de femmes et 23% d'hommes contre 80% de femmes l'an dernier. Ces chiffres confirment la tendance selon laquelle les métiers de la ville de Bordeaux restent encore très genrés.

2. L'AVANCEMENT DE GRADE

Les fonctionnaires qui ont une valeur professionnelle suffisante pour être promus sont inscrits par ordre de mérite sur un tableau d'avancement. C'est à partir de ce tableau que l'autorité administrative compétente désigne les fonctionnaires qui bénéficieront d'un avancement de grade.

La politique de déroulement de carrière, et notamment la fixation des quotas d'avancement de grade pour les agent-e-s de la ville de Bordeaux est votée annuellement par délibération du Conseil Municipal. Elle a permis, en 2018, à 328 agent-e-s titulaires, contre 312 en 2017, d'accéder au grade supérieur de leur cadre emploi et de progresser dans leur déroulement de carrière, soit 10,3% de l'effectif titulaire.



La part des femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade a augmenté par rapport à l'année dernière. Si l'indice de mixité global des effectifs est toujours de 70% de femmes et 30% d'hommes, elles sont 76% contre 72% l'an passé à avoir profité de cette mesure.

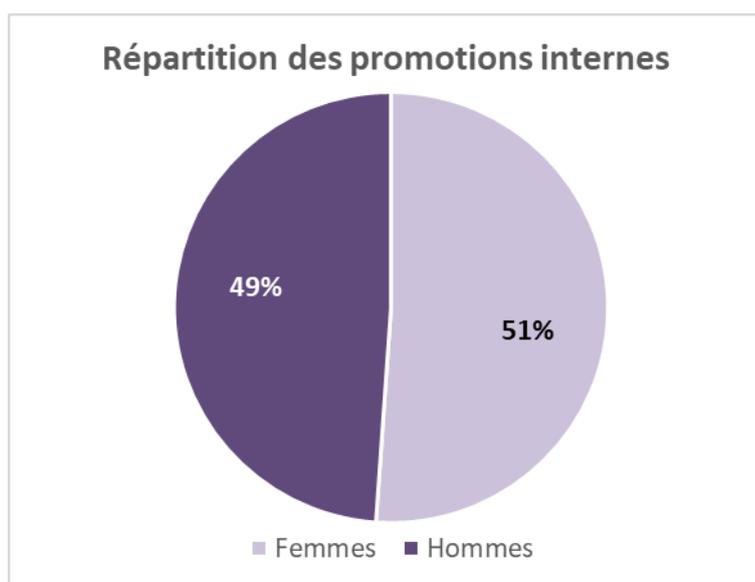
L'avancement de grade a par ailleurs très largement bénéficié aux agent-e-s de catégorie C avec 87% des avancements en 2018 en défaveur des agent-e-s des autres catégories. 7% des agent-e-s bénéficiaires étaient en catégorie B, 11% en 2017, 6% en catégorie A, contre 9% en 2017.

3. LA PROMOTION INTERNE

La promotion interne est un mode de recrutement dérogatoire au principe de recrutement par concours. 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.

En 2018, la promotion interne a bénéficié à près de 1,5% de l'effectif titulaire de la ville de Bordeaux, soit 45 agent-e-s, 23 femmes et 22 hommes.

En 2017, la promotion interne avait bénéficié à 20 femmes et 12 hommes, soit une promotion à 62,5% féminine. Un chiffre qui semblait plus proche de l'indice de mixité global de la collectivité.



La répartition des promotions par catégorie tend à correspondre à la répartition globale des effectifs sur ces catégories contrairement à l'année passée où les agent-e-s de catégorie C étaient largement majoritaires :

- 11% pour la catégorie A,
- 13% pour la catégorie B,
- 76% pour la catégorie C (contre 84% des promotions en 2017).

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Catégorie A	1	20%	4	80%	5
Catégorie B	2	33%	4	67%	6
Catégorie C	20	59%	14	41%	34
Total	23	51%	22	49%	45

En terme de répartition sexuée des promotions par catégorie, la promotion interne bénéficie encore largement aux hommes.

Si, en catégorie A, on observe une amélioration du taux de mixité en faveur des femmes, une femme a été promue en 2018 contre aucune en 2017, les hommes ont plus largement bénéficié de cette mesure. Ils ne représentent pourtant que 37% des agent-e-s de catégorie A.

Pour la catégorie B, ce sont également les hommes qui ont majoritairement tiré parti de cette mesure en 2018. A l'inverse, en 2017, 4 femmes avaient été promues et aucun homme. Toutefois, même en pondérant les chiffres 2018 avec ceux de 2017 (2017 et 2018 : 6 femmes et 4 hommes), la promotion interne reste en faveur des hommes au regard de l'indice de mixité de cette catégorie (64% de femmes / 36% d'hommes).

La catégorie C est, comme nous l'avons vu, celle qui a le plus bénéficié des promotions internes. $\frac{3}{4}$ des promotions 2018 se sont faites sur le cadre d'emplois d'agent-e de maîtrise, cadre d'emplois de catégorie C de la filière technique accessible sans limite statutaire posée par les quotas. La répartition femmes / hommes sur cette catégorie est identique à l'année dernière avec une augmentation du nombre d'agent-e-s en ayant bénéficié. Il semble qu'une attention ait été portée aux femmes à ce niveau puisqu'elles ne représentent actuellement qu'un peu plus de $\frac{1}{4}$ des agent-e-s de maîtrise et sont pourtant 59% des agent-e-s promues en catégorie C en 2018.

Les efforts pour prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent se poursuivre afin d'atteindre un taux sexué dans la promotion interne plus équitable au regard du nombre de femmes présentes au sein de la collectivité.

1. L'ACCES A LA FORMATION

En 2018, le nombre de départs en formation est en baisse sur les catégories A et B. Si le nombre de départs augmente quelque peu pour les catégories C, globalement le nombre de jours moyens suivis par agent-e, toutes catégories confondues, est en baisse passant de 2,15 à 1,76 en 2018.

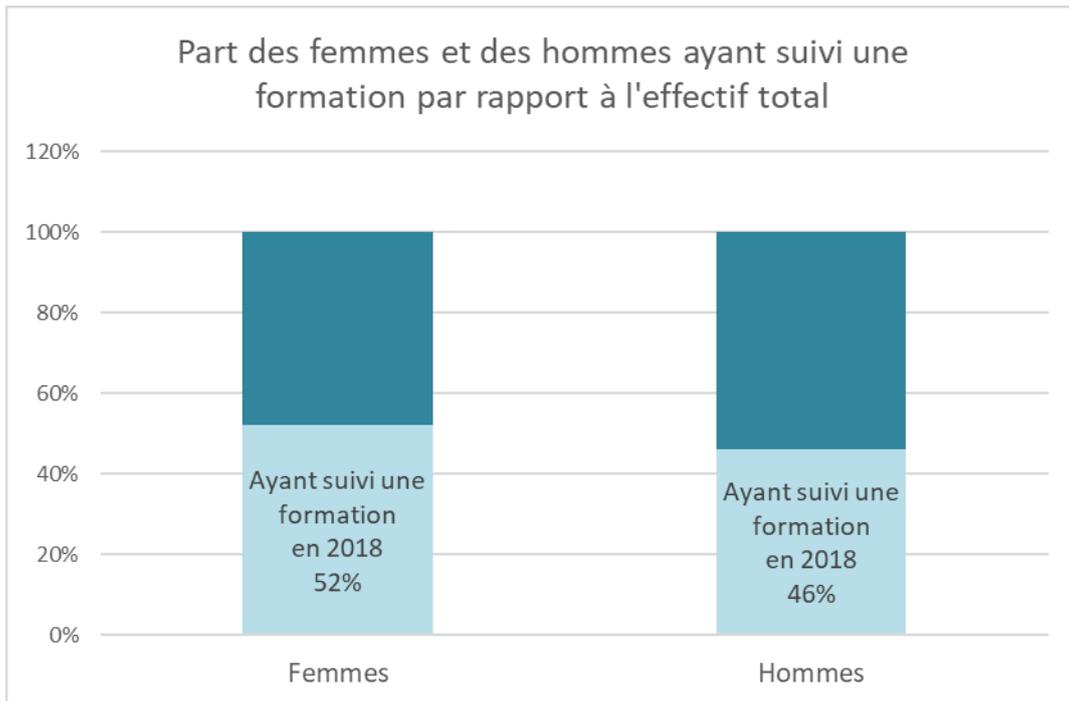
Un travail important a cependant été initié afin de doubler en 2019 le nombre de jours de formation par agent-e. Il avait été constaté lors de l'audit AFNOR sur l'égalité professionnelle et la diversité des difficultés à organiser les départs en formation dans certaines directions dues aux contraintes de service (planning, absentéisme) et à la suractivité sur certains domaines ou périodes. Des formations plus courtes plus adaptées à la demande ont ainsi été développées expliquant la baisse du nombre de jours total de formation.

Afin de faciliter la conciliation des temps de vie, le centre formation de la Direction des Ressources Humaines (DRH) s'attache à éviter les sessions de formation le mercredi et durant les vacances scolaires.

Le second point de vigilance évoqué durant l'audit Afnor concernait les refus de formation. Il a été rappelé via différents supports (intranet, guide de la formation) que tout refus doit être motivé par écrit et envoyé à la DRH. En 2018 pour éviter les refus de formation indirects liés au non remplacement des agent-e-s, une commission pluridisciplinaire d'arbitrage a été créée afin de mettre en accord les demandes de formation acceptées dans le cadre d'un accompagnement de mobilité et le remplacement des agent-e-s concerné-e-s.

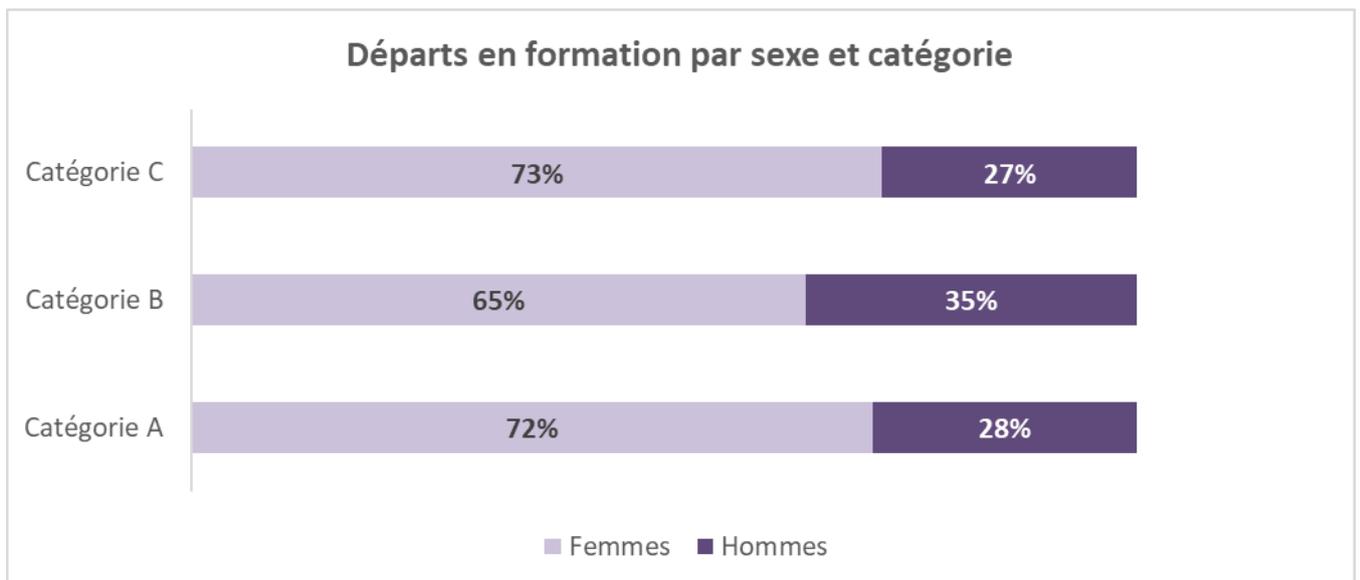
L'étude des refus de formation a montré qu'ils concernaient à 88% des femmes et étaient pour 98% des cas du fait du CNFPT ou de l'organisme de formation choisi, soit en raison d'une trop forte demande par rapport au nombre de places, soit en raison de la clôture de la formation, ou à l'inverse de la non-tenu de la session en raison d'un nombre d'inscrit-e-s trop restreint.

Concernant les départs en formation, la part des femmes ayant suivi une formation au regard de l'effectif global féminin a augmenté par rapport à 2017. Elles étaient 49% à avoir été en formation contre 52% en 2018. Pour les hommes, la tendance est inversée puisqu'ils étaient 56% à avoir suivi une formation en 2017, ils ne sont plus que 46% en 2018.



Les départs en formation 2018 concernent 72% de femmes et 28% d'hommes. Un chiffre proche de l'indice de mixité global (70/30) bien que légèrement en faveur des femmes à l'inverse de 2017 (67% de femmes et 33% d'hommes).

Dans les catégories B et C la répartition femmes-hommes des départs est proche de l'indice de mixité global de la catégorie, avec un point d'écart en faveur des femmes. En catégorie A, les femmes partent plus en formation que les hommes puisqu'elles représentent 72% des agent-e-s formé-e-s contre 63% de l'effectif de la catégorie.



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

- Les formations à statut particulier sont les formations statutaires obligatoires dispensées tout au long de la carrière de l'agent-e (formation d'intégration, de professionnalisation au 1^{er} emploi, à la prise d'un poste à responsabilité...). Par leur nature, la répartition femmes-hommes s'accorde à la répartition sexuée globale de la collectivité.
- 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. La répartition des jours de formation entre femmes et hommes est dans ce cas en faveur des femmes avec 76% des jours sur 2018.
- Les préparations aux concours et examens qui comme leur nom l'indique sont proposées dans le cadre des concours de la fonction publique et examens professionnels. Le nombre de jours suivis a diminué en 2018 s'expliquant par une périodicité des cycles de concours répartis tous les 2 ans et l'introduction du distanciel qui a généré des abandons et cycles incomplets. Concernant ce dernier type de formation, les femmes y sont moins présentes en 2018 avec 61% des jours de formation à leur charge. Ce phénomène avait déjà été observé en 2017 sur les catégories A notamment.

L'analyse des thématiques et sujets sur lesquels se forment les agent-e-s montre également des différences entre femmes et hommes dues en partie aux métiers exercés.

Les formations les plus suivies par les hommes :

- Sureté et sécurité dans la ville
- Repères et outils fondamentaux
- Hygiène et sécurité / Santé au travail

viennent ensuite :

- Evolution professionnelle
- Informatique / Bureautique
- Génie Technique / Environnement

Les formations les plus suivies par les femmes :

- Repères et outils fondamentaux
- Petit enfant, enfant et adolescent
- Hygiène et sécurité / Santé au travail

viennent ensuite :

- Informatique / Bureautique
- Management
- Culture

2. LA FORMATION A L'EGALITE ET LA NON-DISCRIMINATION

Depuis 2017, dans le cadre de l'engagement de nos institutions 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 agent-e-s volontaires.

L'objectif de cette formation est de comprendre les formes que revêt la discrimination et les mécanismes générant des inégalités de traitement afin d'identifier et d'analyser les situations à risques dans le champ professionnel et leurs conséquences. Il s'agit de repérer les moyens d'actions concrètes et les ressources disponibles pour agir.

Mises en place avec le CNFPT, le dispositif s'est intensifié depuis 2018 pour répondre à la demande et aux besoins. Des directions générales, comme la DG Proximité et Relations avec la Population (DGPRP) ont fait le choix de l'inscrire dans le plan de formation global de leur direction afin qu'elle soit délivrée à l'ensemble du personnel. Début 2019, c'est la direction de la logistique événementielle qui fut la première à expérimenter le dispositif avec 4 sessions spécifiquement réservées à leurs services.

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.

Nombre total de personnes formées sur 2017 / 2018 / 2019

Ville de Bordeaux

	Femme	Homme	TOTAL
Direction générale éducation, sports et société	12	1	13
Direction générale affaires culturelles	5	4	9
Direction générale proximité et relations avec la population	19	62	81
Direction générale solidarités et citoyenneté	28	3	31
Non renseigné	1	1	2
Total	65	71	136

CCAS de Bordeaux

	Femme	Homme	TOTAL
Direction des générations séniors et de l'autonomie	26	0	26
Direction de l'insertion	14	0	14
Total	40	0	40

Malgré des sessions régulières de 12 à 15 participant-e-s, au vu de l'effectif global Ville / CCAS / Métropole, moins de 5% des agent-e-s ont pour l'instant été formés. C'est pourquoi des sessions de sensibilisation spécifiques ont été développées :

- Formation du top management avec la réunion de direction du 4 décembre 2018 (100 participant-e-s, soit 70% de l'encadrement supérieur de la Ville, du CCAS et de la Métropole) ;
- Formation à l'égalité filles-garçons pour agir auprès des plus jeunes dispensée aux agent-e-s des écoles sur 2019 et 2020.
- Tous les agent-e-s du pôle territorial de Bordeaux ont suivi une sensibilisation sur les discriminations entre octobre 2018 et juillet 2019.
- Expérimentation sur le second semestre 2019 d'un nouveau format de sensibilisation par le théâtre avec la direction accueil et citoyenneté de la ville de Bordeaux et la direction de l'immobilier de Bordeaux Métropole.

Pour compléter ces connaissances, les chargées de mission égalité et plusieurs membres du service prévention, social et qualité de vie au travail (psychologues, assistant-e-s sociaux-ales, conseiller-e-s de prévention) ont également été formés pour repérer, agir et prévenir les propos et comportements sexistes et sexuels au travail. La loi imposant aux employeurs de se saisir de ces questions et de mettre en place des dispositifs de traitement des violences sexistes et sexuelles.

LA REMUNERATION

Dans la fonction publique, le calcul de la rémunération sur la base d'une grille indiciaire limite les risques de discrimination. L'égalité de salaire pour une carrière égale est un principe statutaire. Toutefois des écarts de rémunération, parfois inexplicables, persistent.

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.

S'agissant de la Mairie de Bordeaux, l'écart salarial entre les femmes et les hommes a augmenté entre 2017 et 2018. Après une baisse de 2 points entre 2016 et 2017, l'écart moyen de 10,4% en 2017 est monté à 11% en 2018.

Cette différence femme/homme peut être expliquée par plusieurs facteurs comme l'appartenance à une filière moins rémunératrice, les primes, l'ancienneté, les difficultés d'accéder à la promotion interne, l'autocensure pour occuper un poste... Cependant, dans le cadre de l'engagement de la Ville pour assurer l'égalité professionnelle, un groupe de travail a été mis en place avec la DRH afin d'identifier avec précision les leviers d'actions à disposition de la collectivité. Le travail d'analyse des risques mené par les auditrices internes rattachées à l'Inspection Générale des Services doit également être un appui pour mesurer, évaluer et corriger les inégalités salariales toujours présentes. La mise en place d'une étude de cohorte afin de suivre un groupe d'agent-e-s entré-e-s au même moment sur des postes équivalents est en réflexion pour objectiver les causes des différences salariales.

1. LE SALAIRE MOYEN

Tout d'abord, de manière globale la rémunération moyenne des agent-e-s a augmenté, de 70€ environ chez les hommes et 50€ chez les femmes, par rapport à 2017. Une augmentation constatée sur l'ensemble du personnel hormis pour les hommes de catégorie A+ et C. Si la réduction est de l'ordre de 15€ chez les hommes de catégorie C, elle est de près de 300€ chez ceux de catégorie A+. Une différence qui peut s'expliquer par les départs de directeurs généraux.

2018	Hommes	Femmes
Catégorie A+	5 577 €	5 569 €
Part des primes et indemnités	29%	27%
Écart F/H	0,3%	
Catégorie A	3 824 €	3 625 €
Part des primes et indemnités	17%	20%
Écart F/H	5%	
Catégorie B	3 083 €	2 879 €
Part des primes et indemnités	21%	20%
Écart F/H	7%	
Catégorie C	2 280 €	2 089 €
Part des primes et indemnités	21%	17%
Écart F/H	8%	
Rémunération mensuelle brute moyenne	2 619 €	2 330 €
Écart F/H	11%	

Si l'écart au sein de la catégorie A+ s'est résorbé, passant de 9% à 0,3%, la part des primes et indemnités sur les salaires des hommes est toujours plus importante que chez les femmes.

En catégorie A, l'écart entre femmes et hommes s'est accru entre 2017 et 2018 de 5% en faveur des hommes. Cette tendance peut notamment être expliquée par les sorties (en hausse par rapport à 2017) avec les départs à la retraite et l'arrivée de nouveaux agent-e-s ayant moins d'ancienneté. Les écarts en matière d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise entre filières, plus importants au niveau des cadres, peuvent également expliquer ce phénomène.

Sur la catégorie B, l'écart n'évolue que de 1% en défaveur des femmes avec également un écart d'un point concernant la part des primes et indemnités sur les salaires.

Enfin pour la catégorie C, l'écart diminue passant de 10% en 2017 à 7% en 2018.

La différence de rémunération mensuelle moyenne brute s'établit à près de 300 euros en défaveur des femmes.

2. LE SALAIRE MEDIAN

La médiane est la valeur qui partage une distribution en deux parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires, la médiane est le salaire au-dessus et au-dessous duquel se situent 50 % des salaires.

L'écart mensuel médian entre femmes et hommes continue à diminuer d'une année sur l'autre, de 12% en 2017, il passe à 10% en 2018. Un écart médian de 250€ persiste tout de même en faveur des hommes.

Par rapport à l'année 2017, un groupe a connu une importante évolution celui des femmes de catégorie A+ avec une hausse du salaire médian de 1 000€ s'expliquant par l'arrivée de nouvelles femmes dans le top management.

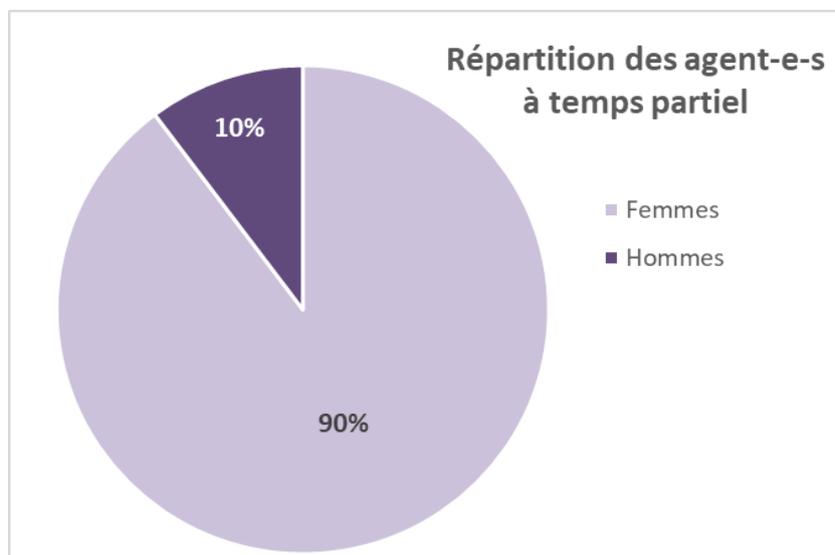
2018	Hommes	Femmes
Catégorie A+	5 800 €	5 487 €
Écart F/H	5%	
Catégorie A	3 756 €	3 500 €
Écart F/H	7%	
Catégorie B	2 931 €	2 699 €
Écart F/H	8%	
Catégorie C	2 215 €	2 034 €
Écart F/H	8%	
Rémunération mensuelle brute médiane	2 388 €	2 138 €
Écart F/H	10%	

La comparaison entre les salaires mensuels brut moyens et les salaires mensuels brut médians montre une médiane inférieure à la moyenne. Ainsi, 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. Un constat qui s'applique sur l'ensemble des catégories, mais c'est au sein de la catégorie B que l'écart entre salaire moyen et médian est le plus important.

Une exception à ce constat, la rémunération médiane des hommes de la catégorie A+ est plus importante que la rémunération moyenne pour ce groupe. Les salaires les plus bas ont ainsi fait pencher la moyenne, mais plus de la moitié des hommes de cette catégorie touche plus que le montant moyen annoncé.

L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

1. LE TEMPS PARTIEL



En 2018, 253 agent-e-s étaient à temps partiel, 9 agent-e-s sur 10 étant des femmes. Au regard de l'effectif global, après une légère baisse du temps partiel entre 2016 et 2017, la tendance repart à la hausse avec plus de 7% du personnel sur emploi permanent bénéficiant de ce dispositif en 2018.

Au niveau national, près d'un tiers des femmes actives

travaille à temps partiel contre 8% des hommes en activité³.

Outre une répartition sexuée très marquée des agent-e-s à temps partiel, il convient d'examiner les motifs de ce choix.

> Répartition des temps partiel par motif

Motifs de temps partiel	Genre		Total
	Hommes	Femmes	
Naissance ou adoption	4	70	74
Raisons personnelles	5	93	98
Motif thérapeutique	15	42	57
Soins donnés à un membre de sa famille	2	10	12
Handicap de l'agent (obligation d'emploi)		12	12
Total	26	227	253

Les raisons personnelles sont le plus souvent avancées chez les femmes, 41% des cas, alors que le motif thérapeutique est le plus répandu chez les hommes, 58% des cas. Toutefois sur cette dernière catégorie, une hausse importante des femmes invoquant ce motif est observée entre 2017 et 2018. De même, les agent-e-s à temps partiel en raison de leur handicap sont toutes des femmes.

³ Chiffres Clés de l'Égalité - Edition 2018 – Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes

S'agissant des motifs liés à la famille, les femmes restent très largement celles qui diminuent leur temps de travail pour supporter les contraintes familiales. Comme nous l'avions évoqué dans les précédents rapports, la question financière joue un rôle prépondérant dans ces décisions, les femmes percevant souvent une rémunération inférieure à leur conjoint, ce sont elles qui diminuent leur activité. Par ailleurs, si les mentalités évoluent, les tâches domestiques quelles qu'elles soient sont encore majoritairement réalisées par les femmes dans le foyer. Au sein de la Mairie de Bordeaux, que cela fasse suite à une naissance ou adoption ou pour des soins à un proche (34% des situations évoquées femmes et hommes confondus), la baisse de l'activité professionnelle est, pour la majorité des cas, assumée par les femmes. Elles représentent 95% des motifs liés à la parentalité et 83% pour l'aide à un membre de la famille.

En terme de quotité du temps de travail, près de la moitié des agent-e-s à temps partiel sont sur une base de 80%, soit une absence d'un jour par semaine. Ce taux monte à 71%, si l'on ajoute les agent-e-s travaillant à 90%. Enfin, 22% du personnel bénéficiant d'un temps partiel travaille à mi-temps.

Si ce dispositif permet de faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, il est à noter que la charge de travail ne baisse pas toujours en adéquation avec la quotité de temps rémunérée. Les agent-e-s se retrouvent ainsi avec une charge de travail qui ne diminue pas au prorata de leurs jours travaillés.

Outre le temps partiel, il est offert aux agent-e-s la possibilité d'aménager leur temps de travail. Ce dispositif permet d'accomplir son temps de travail hebdomadaire ou bi hebdomadaire sur un nombre de jours travaillés inférieur (4,5/5j ou 9/10j) augmentant ainsi le nombre d'heures journalier. Si le temps de travail par jour de l'agent-e augmente de fait, ce dispositif lui permet de bénéficier d'une demi-journée par semaine sans incidence sur la rémunération, l'avancement de carrière ou la pension de retraite.

2. LE TELETRAVAIL

Depuis 2018, les agent-e-s de la ville de Bordeaux et du CCAS peuvent faire une demande de télétravail auprès de leur hiérarchie (1 jour par semaine maximum, excepté pour le CCAS, à domicile ou sur un site extérieur). Ce dispositif n'est pas ouvert aux cadres percevant une nouvelle bonification indiciaire d'encadrement.

Des documents supports ont été adaptés afin d'aider les encadrant-e-s et les agent-e-s demandeurs à préparer la mise en place effective du télétravail : charte, protocole individuel, questionnaire d'autoévaluation, guide du télétravailleur, guide de l'encadrant, grille de critères, tableau de suivi de tâches.

En mars 2018, le Comité de direction générale a fixé le quota des télétravailleurs-euses 2018/2019 à 50 personnes (40 pour la Ville et 10 pour le CCAS) y compris le télétravail pour raison médicale. L'appel annuel à candidature a été ouvert en mai 2018, seuls y avaient accès les agent-e-s dont les missions le permettent, travaillant depuis au moins un an au sein de la collectivité.

33 agent-e-s ont ainsi été autorisés à télétravailler, dont 7 agent-e-s du CCAS. 9 demandes refusées et expressément motivées ont été reçues par la Direction conseil et organisation, pilote du dossier. 6 agent-e-s télétravaillent pour raison médicale. Pour rappel, ce type de demandes fait l'objet d'une procédure allégée, permettant de déroger aux règles fixées par la charte du télétravail. Les dossiers sont analysés tout au long de l'année indépendamment de l'appel à candidature annuel.

Le télétravail concerne 26 femmes et 7 hommes.

28 personnes sont issues de la filière administrative, 1 de la filière technique, 1 de la filière culturelle et 3 de la filière médico-sociale.

Nombre d'agent-e-s par direction générale :

DG Education, Sports et Société	8
DG de la Proximité et des Relations avec la Population	1
DG des Affaires Culturelles	5
DG des Solidarités et de la Citoyenneté	12, dont 7 du CCAS
Cabinet du Maire	7

Nombre d'agent-e-s par catégorie :

Toutes les catégories sont représentées avec un engouement plus important chez les catégories A et B au vu de la répartition de l'effectif global (77% des effectifs municipaux appartiennent à la catégorie C).

Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
13 agents	11 agents	9 agents

La grande majorité télétravaille à domicile. 88% ont un jour de télétravail par semaine. Les jours privilégiés sont le mercredi et vendredi. Il est observé, comme à Bordeaux Métropole, que les mardis et jeudi sont peu télétravaillés, en raison des temps collectifs de travail fixés principalement sur ces deux jours.

Bilan 2018/2019 :

- Nombre de jours télétravaillés : 808 jours
- Kilomètres épargnés : 29 621 kilomètres
- Temps de transport gagné : 46 jours et 7 heures

Le dispositif participe à la qualité de vie au travail, les deux premiers bienfaits cités par les agent-e-s comme par les encadrant-e-s sont la diminution du stress et de la fatigue dus aux déplacements et aux conditions de travail, notamment dans les bureaux partagés.

82% des télétravailleurs-euses évoquent une meilleure conciliation de leurs temps de vie.

Les encadrant-e-s déclarent que le dispositif développe la confiance, l'autonomie et la prise d'initiative des agent-e-s avec une meilleure productivité, une prise de recul, un travail qualitatif.

De manière globale, le télétravail participe à l'amélioration des conditions de travail et de la vie personnelle des agent-e-s. L'expérience de Bordeaux Métropole et la ville de Bordeaux est reconnue et intéresse tant les partenaires publics que privés. La chargée de mission égalité et innovation sociale est souvent sollicitée par d'autres collectivités ou établissements publics qui réfléchissent à la mise en place du télétravail.

3. LA PARENTALITE

.1 LES CONGES LIES A LA PARENTALITE

Afin de faciliter la parentalité, un guide d'information à destination des futurs et/ou nouveaux parents est remis à jour chaque année. 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 d'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.

En 2018, seuls des agents de catégorie C ont pris un **congé parental** et leur nombre a diminué par rapport à 2017 passant de 20 à 16 congés parentaux pris.

S'agissant des **congés maternité**, il n'y a à la Ville toujours pas d'enveloppe dédiée au remplacement de ces congés. La décision est laissée à la discrétion des directions générales. Le taux de remplacement par catégorie ne peut donc pas être suivi.

Le remplacement des congés maternité permet aux salariées de partir sereinement, en sachant que le suivi de leur activité sera assuré, évitant toute appréhension quant à leur congé maternité et leur retour au travail.

Il est donc important pour les encadrant-e-s et les salariées de préparer le départ et le retour de congé maternité et de veiller à ne pas discriminer les femmes parce qu'elles sont absentes du service. En effet, plusieurs agentes cadres ont fait part de leurs difficultés à retrouver le contenu de leur poste à leur retour de congé maternité.

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 2018, 37 agents sont devenus pères à la ville de Bordeaux, 29 ont pris leur congé paternité, soit 78%, 8 ne l'ont pas posé, soit 22%. Il a été possible cette année d'ajouter cette mesure au rapport égalité, il conviendrait par la suite d'analyser les raisons qui ont motivé la non prise de ces congés. Aussi, la Ville doit poursuivre ses actions spécifiques pour informer les agents et encadrant-e-s et valoriser davantage la paternité des agents masculins.

.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. Elle permet aux agent-e-s de donner des jours de repos à un ou une collègue s'occupant d'un enfant gravement malade.

En 2016, aucun agent-e n'avait demandé à bénéficier de cette mesure. En 2017, un-e agent-e a pu profiter de 5 jours d'absence supplémentaires. En 2018, ce sont deux personnes qui en ont bénéficié

et ont pu utiliser 31,5 jours pour s'occuper de leur enfant. Il semble que le dispositif soit de mieux en mieux connu et permette grâce à la solidarité entre agent-e-s de venir en aide aux familles touchées par la maladie.

LA COMMUNICATION INTERNE

La direction de la communication interne participe à la diffusion d'une culture de l'égalité femmes/hommes et de lutte contre les stéréotypes et discriminations. Elle participe par ailleurs à la connaissance et diffusion des outils, procédures et dispositifs accessibles aux agent-e-s et venant en appui aux encadrant-e-s pour prévenir les discriminations et garantir l'égalité de traitement.

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

Un plan de communication interne a été défini montrant une volonté de multiplier les supports afin de toucher le plus grand nombre. D'autre part, une charte graphique concernant les supports dédiés à la communication égalité et diversité a été élaborée avec la définition de deux visuels :



Parmi les actions de communication mises en œuvre :

- Un nouvel intranet Tatou commun aux trois collectivités a été mis en place fin 2018 incluant une communauté égalité avec accès aux documents de référence (flyers, rapports égalité, plans d'actions), programme de formation et identification des différent-e-s interlocuteurs-trices. Cet intranet est désormais accessible sur les ordinateurs personnels et les smartphones pour les agent-e-s ne disposant pas d'un poste de travail numérique.
- Sur la base de l'enquête sur les ressentis discriminatoires menée fin 2018 au sein de la Ville, du CCAS et de la Métropole, 4 courtes animations vidéos ont été créées visant à sensibiliser le personnel sur les discriminations liées à l'apparence physique, le sexe, l'orientation sexuelle et l'origine. Ces animations ont été diffusées en page d'accueil sur l'intranet (une par semaine)

en janvier 2019. Une cinquième vidéo plus générale a été réalisée afin de présenter la cellule « Alerte Discrimination » mis en place en mai 2019.

- Des flyers, réutilisant la charte graphique élaborée, ont également été diffusés à l'ensemble des agent-e-s :
 - o La politique égalité et diversité de la collectivité reprenant de manière synthétique l'historique de la démarche, les objectifs et actions en cours.
 - o Les procédures existantes en matière de discrimination et harcèlement au travail, la présentation du référent déontologue, également référent alerte éthique et laïcité.
 - o Les critères de discriminations : définition légale et exemples.
 - o Une synthèse de l'étude interne menée en septembre 2018 dans le domaine du ressenti discriminatoire.
 - o La mise en place d'une cellule d'écoute externe, anonyme et gratuite en cas de discrimination supposée ou avérée.
- L'édition de guides : accueil, parentalité, des fonctions, etc...

Des campagnes de communication spécifiques et évènements ont également été proposés aux agent-e-s pour les sensibiliser et les informer sur les inégalités femmes-hommes persistantes et l'importance d'une vigilance accrue.

- A l'occasion du 8 mars 2018 et durant une semaine, ont été affichés dans le restaurant de la cité municipale et dans le hall de Bordeaux Métropole 12 portraits d'agent-e-s travaillant dans des métiers traditionnellement sexués. Cette campagne intitulée « Mixité dans nos métiers » a été élaborée par la direction de la communication interne.
- Pendant la Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté, le 7 et 8 novembre 2018 un temps à destination du personnel a été initié avec l'exposition « Egalité, parlons-en ! ». Un quizz en faveur de l'égalité femmes-hommes a été proposé et plus de 120 bandes dessinées « l'égalité est un long fleuve tranquille » d'Antoine Chéreau ont été offertes aux agent-e-s participant-e-s.
- Le 8 mars 2019, une campagne sur le sexisme au travail, sur le modèle de celle créée par la ville de Strasbourg, a été déployée sur l'ensemble des sites de Mériadeck. Des phrases entendues sur le lieu de travail à connotation sexiste illustraient les affiches. Des murs d'expression ont également été l'occasion pour les agent-e-s d'inscrire les propos entendus dans nos institutions. La campagne « Stop Sexisme » a vocation à être enrichie et déployée à nouveau.

DES ACTIONS POUR CORRIGER LES INEGALITES

La mission égalité, diversité et citoyenneté a pour mission de venir en appui aux services sur les questions de discrimination, égalité femmes-hommes, racisme, homophobie, laïcité. De nombreuses actions sont déployées en interne, comme en externe, pour réduire les inégalités et lutter contre la discrimination sous toutes ses formes.

1. LE DISPOSITIF ALERTE DISCRIMINATION

Suite aux recommandations de l'Afnor, un dispositif d'écoute pour les agent-e-s, les personnes ayant quitté la collectivité depuis moins de 6 mois et les candidat-e-s externes, a été mis en place en mai 2019.

La cellule d'écoute « Alerte discrimination » externalisée, anonyme et gratuite assure le premier niveau d'écoute, conseille et effectue une pré-qualification des situations. Avec l'accord de l'agent-e, une fiche de signalement est transmise à l'administration (DRH) via le directeur de la vie administrative et qualité de vie au travail (QVT) et le service prévention, social et QVT pour le lancement d'une enquête interne et le traitement de la situation.

Le dispositif est structuré en 3 niveaux :

- La première prise en charge de l'agent-e est effectuée par un prestataire externe, Concept RSE, garant du respect de la neutralité et de l'anonymat. Le contact se fait par téléphone et/ou par courriel.

Le rôle du prestataire est d'assurer un premier niveau d'écoute des agent-e-s, de les conseiller et de les accompagner dans leurs démarches auprès de l'administration, de qualifier les faits exposés (relèvent-ils ou non d'une pratique discriminatoire ?) et de comptabiliser le nombre de cas signalés afin d'effectuer un état des lieux anonymisé des situations supposées ou avérées de discrimination au sein de l'organisation.

Une large campagne d'information s'est déroulée d'avril à mai 2019 : flyers dans le bulletin de paie, intranet, magazine interne.

- Lorsque l'agent-e le souhaite, l'anonymat peut être levé et le prestataire saisit le Directeur de la vie administrative et de la qualité de vie au travail (DVAQVT) de la DRH qui activera les procédures internes adéquates (discrimination, harcèlement, alerte éthique, mal être ...), et permettra le traitement des demandes.
- Tous les 6 mois, le Directeur de la DVAQVT convoque un comité de suivi pluridisciplinaire, qui analyse chaque dossier et le traitement qui a été proposé, fait des observations et propose des actions le cas échéant.

Cette cellule est également compétente pour les propos et comportements sexistes. Des procédures harcèlement et violence au travail ont également été adoptées en 2019.

Après 4 mois d'activités, 18 saisines ont été effectuées. 10 rapports ayant pour objet une situation de discrimination, harcèlement discriminatoire, harcèlement à connotation sexuelle, rétorsion, ont été

transmis à la DRH pour traitement sur la base de différents motifs (origine ethnique, handicap, état de santé, âge, apparence physique).

2. L'ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE

Les protocoles d'accord relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signés le 8 mars 2013 et 30 novembre 2018 par les trois versants de la fonction publique et les organisations syndicales, fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics. La circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit une déclinaison locale de cet accord. Une préconisation présente également dans le cahier des charges du label égalité professionnelle.

Le dialogue social est appelé à jouer un rôle renforcé pour faire progresser les conditions et modalités de gestion des agent-e-s publics. Il s'agit de fédérer autour de valeurs partagées pour favoriser la paix sociale et améliorer les conditions de travail de toutes et tous.

Dans ce cadre, un travail collaboratif et partenarial a été initié avec les organisations syndicales de la Ville. Des rencontres et négociations ont eu lieu en mars et juillet 2018 avec les représentant-e-s des organisations syndicales afin d'élaborer un protocole d'accord interne en matière d'égalité professionnelle.

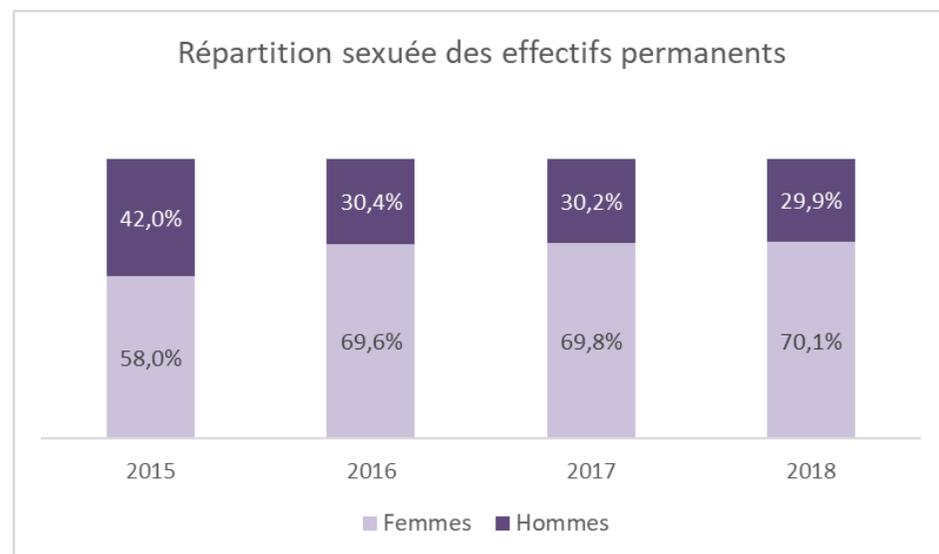
Ainsi, en décembre 2018, a été signé par le Maire et l'ensemble des organisations syndicales de la ville de Bordeaux un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité. Cet accord conclue pour deux ans est décliné en quatre axes :

- Axe 1 – Renforcer le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle
- Axe 2 - Parcours professionnels et rémunération
- Axe 3 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Axe 4 : Prévenir les violences sur le lieu de travail et dans la sphère privée

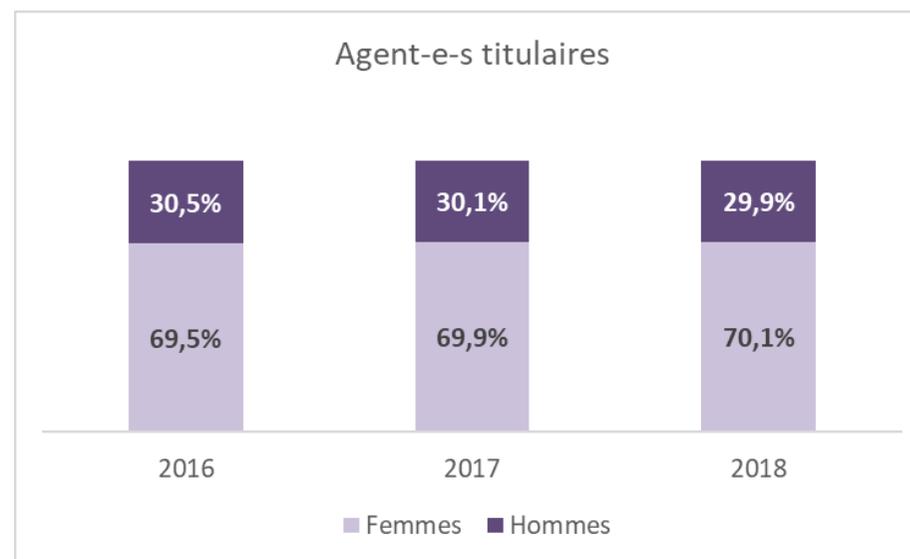
Fin 2020, l'accord doit être revu et adapté en fonction des priorités et de l'évolution des problématiques.

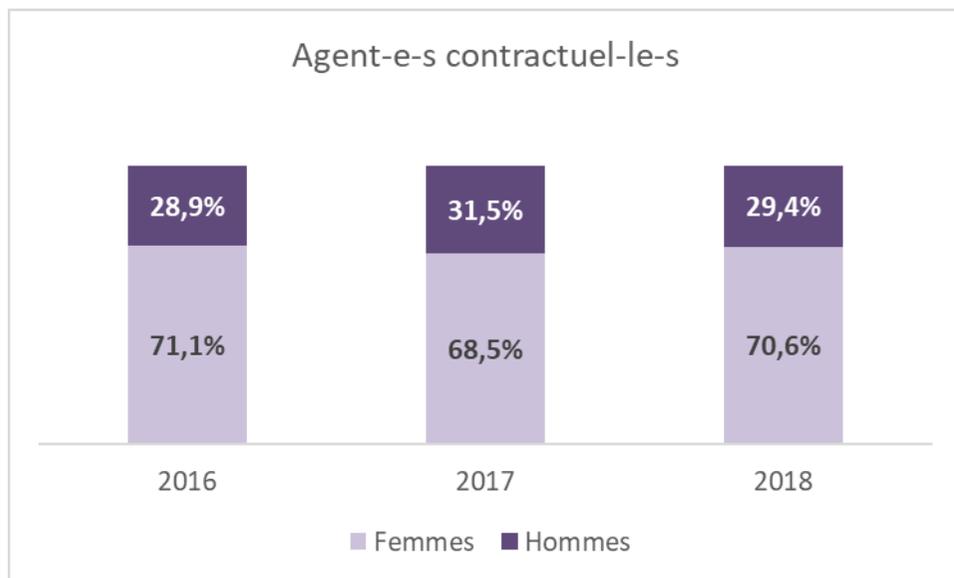
LES EFFECTIFS

Depuis 2016, la répartition femmes-hommes des effectifs évolue peu.



Les agent-e-s titulaires représentent en moyenne plus de 90% des effectifs.



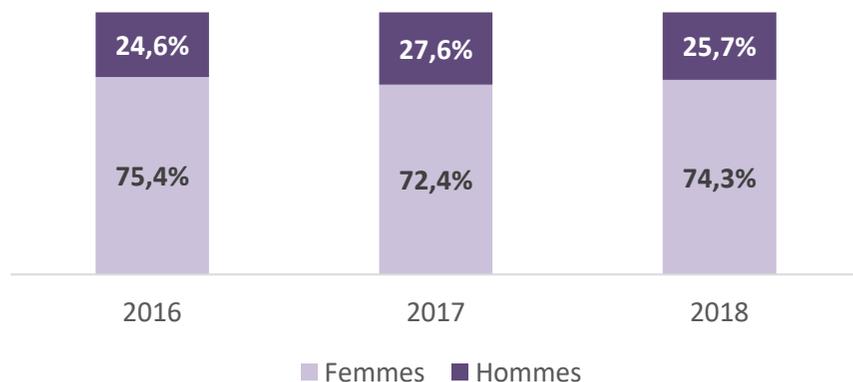


La part des agent-e-s contractuel-le-s dans l'effectif total a augmenté avec les années. De 6% en 2015, elle est passé à près de 10% ces 3 dernières années.

On observe par ailleurs, une féminisation des effectifs contractuels avec notamment une évolution favorable des femmes en CDI ces 3 dernières années : 46% de femmes en 2016, 49% en 2017, 53% en 2018.

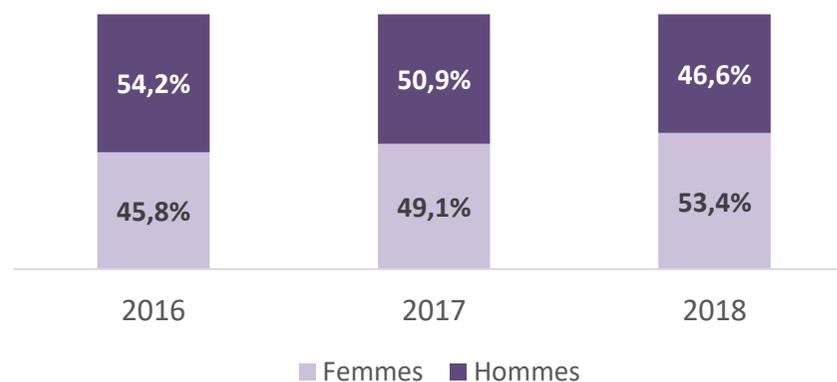
Répartition des agent-e-s contractuel-le-s par type de contrat

Contrats de travail à Durée Déterminée



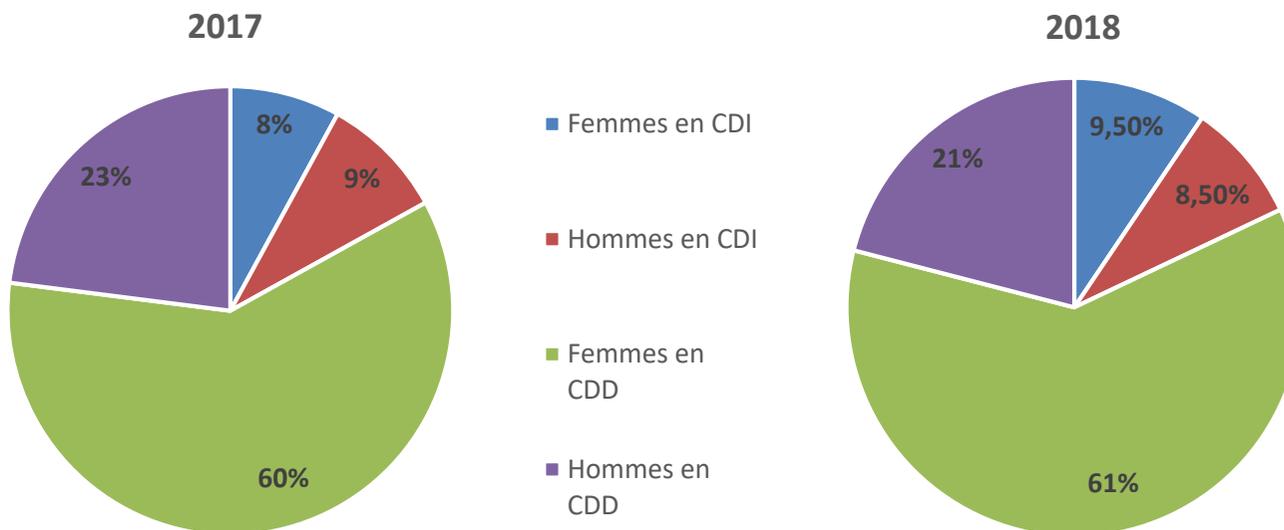
Sur les CDD, on compte 18 personnels en moins en 2018 par rapport à 2017 (10 hommes et 8 femmes).

Contrats de travail à Durée Indéterminée

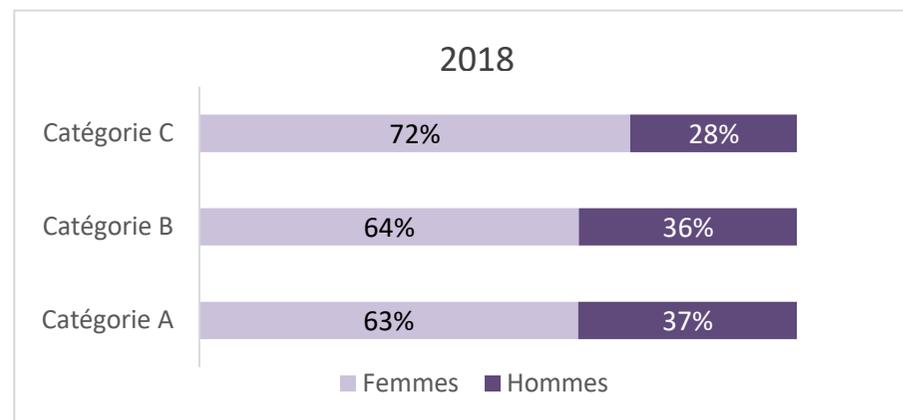
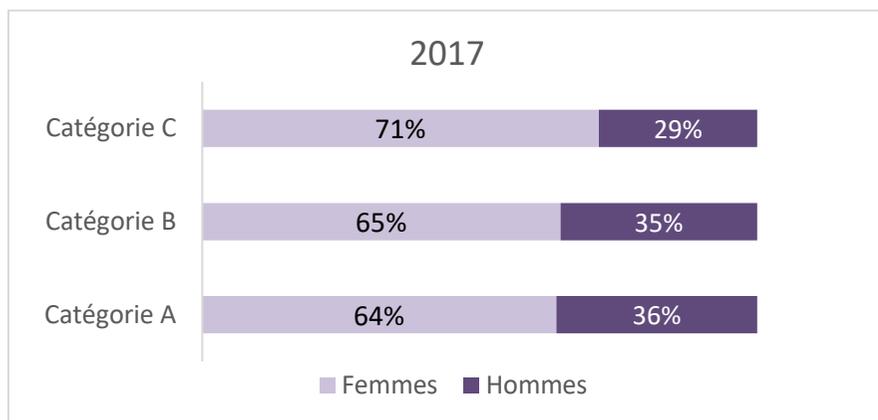


Pour les CDI, l'effectif global reste à peu près le même avec 3 femmes en plus et 2 hommes en moins qu'en 2017.

Si la part des femmes en CDI s'est accrue (passant de 51% en 2017 à 53% de femmes en 2018 sur ce type de contrat), les femmes restent largement majoritaires sur les contrats à durée déterminée, alors que la répartition femmes-hommes sur les contrats à durée indéterminée est beaucoup plus paritaire. Les contrats précaires continuent à toucher les femmes plus que les hommes.



Répartition des effectifs permanents (titulaires et contractuel-le-s) par catégorie



Concernant la répartition par catégorie, on observe une féminisation des effectifs de catégorie C (46 femmes supplémentaires et une diminution du nombre d'hommes de 2017 à 2018). A l'inverse, les catégories A et B se sont masculinisées (+10 hommes / +2 femmes).

Répartition des effectifs permanents par filière

Les filières et domaines d'activité de la Ville restent stéréotypés. Les femmes sont très présentes sur les filières sociales et administratives et les hommes majoritaires sur la filière police municipale et sportive comme les années précédentes.

Au regard du nombre d'agent-e-s, les filières médico-sociale et médico-technique ont légèrement évolué en faveur d'une plus grande mixité. La filière administrative s'est à l'inverse féminisée. La filière sportive, comme la filière animation, a perdu plus de femmes que d'hommes entre 2017 et 2018. La filière culturelle a accueilli de nouveaux effectifs féminins. Enfin le nombre d'agent-e-s au sein de la filière technique a augmenté avec un indice de mixité qui reste comparable à 2017.

Filières	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	78%	22%	79%	21%
Animation	73%	27%	67%	33%
Culturelle	59%	41%	60%	40%
Médico-sociale	97%	3%	97%	3%
Médico-technique	100%	0%	80%	20%
Police Municipale	23%	77%	23%	77%
Sociale	99%	1%	99%	1%
Sportive	42%	58%	38%	62%
Technique	66%	34%	67%	33%
Total	70%	30%	70%	30%

L'ACCES AUX RESPONSABILITES

Concernant l'encadrement au sein de la Mairie de Bordeaux, on observe une masculinisation des encadrant-e-s avec un taux de mixité de 60/40 en faveur des femmes contre un indice en 2017 (67% de femmes et 33% d'hommes) plus proche du taux de mixité global (70/30). Hors responsables de centre, la part des hommes augmente avec le niveau hiérarchique pour atteindre une répartition paritaire sur les plus hautes fonctions.

En distinguant les différents niveaux d'encadrement :

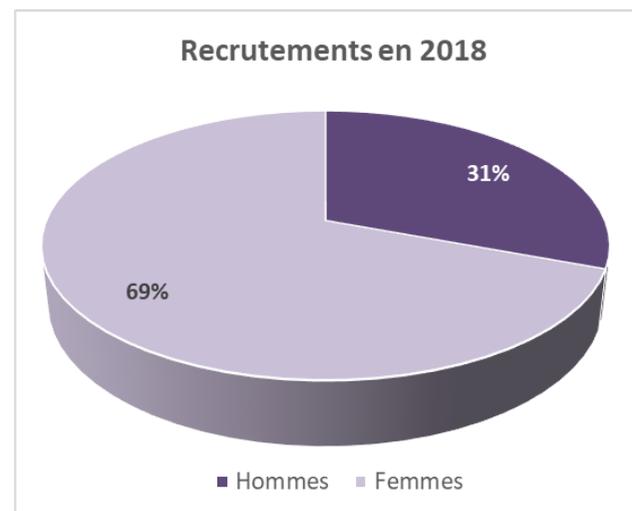
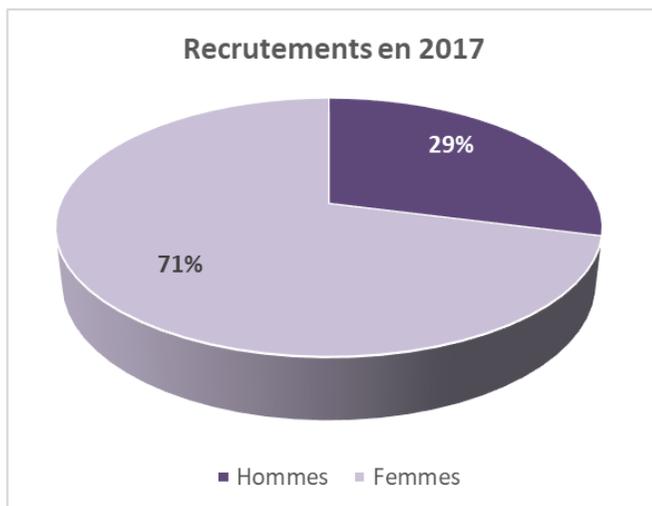
- Si le nombre de directrices reste stable par rapport à 2017, le nombre de directeurs a lui augmenté.

- Le nombre de responsables de service a fortement baissé impactant uniquement les femmes alors que le nombre de chef de service masculin a quelque peu augmenté.
- Le nombre de responsables de centre a baissé légèrement. Dans le détail, ce sont les femmes responsables de centre qui ont subi cette baisse passant de 63 à 51 alors que le nombre d'hommes encadrant s'est accru de 46 à 53 personnes.
- Les responsables d'unité et d'équipe femmes et hommes ont, eux, légèrement augmenté en nombre.

Un effort important a par ailleurs été mis en œuvre pour sensibiliser et former les cadres et encadrant-e-s à la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle : 70% du top management (VBX / CCAS / BM) formé lors de la réunion des directeurs du 4 décembre 2018 / Intégration de la formation à EDN, le plan de formation des encadrant-e-s).

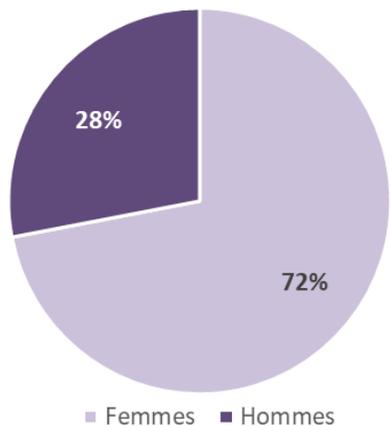
LE RECRUTEMENT

Malgré un recrutement très féminin expliqué par les métiers de la collectivité. On observe une masculinisation des effectifs recrutés en 2018. Une tendance qui se retrouve également dans les titularisations, les nouveaux fonctionnaires sont à 77% des femmes contre 80% en 2017. Le travail sur la mixité des métiers doit ainsi se poursuivre et pourrait être développé à destination des habitantes et habitants de Bordeaux.

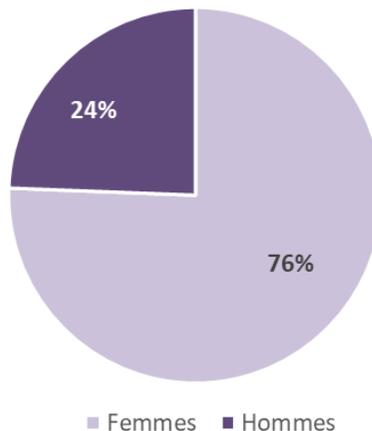


LA CARRIERE

Avancements de grade - 2017



Avancements de grade - 2018

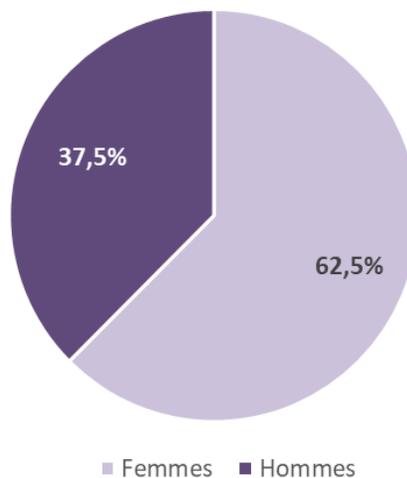


L'avancement de grade s'est féminisé entre 2017 et 2018. Un chiffre en défaveur des hommes au regard de l'indice de mixité global.

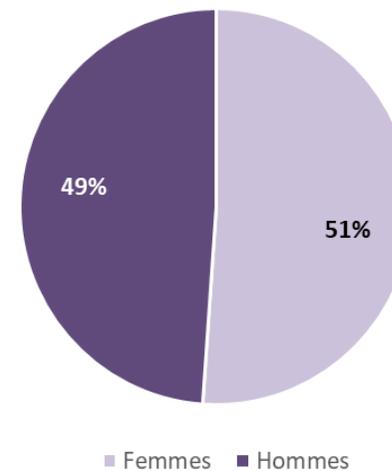
L'avancement a, par ailleurs, très largement bénéficié aux catégories C plus encore qu'en 2017.

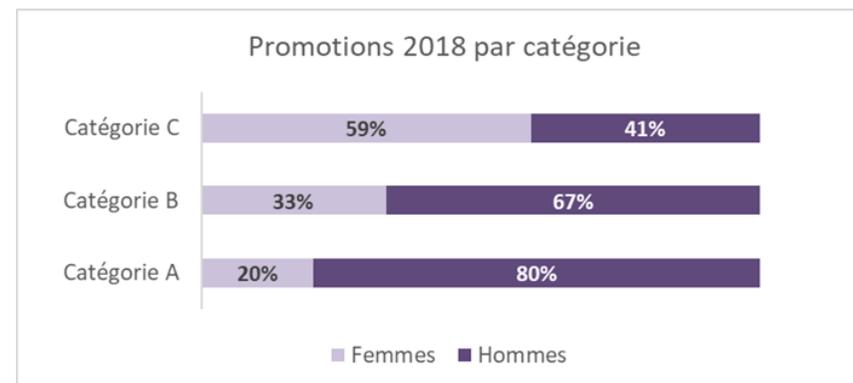
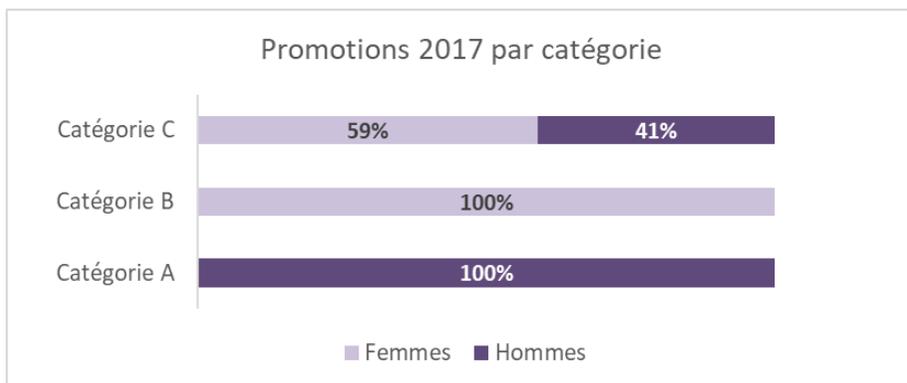
A l'inverse de l'avancement de grade, les promotions internes ont été plus favorables aux hommes au regard de l'indice de mixité global. Les promotions sont mieux réparties entre les catégories A, B et C par rapport à l'an passé, mais ont largement bénéficié aux hommes sur les catégories A et B.

Promotions internes - 2017



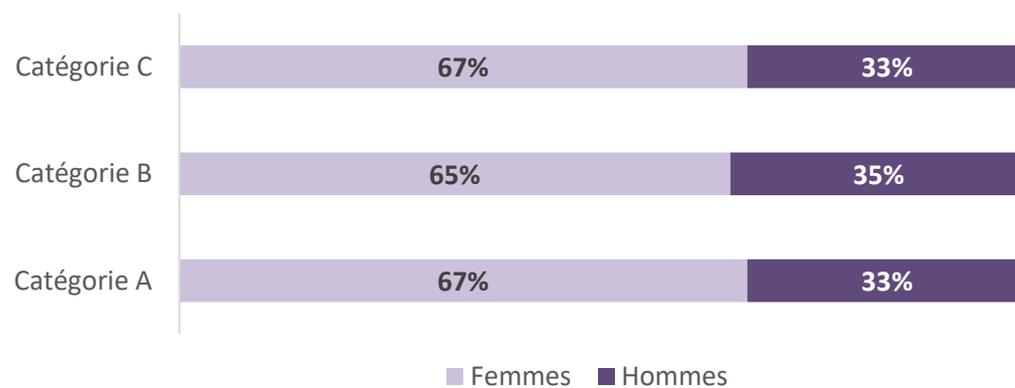
Promotions internes - 2018





LA FORMATION

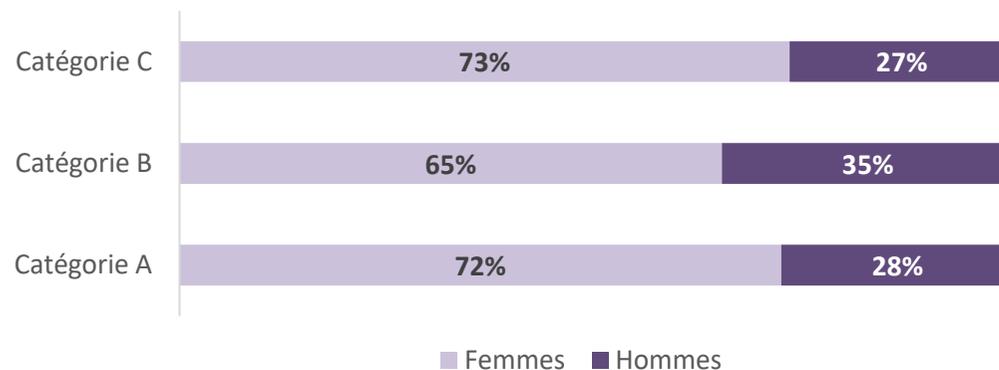
Départs en formation en 2017



Les départs en formation ont évolué en faveur des femmes de 2017 à 2018. En catégorie C, les hommes partaient plus en formation que les femmes, un phénomène rétabli en 2018.

Sur la catégorie A, les femmes étaient déjà plus nombreuses à partir que les hommes au vu de l'indice de mixité 2017 dans cette catégorie. Une tendance qui s'est renforcée en 2018.

Départs en formation en 2018



REMUNERATION

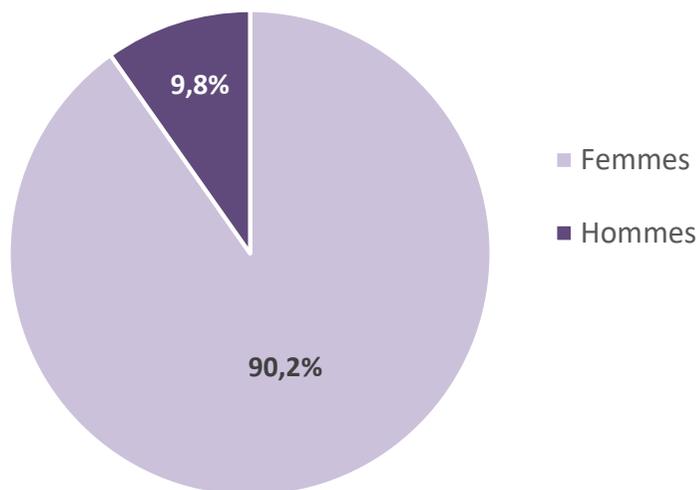
Les écarts salariaux entre hommes et femmes, calculés sur le salaire moyen, ont augmenté de 0,6 points entre 2017 et 2018 au sein de la Mairie de Bordeaux.

Salaire moyen	Hommes	Femmes
Rémunération mensuelle brute moyenne 2018	2 619 €	2 330 €
Ecart F/H en 2018	11%	
Rémunération mensuelle brute moyenne 2017	2 549 €	2 283 €
Écart F/H en 2017	10,4 %	
Rémunération mensuelle brute moyenne 2016	2 525 €	2 230 €
Écart F/H en 2016	11,7%	

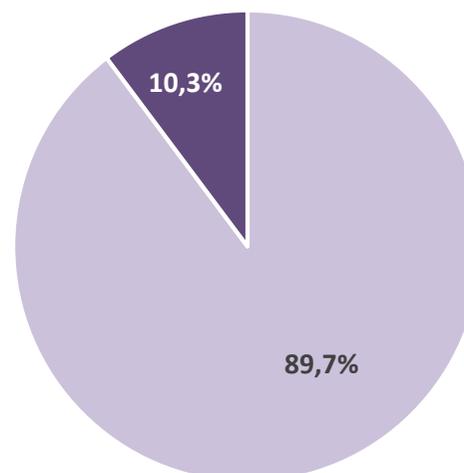
A l'inverse, l'analyse du salaire médian, indiquant le salaire au-dessus et au-dessous duquel se répartissent 50% des salaires des agent-e-s communaux, montre une diminution des écarts entre hommes et femmes sur ces 3 dernières années.	Salaire médian		Hommes	Femmes
	Rémunération mensuelle brute médiane 2018		2 388 €	2 138 €
	Écart F/H en 2018		10,5%	
	Rémunération mensuelle brute médiane 2017		2388 €	2100 €
	Écart F/H en 2017		12,1 %	
	Rémunération mensuelle brute médiane 2016		2 433 €	2 137 €
	Écart F/H en 2016		12,2%	

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Temps partiel - 2017



Temps partiel - 2018



Le temps partiel toujours très féminin montre une légère évolution avec une part d'hommes ayant pris un temps partiel en augmentation.

Le télétravail a également été mis en place au sein de la Mairie comme outil de conciliation des temps de vie depuis la rentrée 2018.

Enfin en 2018, 22% des hommes devenus pères au sein de la collectivité n'ont pas pris leur congé paternité.