

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

---

Conseillers en exercice : 65

Reçu en Préfecture le :

Date de mise en ligne :

certifié exact,

**Séance du mardi 23 février  
2021  
D-2021/44**

**Aujourd'hui 23 février 2021, à 14h35,**

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

**Monsieur Pierre HURMIC - Maire**

### **Etaient Présents :**

Monsieur Pierre HURMIC, Madame Claudine BICHET, Monsieur Stéphane PFEIFFER, Madame Camille CHOPLIN, Monsieur Didier JEANJEAN, Madame Delphine JAMET, Monsieur Mathieu HAZOUARD, Madame Harmonie LECERF MEUNIER, Monsieur Amine SMIHI, Madame Sylvie SCHMITT, Monsieur Dimitri BOUTLEUX, Madame Nadia SAADI, Monsieur Bernard G BLANC, Madame Céline PAPIN, Monsieur Olivier CAZAUX, Madame Pascale BOUSQUET-PITT, Monsieur Olivier ESCOTS, Madame Fannie LE BOULANGER, Monsieur Vincent MAURIN, Madame Sylvie JUSTOME, Monsieur Dominique BOUISSON, Madame Sandrine JACOTOT, Monsieur Laurent GUILLEMIN, Madame Françoise FREMY, Madame Tiphaine ARDOUIN, Monsieur Baptiste MAURIN, Madame Marie-Claude NOEL, Monsieur Didier CUGY, Madame Véronique GARCIA, Monsieur Patrick PAPADATO, Madame Pascale ROUX, Madame Brigitte BLOCH, Madame Isabelle ACCOCEBERRY, Madame Isabelle FAURE, Monsieur Francis FEYTOUT, Madame Servane CRUSSIÈRE, Madame Eve DEMANGE, Monsieur Maxime GHESQUIÈRE, Monsieur Matthieu MANGIN, Madame Marie-Julie POULAT, Monsieur Jean-Baptiste THONY, Monsieur Radouane-Cyrille JABER, Monsieur Stéphane GOMOT, Madame Béatrice SABOURET, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Monsieur Nicolas FLORIAN, Madame Alexandra SIARRI, Madame Anne FAHMY, Madame Géraldine AMOUROUX, Monsieur Marik FETOUH, Monsieur Aziz SKALLI, Monsieur Thomas CAZENAVE, Madame Catherine FABRE, Monsieur Fabien ROBERT, Monsieur Guillaume CHABAN-DELMAS, Monsieur Nicolas PEREIRA, Madame Evelyne CERVANTES-DESCUBES, Monsieur Philippe POUTOU, Monsieur Bernard-Louis BLANC, Madame Véronique SEYRAL, Monsieur Paul-Bernard DELAROCHE, Monsieur Antoine BOUDINET,

Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM présent jusqu'à 19h25, Monsieur Marik FETOUH présent jusqu'à 20h35

### **Excusés :**

Monsieur Guillaume MARI, Madame Charlee DA TOS, Madame Nathalie DELATTRE,

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

Madame Delphine JAMET, Adjointe au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

2019 a vu l'obtention des labels « Egalité professionnelle » et « Diversité » remis par les Ministères du Travail et de l'Action et des Comptes publics. Ces certifications 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 déployées sur le territoire. Ainsi, la ville de Bordeaux poursuit son engagement pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En matière de politiques publiques d'abord puisque les manifestations auprès de la population ont permis de rassembler plus de 16 000 personnes lors de la 6<sup>ème</sup> édition de la Quinzaine de l'égalité, la diversité et la citoyenneté et 7000 personnes lors de la 3<sup>ème</sup> édition de la Semaine des droits des femmes. 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 ([www.info-violences-femmes.bordeaux.fr](http://www.info-violences-femmes.bordeaux.fr)).

La lutte contre les violences faites aux femmes a été une des priorités de la Ville avec la réalisation du plan d'actions contre les violences faites aux femmes adopté en juillet 2019 qui vise à améliorer la protection des victimes, sensibiliser et informer les citoyen.ne.s, professionnel.le.s, témoins et victimes pour prévenir les violences et offrir une prise en charge plus efficiente sur le territoire. Par ailleurs, un appel à projets spécifique d'un montant de 80 000 € « *Lutte contre les violences faites aux femmes* » a été lancé fin 2019 permettant de financer des actions associatives. Dans ce cadre, la ville de Bordeaux a contribué au soutien financier de l'APAFED (Association pour l'accueil des femmes en difficulté) pour un montant de 36 000 €. Un travail avec des acteurs du logement social, Domofrance et Aquitanis, a été initié afin de contribuer au désengorgement des dispositifs d'hébergement d'urgence et apporter de nouvelles réponses. La subvention versée par la Ville doit permettre à l'association d'assurer la location de 5 appartements, offrant ainsi plus de 10 places supplémentaires (femmes et enfants), et le suivi des personnes accueillies. Pour pallier le déficit de places d'hébergement, la ville de Bordeaux a également mis à disposition de l'APAFED, en avril 2019, un appartement sur son parc immobilier pour l'accueil de femmes victimes de violences.

D'importantes mesures ont également été mises en œuvre en interne ces dernières années. Les formations à l'égalité et la non-discrimination débutées en 2017 se sont poursuivies. Un plan de communication interne 2019-2021 a été défini montrant une volonté de multiplier les supports pour toucher le plus grand nombre. Ces actions de prévention et de sensibilisation ont pour objectif de promouvoir l'égalité, prévenir les discriminations et lutter contre les stéréotypes dans les relations de travail. Si la ville de Bordeaux s'est emparée ces dernières années de ces sujets, différentes actions restent à déployer pour parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Le temps partiel reste très majoritairement féminin et l'écart de rémunération existant entre les femmes et les hommes persiste.

L'étude des politiques publiques met en exergue des zones d'inégalités parfois méconnues. La société évolue, les pouvoirs publics doivent accompagner ce changement et promouvoir l'égalité de toutes et tous dans tous les domaines (emploi, éducation, loisirs, logement...) quel que soit sa situation de famille, son milieu social, ses choix professionnels qui pèsent malheureusement encore trop souvent aujourd'hui de manière inégale entre les femmes et les hommes.

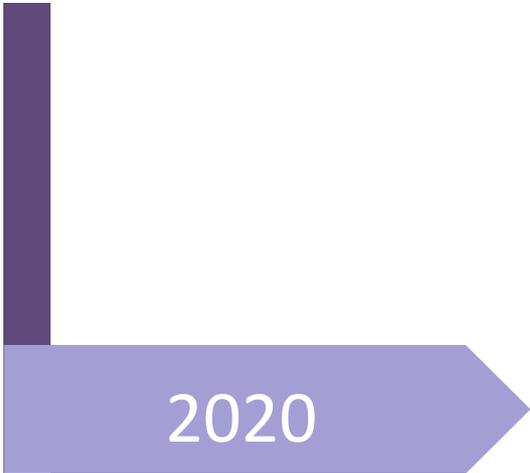
Vous trouverez joint à cette délibération le rapport en matière d'égalité femmes – hommes 2020 de la Ville de Bordeaux sur la base des données 2019.

## **INFORMATION DU CONSEIL MUNICIPAL**

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 23 février 2021

P/EXPEDITION CONFORME,

**Madame Delphine JAMET**



2020

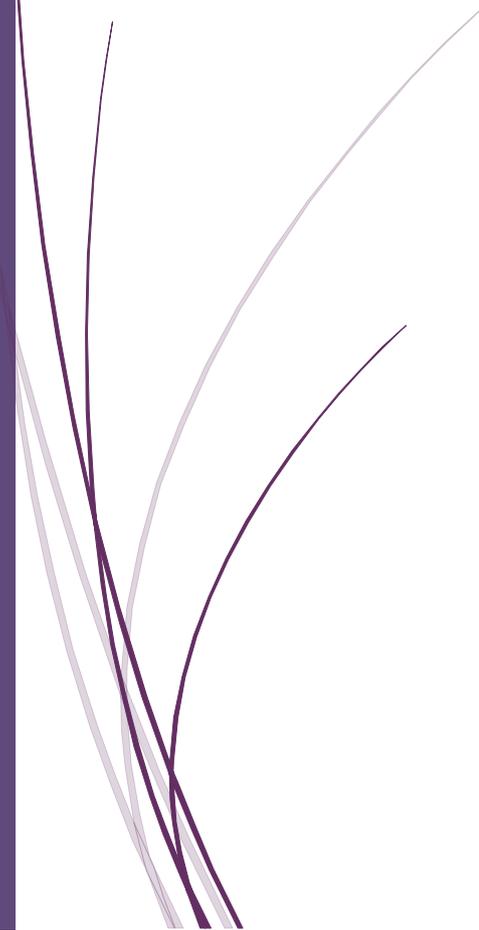
# Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Ville de Bordeaux

*Données 2019*

**Mission Égalité, Diversité, Citoyenneté**

DIRECTION GÉNÉRALE DES SOLIDARITÉS ET DE LA CITOYENNETÉ



## TABLE DES MATIERES

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Services publics : l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques de la Ville .....</b>   | <b>3</b>  |
| La démocratie locale .....  | 4         |
| 1. Le conseil municipal .....   | 4         |
| La politique spécifique en matière d'égalité femmes-hommes.....   | 6         |
| 1. Des évènementiels dédiés.....  | 6         |
| 2. Le soutien aux réponses de proximité .....   | 7         |
| 3. La commission droits des femmes .....  | 9         |
| 4. Le plan d'actions contre les violences faites aux femmes.....  | 11        |
| Emploi et insertion .....   | 14        |
| 1. Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) .....  | 14        |
| 2. Les clauses d'insertion.....   | 16        |
| 3. Le soutien spécifique à l'emploi des femmes .....  | 17        |
| Relations internationales .....   | 19        |
| Vie associative et sportive .....   | 21        |
| 1. La vie associative .....   | 21        |
| 2. Le champ sportif.....  | 21        |
| Culture.....  | 23        |
| Visibilité des femmes.....  | 26        |
| Commande publique .....   | 27        |
| Stratégie territoriale de sécurité et prévention de la délinquance.....   | 29        |
| 1. Le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance.....   | 29        |
| <b>Rôle de l'employeur : assurer l'égalité professionnelle .....</b>  | <b>31</b> |
| 1. La labellisation.....  | 31        |
| 2. L'expérience de la discrimination : enquête interne dans le domaine de la lutte contre les discriminations et la prévention de l'égalité F/H ..... | 31        |
| Les effectifs.....  | 34        |
| 1. Par statut .....   | 35        |
| 2. Par contrat.....   | 37        |
| 3. Par filière .....  | 38        |
| 4. Par métier .....   | 39        |
| 5. Par catégorie .....  | 40        |
| L'accès aux responsabilités .....   | 42        |

|   |    |
|---|----|
| Le recrutement.....   | 43 |
| La carrière.....  | 45 |
| 1. La titularisation.....   | 45 |
| 2. L'avancement de grade .....  | 45 |
| 3. La promotion interne .....   | 46 |
| La formation .....  | 49 |
| 1. L'accès à la formation.....  | 49 |
| 2. Les formations payantes .....  | 51 |
| 3. La formation du personnel à l'égalité et la non-discrimination ..... | 52 |
| La rémunération.....  | 54 |
| 1. Le salaire moyen.....  | 54 |
| 2. Le salaire médian.....   | 55 |
| 3. Les remunerations les plus élevées.....                              | 56 |
| L'articulation des temps de vie .....                                   | 58 |
| 1. Le temps partiel.....  | 58 |
| 2. Le télétravail .....   | 59 |
| 3. La parentalité.....  | 60 |
| La communication interne .....  | 62 |
| Des actions pour corriger les inégalités .....                          | 64 |

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

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » en 2017. Outre l'organisation d'un Grenelle sur les violences conjugales en 2019, cette annonce avait été suivie par la signature d'un nouvel accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique le 30 novembre 2018. Par ailleurs, la loi du 12 mars 2012 et la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes avaient déjà posé plusieurs obligations à l'encontre des collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s comme la présentation annuelle d'un rapport intéressant le fonctionnement de l'organisation (recrutement, promotion, formation, temps de travail, rémunération...), les politiques publiques mises en œuvre et actions visant à améliorer la situation. Ce document doit être présenté préalablement au vote du budget afin d'éclairer la décision politique sur les corrections ou orientations à opérer sous peine d'annulation du budget de la collectivité. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret du 4 mai 2020 sont venus renforcer ces obligations en imposant la mise en place d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sur la base des inégalités constatées.

La fonction publique représente à elle seule 20% de l'emploi en France, dont 62% de femmes. Son exemplarité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se doit donc d'être totale. Pourtant, concernant la fonction publique territoriale, 61% des personnels sont des femmes, toutes catégories confondues, alors qu'elles ne représentent que 29% des emplois d'encadrement supérieur et de direction en 2017. L'égalité entre les femmes et les hommes est également un enjeu prioritaire des politiques publiques communales, un outil majeur de cohésion sociale et du « vivre ensemble ». La politique locale en faveur de l'égalité doit s'appuyer sur un dialogue continu avec les associations, les partenaires institutionnels et la société civile.

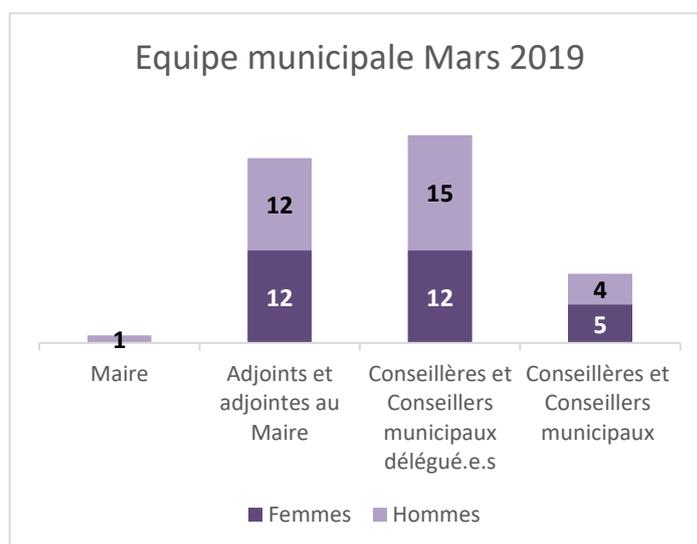
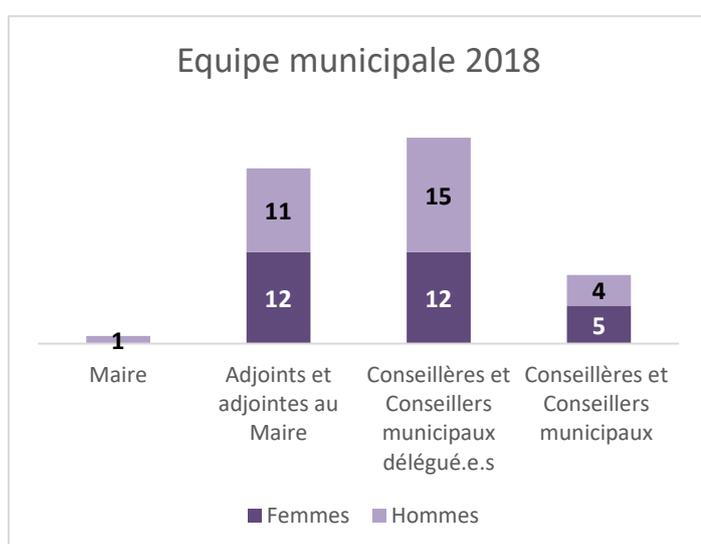
L'obtention des labels « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité » en 2019 est venue consacrer la Ville de Bordeaux et son CCAS dans leurs efforts pour réduire les inégalités liées au genre et prévenir les discriminations tant en matière de gestion des ressources humaines que dans la relation aux partenaires, prestataires, usagers et usagères du service public. D'importantes mesures ont également été poursuivies et/ou mises en œuvre en interne en 2019. Les formations à l'égalité et la non-discrimination débutées en 2017 se sont poursuivies. Un plan de communication interne 2019-2021 a été défini montrant une volonté de multiplier les supports afin de toucher le plus grand nombre avec pour objectifs de sensibiliser les agent.e.s sur les sujets d'égalité, de promouvoir l'égalité et la prévention des discriminations, de lutter contre les stéréotypes dans les relations de travail et de mettre en place des actions de prévention dans les domaines de l'égalité femmes/hommes et de lutte contre les discriminations.

En matière de politiques publiques, 2019 a vu de nombreux projets se concrétiser en matière de violences discriminatoires et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Ce rapport est basé sur les données 2019 en matière de ressources humaines et présente les actions déployées sur le territoire sur toute l'année 2019.

## 1. LE CONSEIL MUNICIPAL

Le départ du maire au mois de février 2019 a conduit à la recomposition de l'équipe municipale au mois de mars et au redécoupage de certaines délégations. Alors que la fonction de 1<sup>ère</sup> adjointe était occupée par une femme (en charge de l'économie, l'emploi et la croissance durable), la fonction 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 en 2019 | Les délégations thématiques portées par des hommes en 2019            |
|--|---|
| 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 événements 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  |

# LA POLITIQUE SPECIFIQUE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

## 1. DES EVENEMENTIELS DEDIES

### .1 LA SEMAINE DES DROITS DES FEMMES

Du 4 au 10 mars 2019, la Ville a organisé la troisième 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 évènements, 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](http://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’EGALITE

Outre des évènements dédiés spécifiquement à l’égalité femmes-hommes, d’autres rendez-vous comme la Quinzaine permettent de proposer des actions en direction du grand public visant à promouvoir l’égalité femmes-hommes :

- ⇒ « **Femmes victimes de violences : brisons le silence !** » : plaidoiries sur le thème des violences faites aux femmes. Cette action a été portée par Lysias, qui par le biais de plaidoiries a fait entendre la cause des violences faites aux femmes et a permis de porter la parole de toutes celles qui n’ont pas l’occasion de se faire entendre aujourd’hui encore.

## 2. LE SOUTIEN AUX REPONSES DE PROXIMITE

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 projets (AAP)                    |                                      |  | TOTAL           |
| Mission Egalité, Diversité, Citoyenneté | Direction du Développement Social Urbain (DDSU) | Pacte de cohésion sociale et territoriale | Semaine des droits des femmes (SDDF) | Quinzaine de l'égalité, la diversité et la citoyenneté |                 |
| <b>13 000€</b>                          | <b>55 500€</b>                                  | <b>30 200€</b>                            | <b>13 132€</b>                       | <b>10 200€</b>   | <b>122 032€</b> |

| Budget 2019                             |   |  |   |                                      |                 |
|---|---|--|---|--------------------------------------|-----------------|
| Subventions de fonctionnement           |   | Appels à projets (AAP)                       |   |                                      | TOTAL           |
| Mission Egalité, Diversité, Citoyenneté | Direction du Développement Social Urbain (DDSU) | Lutte contre les violences faites aux femmes | Pacte de cohésion sociale et territoriale | Semaine des droits des femmes (SDDF) |                 |
| <b>29 000€</b>                          | <b>78 000€</b>                                  | <b>80 000€</b>                               | <b>22 500€</b>                            | <b>10 000€</b>                       | <b>9 250€</b>   |
|   |   |  |   |                                      | <b>228 750€</b> |

Les financements spécifiques affectés à la promotion de l'égalité sont centralisés au sein de la direction générale des solidarités et de la citoyenneté.

Au titre des subventions de fonctionnement, ont été financées en 2019 des associations comme :

- **La Maison des femmes**, lieu d'accueil, d'écoute et d'orientation sur les droits des femmes ;
- **La Case** sur l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de prostitution avec le dispositif Poppy ;
- **Le Planning Familial**, lieu d'écoute, d'information, d'orientation et de formation autour des sexualités et des violences faites aux femmes.

Les subventions sur ces enjeux prioritaires ont été renforcées en 2019 avec notamment l'appel à projets de 80 000€ lancé pour la mise en œuvre du plan de lutte contre les violences faites aux femmes. Un effort important a été fait pour soutenir les actions des associations de défense des droits des femmes qui œuvrent quotidiennement au côté des victimes et agissent pour la prévention et l'éducation de la société.

Associations financées en 2019 dans le cadre de l'appel à projets « Lutte contre les violences faites aux femmes » :

- **APAFED**  
2 projets financés : Création d'une antenne sur la commune de Bordeaux destinée à l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales (12 000 €) / Financement de 5 appartements (10 places d'hébergement) pour des femmes victimes de violences (36 000 €).

- **CACIS-Maison d'Ella**  
1 projet financé : Ateliers de bien-être et d'estime de soi à la Maison d'Ella pour la reconstruction des femmes victimes de violences (1 500 €). Par ailleurs, un financement de la Maison d'Ella à hauteur de 15 000 € a été apporté par la Ville (hors AAP).
- **Maison des Femmes**  
1 projet financé : Permanences d'écoute et de prise en charge des femmes victimes de violences (10 000 €).
- **CIDFF**  
1 projet financé : Permanences d'accès aux droits pour favoriser le repérage et l'accompagnement des femmes victimes de violences (8 000€).
- **Fées Papillons**  
1 projet financé : Ateliers de travail sur la confiance en soi et la reconstruction psychologique pour les femmes victimes de violences (1 500 €).
- **Orchidées Rouges**  
1 projet financé : Soutien dans les démarches de reconstruction pour les femmes victimes de mutilations sexuelles et de mariage forcé (3 000 €).
- **Planning familial**  
2 projets financés : 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 €).

---

### 3. LA COMMISSION DROITS DES FEMMES

Mise en place en 2018 pour renforcer le travail partenarial avec les acteurs associatifs du territoire, une commission « droits des femmes » a été adossée à l'Observatoire bordelais de l'égalité. 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 pour initier ce travail : **la lutte contre les violences faites aux femmes** et **la prévention des stéréotypes** par l'éducation et la sensibilisation.

Lors de son lancement a été présentée l'enquête financée par la Mairie de Bordeaux sur les ruptures d'aide dans les parcours des femmes victimes de violences.

La commission est actuellement composée d'acteurs institutionnels :

- l'université de Bordeaux,
- la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (Etat),
- les services municipaux et métropolitains (Ville / CCAS / Métropole),

ainsi que d'associations locales :

- Association pour l'accueil des femmes en difficulté (APAFED)
- Bordeaux Prévention
- Centre Accueil Consultation Information Sexualité (CACIS)
- Centre Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF 33)
- Centre Psychanalytique de Consultations et de Traitement (CPCT Aquitaine)
- Collectif Sida 33

- L'Burn
- Les Orchidées Rouges
- Maison des Femmes
- Mana - Ecole des femmes - Groupe SOS
- Planning Familial 33
- Promofemmes
- Relais Urbain d'Echanges et de Lutte contre l'Exploitation (Ruelle)
- Stop harcèlement de rue

Lieu d'échange et de réflexion **la commission a travaillé conjointement à l'élaboration d'un plan d'actions pour lutter contre les violences faites aux femmes.**

En 2019, la commission Droits des femmes s'est réunie six fois :

| Dates de réunion de la commission | Ordres du jour  |
|-----------------------------------|---|
| <b>8 novembre 2018</b>            | Installation de la commission   |
| <b>21 janvier 2019</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation par la Direction du développement social urbain des actions engagées sur les quartiers du Grand Parc, la Benauges et les Aubiers</li> <li>- Point sur la question des violences faites aux femmes et de l'hébergement à Bordeaux</li> <li>- Réflexion sur les actions et la méthodologie de travail de la Commission</li> </ul> |
| <b>18 mars 2019</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilan Semaine des droits des femmes 2019</li> <li>- Renouvellement du plan d'actions égalité F/H de la ville</li> <li>- Site Internet dédié à la question des violences faites aux femmes</li> </ul>   |
| <b>10 avril 2019</b>              | Site Internet dédié à la question des violences faites aux femmes   |
| <b>29 mai 2019</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation du projet Bordeaux La Nuit</li> <li>- Plan d'actions Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes</li> <li>- Assises métropolitaines</li> <li>- Site Internet</li> </ul>  |
| <b>26 juin 2019</b>               | Site Internet   |
| <b>21 octobre 2019</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation de l'association L'Burn</li> <li>- Appel à projets « Lutte contre les violences envers les femmes et personnes LGBT+ »</li> <li>- Quinzaine de l'égalité 2019</li> </ul>  |

---

## 4. LE PLAN D' ACTIONS CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

L'Etat a lancé le 3 septembre 2019 un Grenelle contre 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**. 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 les violences et offrir une prise en charge plus efficiente 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 d'un montant de 80 000 € en 2019. Diverses actions ont ainsi pu être 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.

Pour pallier le déficit de places d'hébergement, **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 (1 femme avec un enfant hébergée en 2019). 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 des 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 a contribué à ce dispositif par un soutien financier d'un montant de 36 000€ à l'APAFED dans le cadre de l'appel à projets « *Lutte contre les violences faites aux femmes* ». Cette subvention doit permettre à l'association d'assurer la location des 5 appartements offrant ainsi plus de 10 places supplémentaires (femmes et enfants) et le suivi des personnes accueillies. Si le partenariat a été initié en 2019, la mise en œuvre concrète a débuté en 2020 avec une signature officielle en février 2020.

Pour rappel 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.

---

### .2 LES ASSISES METROPOLITAINES

Les « **Assises sur les violences au sein du couple** » se sont déroulées le 12 novembre 2019 à l'Hôtel de Bordeaux Métropole, organisées conjointement par la Ville de Bordeaux et Bordeaux Métropole. Cet événement a réuni 150 participant.e.s. Ce temps collectif de discussion et de réflexion a 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 à travers différents événements afin d'initier une réflexion collective pour mieux répondre aux besoins du territoire et outiller les professionnel-le-s face à ces situations :

**Deux tables rondes ont été organisées :**

- ⇒ Prise en charge des femmes victimes de violences : coordination et mise en lien des professionnel.le.s
- ⇒ Le parcours des victimes et de la plainte : assurer une continuité de suivi

**Des témoignages et des ateliers ont été proposés :**

- ⇒ Prévention des violences dès le plus jeune âge
- ⇒ Les violences au début de la vie affective
- ⇒ Le parcours de reconstruction
- ⇒ Hébergement et mise en sécurité
- ⇒ Outiller les professionnel.le.s pour mieux repérer et lutter contre les violences faites aux femmes

---

### .3 DES OUTILS DEDIES

#### UN SITE INTERNET

---

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 ([www.info-violences-femmes.bordeaux.fr](http://www.info-violences-femmes.bordeaux.fr))**.

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.



**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 :**



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

## UN RESEAU D'ACCES AUX DROITS

Face aux difficultés pour les victimes de discriminations et de violences discriminatoires d'effectuer les démarches pour un dépôt de plainte ou de s'orienter vers les bons interlocuteurs, la ville de Bordeaux a créé avec différents partenaires institutionnels et associatifs le réseau ELUCID (octobre 2019). Le CCAS de Bordeaux assurait la mise en relation avec une spécialiste des **discriminations** permettant l'analyse de la situation, l'information sur ses droits, et l'orientation vers le partenaire du réseau le mieux adapté au regard des demandes et besoins spécifiques. Les signataires de ce réseau d'accès aux droits sont la ville et le CCAS de Bordeaux, le barreau de Bordeaux, le conseil départemental de l'accès aux droits, la direction départementale de la sécurité publique de la Gironde, l'école nationale de la magistrature et l'université de Bordeaux et différentes associations de défense des droits des personnes LGBT+, des femmes, des victimes de racisme. **23 appels ont été reçus et traités en 2019.**

## EMPLOI ET INSERTION

Créée à l'initiative de la ville de Bordeaux, de l'Etat et de Pôle Emploi, la Maison de l'Emploi (MdE) agit pour l'accès à l'emploi, la création d'entreprise et le développement économique. Le financement 2019 par la ville est identique à celui de 2018. 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 14 000 personnes.

En 2018, la participation de la ville de Bordeaux était de 618 000€ (458 000€ pour les activités proposées par la MdE et 160 000€ correspondant à l'animation et la gestion de la pépinière Ecocréative des Chartrons).

En 2019, 13 617 personnes en recherche d'emploi ou de création d'entreprises ont bénéficié des actions de la Maison de l'emploi parmi lesquelles 11 572 personnes conseillées, orientées, informées à travers les actions et événements proposés par la MdE et 2 045 personnes suivies dans le cadre du PLIE ou en poste dans des clauses d'insertion.

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

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

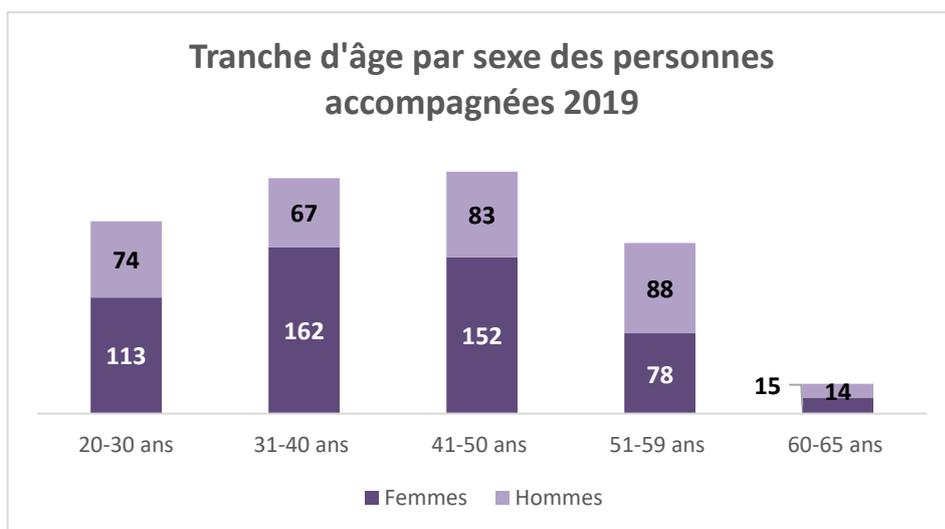
| 2018                     |                          | 2019                     |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Total Femmes             | Total Hommes             | Total Femmes             | Total Hommes             |
| 486                      | 362                      | 520                      | 326                      |
| Nouvelles entrées femmes | Nouvelles entrées hommes | Nouvelles entrées femmes | Nouvelles entrées hommes |
| 200                      | 135                      | 175                      | 135                      |

**En 2019, 846 personnes (848 en 2018) ont été accompagnées par le PLIE de Bordeaux dont 520 femmes soit 61% (contre 486 en 2018) et 326 hommes soit 39% (contre 362 en 2018).** La part de femmes accompagnées est plus élevée qu'au plan national, qui se situe autour des 50 %.

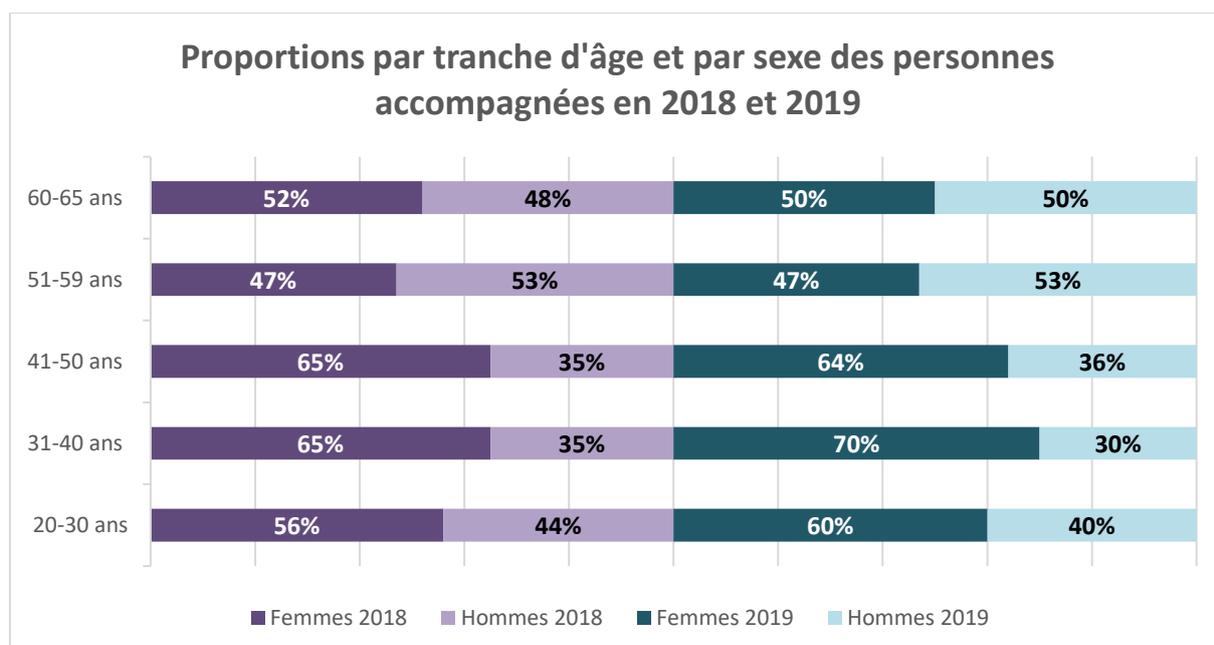
**En 2019, 297 nouvelles entrées ont été enregistrées dont 175 femmes et 135 hommes (contre 335 en 2018 parmi lesquelles 200 femmes et 135 hommes).** 107 personnes parmi les nouvelles entrées étaient bénéficiaires du RSA.

Le PLIE a comptabilisé 175 sorties positives (c'est-à-dire vers un emploi « durable » : CDD + 6 mois, CDI, formation qualifiante, création d'activité). 102 de ces sorties concernaient des femmes soit 58,2% des sorties positives.

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



Les 20-40 ans représentent 54% de la population accompagnée par le PLIE de Bordeaux. La répartition par tranche d'âge et sexe reste relativement similaire à 2018.



## La Maison de l'Emploi en 2019 :

- Sur le « **cyberespace** », il s'observe une **égale répartition des fréquentations**, (50 % de femmes et 50 % d'hommes) pour 3 260 visites ;
- Sur les **permanences « Accueil, diagnostic, orientation » tout public**, dans différents quartiers de Bordeaux, sur 318 personnes reçues en 2019, 67 % étaient des femmes ;
- Sur les **permanences « création d'entreprise, amorçage de projets »**, les femmes ont représenté, en 2019, 58% du public, soit 212 femmes accueillies.

---

## 2. LES CLAUSES D'INSERTION

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

La Mairie de Bordeaux est le premier donneur d'ordre avec près de 114 200 heures d'insertion proposées en 2019. Grâce à l'implication de la commande publique sur ce sujet, la Ville représente 46% des heures effectuées sur le territoire, suivie par Bordeaux Métropole (16%), l'Etat et les établissements publics (13%).

En 2019, la clause d'insertion a permis de générer 248 590 heures d'insertion sur le territoire de Bordeaux.

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.

**931 personnes (dont 556 bordelais.e.s) ont bénéficié des clauses sociales en 2019 (contre 787 en 2018), 405 femmes (43,5%) et 426 hommes (56,5%). Les femmes représentent 46% des participant.e.s sur Bordeaux.**

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 dans le secteur de la petite enfance.

Près de 70% des participant.e.s ont plus de 26 ans. Concernant les moins de 26 ans, les hommes sont cependant beaucoup plus représentés.

## Chiffres globaux :

**267** allocataires du RSA,  
soit 28,6% du public  
bénéficiaire

**55** participant.e.s du PLIE de  
Bordeaux

**556** bordelais.e.s  
bénéficiaires dont **22,2%**  
résident dans un QPV

La Maison de l'Emploi de Bordeaux a axé ses efforts sur la mixité des publics. Elle a reçu le « **trophée Clause** » d'Alliance Ville Emploi (réseau national des PLIE, MdE et collectivités pour l'emploi), dans la catégorie « **mixité des publics et des métiers** ».

---

## 3. LE SOUTIEN SPECIFIQUE A L'EMPLOI DES FEMMES

---

### .1 LE SALON PROFESSION'L

La ville de Bordeaux a accueilli pour la 7<sup>ème</sup> 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. Ce dispositif est porté par les Premières Nouvelle-Aquitaine. Il a pour objectif de promouvoir et encourager l'entrepreneuriat féminin, d'accompagner les femmes et les équipes mixtes dans la création et le développement de leurs entreprises innovantes.

Après avoir ouvert le 1<sup>er</sup> espace de coworking à Darwin en 2012, un deuxième espace a ouvert en 2019 à Bordeaux dans la Halle Héméra, ce nouvel écosystème est dédié aux startups du numérique.

En partenariat avec La Ruche de Bordeaux, les « WE Days » ont été lancés avec de nombreux acteurs du territoire qui encouragent la mixité dans l'entrepreneuriat.

**Les 3 programmes d'accompagnement proposés ont rassemblé :**

| <b>Start/Les Inventives</b>  | <b>Go</b>   | <b>Boost</b>   |
|--|---|--|
| 2-3 jours de formation pour les femmes qui ont envie d'entreprendre.   | 3 à 6 mois d'accompagnement individuel et collectif   | Au moins 6 mois pour accompagner le lancement commercial et le développement   |
| <p><b>Les Inventives (3j) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur Bordeaux Métropole : 2 sessions Inventives-18 participantes</li> <li>- En région : 1 session Inventives-8 participantes</li> </ul> <p><b>START (2j) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur Bordeaux Métropole : 4 sessions 38 participantes</li> <li>- En région : 2 sessions à Angoulême : 16 participantes</li> </ul> <p><b>80% de participantes / 60% d'augmentation</b></p> | <p><b>GO (4 à 10 mois) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 43 accompagnements sur l'année dont 20 nouveaux</li> <li>- 30 accompagnements toujours en cours au 31 décembre 2019</li> <li>- 57 personnes accompagnées sur l'année : 79% de femmes - 7 équipes mixtes</li> </ul> <p><b>100% d'augmentation en nombre de personnes</b></p> | <p><b>BOOST (6 à 12 mois) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 accompagnements au lancement dont 6 nouveaux</li> <li>- 12 accompagnements toujours en cours à fin décembre avec 14 personnes</li> <li>- 2 passages en pépinière parmi les entrepreneurEs accompagnées.</li> </ul> <p><b>12 binômes en cours</b></p> |

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<sup>ère</sup> 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.

## RELATIONS INTERNATIONALES

20 villes ont signé un accord de jumelage, une convention de partenariat ou un accord de coopération avec Bordeaux, parmi lesquelles Los Angeles (USA), Bristol (GB), Cracovie (Pologne), Québec (Canada), Porto (Portugal), Bamako (Mali).

Dans le cadre de ces accords, la ville est amenée à soutenir des projets de développement au sein des villes partenaires et/ou à recevoir des délégations pour des visites ou des actions de formation en direction d'étudiant.e.s entre autres.



En 2019, plusieurs actions ont ainsi été développées dans lesquelles une attention particulière a été portée quant à la représentation féminine.

### Ville d'ORAN

- ⇒ Un programme en faveur des jeunes a été mis en place dans le cadre de la coopération entre Oran et Bordeaux (2018-2019). Ce programme baptisé « *NIYA, pour une culture de la Paix* » compte autant (sinon, plus) de jeunes femmes que de jeunes hommes lesquels ont participé aux actions et/ou ont encadré, quand cela était leur rôle, les actions et les formations.

| BENEFICIAIRES ET ACTEURS DU PROJET par sexe |                   |                   |             |
|---|-------------------|-------------------|-------------|
|   | Femmes            | Hommes            | TOTAL       |
| <b>Bénéficiaires des animations</b>         | <b>2788 (49%)</b> | <b>2954 (51%)</b> | <b>5742</b> |
| <b>Gestionnaires du projet</b>              | <b>2 (67%)</b>    | <b>1 (33%)</b>    | <b>3</b>    |
| <b>Enquêteur.trice.s de l'étude</b>         | <b>4 (80%)</b>    | <b>1 (20%)</b>    | <b>5</b>    |
| <b>Animateur.trice.s</b>                    | <b>16 (59%)</b>   | <b>11 (41%)</b>   | <b>27</b>   |
| <b>Formateur.rice.s</b>                     | <b>4 (40%)</b>    | <b>6 (60%)</b>    | <b>10</b>   |
| <b>Participant.e.s aux formations</b>       | <b>70 (64%)</b>   | <b>40 (36%)</b>   | <b>110</b>  |

Pour ce qui concerne la formation : la démarche pour les inscriptions aux formations a tenu compte du pourcentage respectant le genre. Il a été constaté, lors des ateliers, une implication équilibrée entre les jeunes filles et les jeunes garçons.

Pour ce qui concerne les animations et ateliers : ce sont surtout les jeunes (13-25 ans) qui participent aux animations organisées. Ceci représente un bon indicateur de réussite compte tenu du fait que les jeunes sont des acteurs incontournables dans le développement de la société.

| <b>POPULATION BENEFICIAIRE DU PROJET par âge et sexe</b> |                   |                   |              |
|--|-------------------|-------------------|--------------|
| <b>BENEFICIAIRES DIRECTS</b>                             |                   |                   |              |
|  | <b>Femmes</b>     | <b>Hommes</b>     | <b>TOTAL</b> |
| <b>Enfants 0/12 ans</b>                                  | <b>400</b> (53%)  | <b>350</b> (47%)  | 750          |
| <b>Jeunes 13/25 ANS</b>                                  | <b>1788</b> (46%) | <b>2100</b> (54%) | 3888         |
| <b>Parents et adultes</b>                                | <b>600</b> (54%)  | <b>504</b> (46%)  | 1104         |
| <b>Sous-total par sexe</b>                               | <b>2788</b> (49%) | <b>2954</b> (51%) | 5742         |
| <b>Total bénéficiaires directs</b>                       | <b>5742</b>       |                   |              |

### Ville de CASABLANCA

- ⇒ Des ateliers sur le patrimoine (mise en valeur du patrimoine art déco et du patrimoine mondial) ont été développés à destination d'enfants de moins de 12 ans résidant à Bordeaux et à Casablanca. Une vigilance particulière a été portée sur l'accès et la participation de jeunes filles à ces ateliers, lesquelles sont venues en grand nombre (environ 60% de participantes à Casa et 70% à Bordeaux).
- ⇒ Une subvention à l'association **Archimuse** a été attribuée pour la réalisation d'une exposition sur le Patrimoine Art Déco-Bordeaux/Casablanca. L'association Archimuse est une structure support pour la réalisation de projets de fin d'études d'un groupe d'étudiant.e.s en Master 1 et 2 « Musées et Patrimoine » (la promotion concernée par la subvention comprenait 20 femmes et 1 homme).

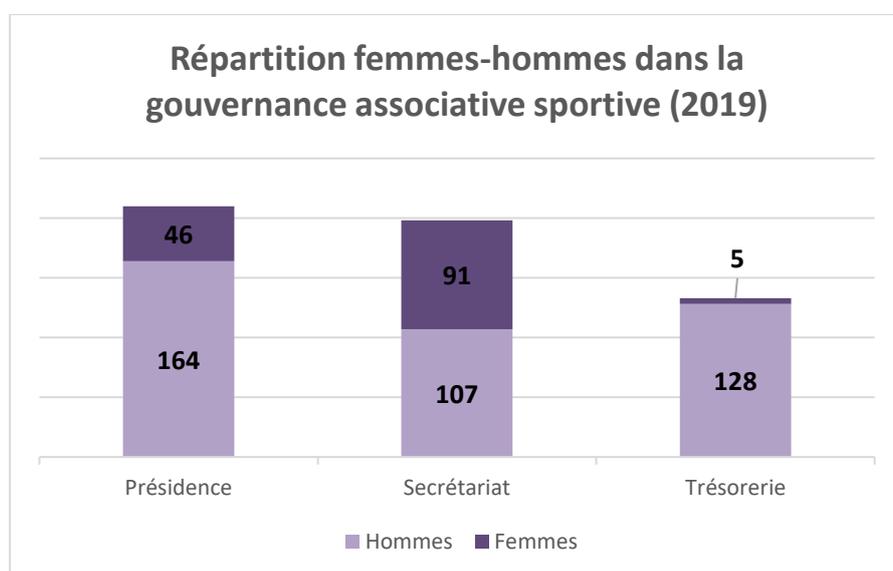
### 1. LA VIE ASSOCIATIVE

Les associations bordelaises lors des demandes de subventions doivent désormais renseigner dans les dossiers remis à l'administration les effectifs de leurs bénévoles, salarié.e.s et adhérent.e.s par sexe. Ainsi sur les 174 associations enregistrées lors de la rédaction de ce rapport, la répartition des postes de présidence penche de manière marquée en faveur des hommes. **En effet sur les 146 associations renseignées, 101 (69%) hommes sont présidents contre seulement 45 femmes (31%).**

Si la fonction présidentielle reste une fonction très masculinisée en concentrant davantage d'hommes que de femmes à la tête des différentes associations, les femmes sont plus nombreuses que les hommes tant du côté des bénévoles (4 830 contre 3 167) que de celui des adhérent.e.s (40 571 contre 38 252).

### 2. LE CHAMP SPORTIF

Comme en 2018, 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 : 78% des présidents d'association** (en baisse par rapport à 2018 où la part des hommes à ce poste était de 85%) **et 96% des trésoriers sont des hommes** (en forte hausse par rapport à 2018 lors de laquelle la part des hommes était « seulement » de 69%). Le poste de secrétaire est en revanche assez mixte, même s'il connaît une inversion de tendance en comparaison à 2018. En effet, si l'année dernière 52% des postes de secrétaires étaient occupés par des femmes contre 48% par des hommes, en 2019, 46% des femmes occupent ce poste contre 54% d'hommes. Ainsi, les bureaux des associations sportives (pour les 3 principaux postes) sont majoritairement composés et présidés par des hommes.



Ensuite, l'étude des effectifs totaux (adhérent.e.s et licencié.e.s) révèle que l'année 2019 est similaire aux années précédentes, à savoir que le sport reste majoritairement masculin. **En effet, sur un effectif total de 31 222 adhérent.e.s et licencié.e.s des associations sportives bordelaises, 19 951 (soit 64%) sont des hommes, contre 11 271 (soit 36%) de femmes adhérentes ou licenciées.**

Le choix du sport peut lui aussi être analysé sous le prisme genré. Si certains sports expriment une certaine parité dans leur pratique (natation, athlétisme, sports de montagne et escalade, volley, pelote basque), une forte majorité recense une prédominance masculine ou féminine laissant voir un domaine au sein duquel les différences et stéréotypes de genre restent très marqués dans les usages et représentations. Ainsi le yoga, l'éducation physique, la gymnastique, la remise en forme ou encore la randonnée pédestre sont fortement investis par les femmes alors qu'à l'inverse le basket-ball, le football, le rugby, le golf, le tennis de table ou encore le hockey sur glace sont sur-représentés par la population masculine.

| CLUBS BENEFICIAANT D'UNE SUBVENTION AU TITRE DE LA PRATIQUE SPORTIVE FEMININE | 2017                |                                   | 2018                |                                   | 2019                |                                   |
|---|---------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------------|
|   | Subvention annuelle | Aides complémentaires ponctuelles | Subvention annuelle | Aides complémentaires ponctuelles | Subvention annuelle | Aides complémentaires ponctuelles |
| AGJA section football   |                     |                                   |                     |                                   |                     | 1 200 €                           |
| Bordeaux Gironde hockey sur glace   |                     |                                   |                     | 2 000 €                           |                     |                                   |
| Bordeaux Mérignac Volley  | 80 000 €            | 4 000 €                           | 90 000 €            | 15 000 €                          | 100 000 €           | 5 000 €                           |
| Girondins de Bordeaux Women's Rugby   |                     |                                   |                     |                                   |                     |                                   |
| Primrose section hockey sur gazon   |                     |                                   |                     |                                   |                     | 2 000 €                           |
| Racing club (football)  |                     |                                   |                     |                                   |                     | 1 200 €                           |
| Sporting Club La Bastidienne (football)                                       |                     |                                   |                     |                                   |                     | 1 200 €                           |
| Stade Bordelais section football  |                     |                                   |                     |                                   |                     | 1 200 €                           |
| Stade Bordelais section rugby   | 46 000 €            | 3 000 €                           | 50 000 €            |                                   | 52 000 €            |                                   |
| Union St Bruno section water polo   | 61 000 €            |                                   | 61 000 €            |                                   | 61 000 €            |                                   |
| Union St Jean section football  |                     |                                   |                     | 3 000 €                           |                     |                                   |
| <b>TOTAL ANNUEL</b>   | <b>194 000 €</b>    |                                   | <b>221 000 €</b>    |                                   | <b>224 800 €</b>    |                                   |

Le tableau présenté ci-dessus fait état des subventions reçues par les clubs au titre de la pratique sportive féminine. Une hausse de 30 800€ est observée sur le total annuel versé entre 2017 et 2019.

## CULTURE

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

Toutefois, l'égalité femme-homme reste un questionnement central des différents établissements culturels et le projet « **Bougeons, sans bouger** » réaffirme pour 2019 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 pluralité d'actions sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### CAPC

En 2019-2020 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 développe des parcours artistiques qui leur valent un intérêt majeur sur la scène internationale de l'art contemporain.

- ⇒ **Lubaina Himid** : artiste britannique, née à Zanzibar (Tanzanie)
- ⇒ **Samara Scott** : artiste britannique, née à Londres (UK)
- ⇒ **Irma Blank** : artiste allemande, née à Celle (Allemagne)

### Musée d'Aquitaine

Le musée d'Aquitaine poursuit ses visites thématiques intitulées « **Un égal, des égots** ». Celles-ci permettent aux élèves de découvrir 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<sup>ème</sup> siècle. En 2019, le musée a accueilli 143 753 visiteur.se.s dont 23 059 scolaires.

En 2018, 8 classes soit 195 élèves avaient été reçues dans le cadre de la visite « **Un égal, des égots** » parmi lesquelles :

- ⇒ 1 classe de CM1
- ⇒ 2 classes de CM1/CM2
- ⇒ 1 classe de CM2
- ⇒ 1 classe de 6<sup>ème</sup>
- ⇒ 2 classes de 3<sup>ème</sup>
- ⇒ 1 classe étudiant.e.s

En 2019, 13 classes ont été reçues pour cette même visite, soit 384 élèves :

- ⇒ 6 classes de 5<sup>ème</sup>
- ⇒ 1 classe de 6<sup>ème</sup>
- ⇒ 1 classe de CE2
- ⇒ 2 classes de CM1-CM2
- ⇒ 1 classe de CM2
- ⇒ 2 classes de lycée

### **Musée des Arts Décoratifs et du Design**

Dans le cadre du parcours « *Bougeons sans bouger* » du Rectorat, qui traite de la question de l'égalité filles-garçons, le musée des Arts décoratifs et du Design a mis en place une visite intitulée « Au boudoir des dames » qui interroge la place des femmes dans notre société aux 18<sup>e</sup> et 19<sup>e</sup> siècles. Ce parcours s'adapte à tous les niveaux scolaires. Ces visites ont été proposées aux scolaires en 2019. Deux visites ont été organisées pour 44 lycéen.ne.s touché.e.s.

### **Musée des Beaux-Arts**

- ⇒ **2019** : tournage au musée et projection en avant-première puis pendant 1 mois du film *Je ne peux pas rester silencieuse* de Sarah Trouche.

En 2019, le musée a accueilli 74 926 visiteur.se.s dont 4511 étudiant.e.s et 9428 scolaires (de la maternelle au lycée).

### **Bibliothèques de Bordeaux**

La « Fabrique du citoyen » est un temps fort du réseau des bibliothèques qui propose des ateliers, des spectacles, des moments de réflexion et de conférence pour faire société différemment ensemble. Elle était en 2019 consacrée à la célébration du cinquantenaire de mai 68. Elle s'intitulait : "La fabrique du citoyen : 1968-2018 - 50 ans de changements sociétaux". Le programme en lien avec l'égalité F/H proposait les actions suivantes :

- ⇒ Les stéréotypes filles-garçons, atelier de philosophie pour les 8-12 ans organisé par l'association Philosphères. 4 ateliers ont été menés touchant au total 60 personnes.
- ⇒ Vers la construction d'une nouvelle civilité filles-garçons, conférence pour les 12-18 ans, par Louise Cléry, professeure de philosophie.
- ⇒ "Mai 68 et après : un demi-siècle d'avancée des droits des femmes" - conférence proposée par le forum Montesquieu, avec Johanna Dagorn, professeure de sociologie à l'université de Bordeaux. 2 conférences ont été menées touchant au total 240 personnes.

### **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. 4 séances (1 classe du 1<sup>er</sup> degré et 3 classes du 2<sup>nd</sup> degré) ont été réalisées touchant au total 120 élèves :

- ⇒ Ecole Saint-Bruno : 31 élèves
- ⇒ Collège Alain Fournier : 27 élèves
- ⇒ Lycée François Mauriac : 20 élèves
- ⇒ Lycée Odilon Redon (Lesparre Médoc) : 34 élèves

## VISIBILITE DES FEMMES

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 femmes 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. En 2019, 6 nouvelles rues ont été attribuées à des femmes. Il a été acté également, pour faciliter le travail de féminisation des noms de rue de la Commission viographie, la création de deux listes d'hommage distinctes hommes et femmes.

Pour ce qui est des nouveaux quartiers en développement, les mairies de quartiers travaillent étroitement avec les aménageurs, aménageuses et responsables 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.

| <b>VIOGRAPHIE</b>                           |                                 |                                |
|---|---------------------------------|--------------------------------|
| <b>Distinction genre masculin - féminin</b> |                                 |                                |
| <b>Date du conseil municipal</b>            | <b>Dénominations masculines</b> | <b>Dénominations féminines</b> |
| <i>2015</i>                                 | 7                               | 4                              |
| <i>2016</i>                                 | 7                               | 2                              |
| <i>2017</i>                                 | 1                               | 5                              |
| <i>2018</i>                                 | 11                              | 30                             |
| <i>2019</i>                                 | 4                               | 6                              |
| <b>Total</b>                                | <b>30</b>                       | <b>47</b>                      |

Une nouvelle page viographie a été créé 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.psm1?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=pgPresStand8&classofcontent=presentationStandard&id=138873](http://www.bordeaux.fr/ebx/pgPresStand8.psm1?_nfpb=true&_pageLabel=pgPresStand8&classofcontent=presentationStandard&id=138873)).

## COMMANDE PUBLIQUE

Grande cause nationale du quinquennat, le principe d'égalité femmes-hommes 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 le respect des interdictions de soumissionner pour les entreprises discriminantes ou ne respectant pas le principe d'égalité lors de l'examen des candidatures.

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

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

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

Plusieurs DSP ont intégré ce type de dispositions au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il a ainsi été acté que ce dispositif serait **systématisé sur l'ensemble des délégations de service public** à compter de 2019. Ainsi en 2019, 5 DSP ont été renouvelées pour la Ville (4) et la Métropole (1) sur la quinzaine actuellement en cours. L'annexe a été intégrée à ces marchés, toutes seront « clausées » au fur et à mesure des renouvellements.

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

|                    |  | Casino Barrière                              | Crèche Berges du Lac         | Crèche Laralde               | Crèche Détrois                    |
|--------------------|--|--|------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Engagements</b> | <i>Personnel affecté à l'exécution du présent contrat</i>  | Femmes : 32%<br>Hommes : 68%                 | Femmes : 100%<br>Hommes : 0% | Femmes : 100%<br>Hommes : 0% | Femmes : 95,65%<br>Hommes : 4,35% |
|                    | <i>Personnel encadrant affecté à l'exécution du présent contrat</i>  | Femmes : 21%<br>Hommes : 79%                 | Femmes : 100%<br>Hommes : 0% | Femmes : 100%<br>Hommes : 0% | Femmes : 100%<br>Hommes : 0%      |
|                    | <i>Nombre de femmes affectées au présent contrat qui bénéficieront d'une formation qualifiante ou diplômante</i> | 0%   | 0%                           | 0%                           | 0%                                |
|                    | <i>Proportion de personnes qui bénéficieront d'une formation*</i>  | 30%  | 0%                           | 0%                           | 0%                                |
| <b>Actions</b>     |  | Nomination d'un.e référent.e « harcèlement » | -                            | -                            | -                                 |

\* Formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail

En termes d'actions potentiellement envisagées par les entreprises concernées, une seule s'engage à mettre en place une action correctrice. Il est à noter que pour les trois crèches en DSP référencées ci-dessus le personnel affecté à l'exécution du contrat avec la ville de Bordeaux est quasi-exclusivement féminin, démontrant le cantonnement des femmes dans les métiers dits féminins, notamment pour les métiers de puéricultrices et de la nécessité à encourager les hommes à « venir » sur ces métiers.

# STRATEGIE TERRITORIALE DE SECURITE ET PREVENTION DE LA DELINQUANCE

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 au mois de juin 2019 ;
- ⇒ 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 est venue 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 (5 sessions entre décembre 2019 et janvier 2020). 70 acteurs professionnels ont pu bénéficier de cette formation (Services de la mairie : police municipale, agent.e.s DDSU, agent.e.s Mission Egalité / Bailleurs sociaux / Acteurs de quartiers : Centre d'animation et Maisons de quartier / Personnels des Maisons Départementale des Solidarités).
- ⇒ 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, ont eu pour objectif d'initier une réflexion collective pour mieux lutter contre ces violences.
- ⇒ Une journée de conférences, dédiée aux conséquences sur les enfants des violences conjugales, a été proposée par le Département de la Gironde le 19 novembre 2019 en partenariat avec la ville.
- ⇒ En 2019, 1 membre de chacun des 3 secteurs de la police municipale a participé à la formation sur les violences intra-familiales. Il existe désormais un.e référent.e « violences intrafamiliales » dans chacune des équipes de la Police Municipale.

Outre ces outils et espaces de travail 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 de prévention de la délinquance, la question des violences sexistes et sexuelles.

---

## 1. LE CONSEIL LOCAL DE SECURITE ET DE PREVENTION DE LA DELINQUANCE

Suite à un féminicide dans le quartier du Grand Parc au mois d'octobre 2019, le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance a fait le choix de se saisir de la problématique des violences conjugales.

Le retour d'expérience a mis en exergue :

- La **nécessité d'information sur les outils et dispositifs existants** pour les victimes et pour les auteurs en demande de suivi ;

- La **demande d'échanges et de mise en réseau des partenaires** institutionnels et associatifs en développant par exemple les formations interprofessionnelles et la mise en place des groupes de travail thématiques.

Une somme d'actions concrètes a d'ores et déjà été définie afin de mieux intervenir auprès des victimes et leur apporter de l'aide :

- ⇒ Soutien aux permanences d'aide aux victimes menées au commissariat, à la maison de la justice et du droit et à la Maison des femmes par AL Prado et Vict'aid.
- ⇒ Lien renforcé avec la Mission Egalité en charge du suivi du plan d'action contre les violences faites aux femmes.
- ⇒ Participation de la ville à l'hébergement et la mise en sécurité des victimes grâce la mise à disposition de 6 appartements soit une quinzaine de places supplémentaires femmes-enfants dont la gestion a été confiée à l'APAFED.

# ROLE DE L'EMPLOYEUR : ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE

## 1. LA LABELLISATION

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 obtenu cette double labellisation.



## 2. L'EXPERIENCE DE LA DISCRIMINATION : ENQUETE INTERNE DANS LE DOMAINE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PREVENTION DE L'EGALITE F/H

Une enquête interne a été menée entre septembre et novembre 2018 afin d'évaluer le ressenti discriminatoire au sein de nos institutions et de mieux saisir les inégalités F/H et agissements sexistes/harcèlement sexuel. Les résultats ont été présentés au mois de janvier 2019.

L'enquête a recueilli un nombre total de 1270 réponses sur 8733 agents (Ville, Métropole, CCAS), tous statuts confondus. Ainsi, la part des répondants représente 14,5% de l'effectif total. Près de 40% d'hommes ont répondu contre 60% de femmes (sur 1267 réponses effectives). Parmi les 1270 répondants, 64% sont rattachés à la Métropole contre 29% à la Ville. En revanche, rapporté au nombre d'agents total par structure, les 81 répondants issus du CCAS représentent 19,3% de l'effectif total du CCAS, contre 10,8% de l'effectif total de la Ville et 16,6% de la Métropole.

A la question « Avez-vous déjà été victime de discrimination sur votre lieu de travail au cours des 12 derniers mois ? », près de 17% ont répondu par l'affirmative soit 203 personnes. Parmi les victimes auto-déclarées, près de 60% sont des femmes. 46% des victimes de discrimination l'ont été 5 fois ou

plus durant l'année écoulée et plus de 50% ont été discriminées 4 fois ou plus en 2018. Il ressort que les filières médico-technique, animation ou encore sociale sont celles où se rencontrent davantage de pratiques discriminantes rapporté à leur effectif total.

Réparties de manière quasi-homogène sur les différentes tranches d'âge, les victimes de discriminations mettent en avant trois principaux critères sur lesquels elles ont été discriminées : le **sexe** (22%), **l'apparence physique** (17%) et **l'âge** (16%). Les faits de discrimination émanent pour près de 60% des victimes répondantes d'une personne encadrante. Pour 50% des cas, la personne discriminante était un homme.

Un constat est à mettre en avant dans cette enquête, à savoir que les personnes discriminées ne se taisent pas. Conscientes du tort qu'il leur est fait, les victimes de discriminations ne restent pas, pour leur grande majorité, muettes face au délit qu'il leur a été fait. Face à l'épreuve endurée, les victimes font avant tout le choix de se tourner vers des collègues de travail (65%), des supérieurs (49%) puis des syndicats (24%). S'il peut être espace de discrimination, le lieu de travail se trouve être également un lieu ressource au sein duquel il est possible d'être écouté et entendu quant à l'épreuve endurée et au mal être au travail généré. Pour un grand nombre de répondants, la famille et les proches sont des groupes ressources importants au sein desquels une écoute et une assistance sont assurées (53%). Les réseaux sociaux sont très peu utilisés (1,4%) de même que les associations (0,7%). Seulement 7% des victimes affirment que des actions correctrices ont été mises en place contre 61% soulignant l'absence de toutes solutions mises en œuvre.

La grande majorité des victimes de discriminations au sein des différentes directions n'ont rien fait (59%), 14% ont demandé une mutation de poste et seulement 3% ont porté plainte. Bien que les victimes de discriminations en parlent davantage à leur entourage, elles ont toujours beaucoup de difficultés à « faire entendre » leur épreuve dans un commissariat.

Sur la totalité des répondants à l'enquête, une faible proportion estime avoir été témoin d'une ou de plusieurs discriminations au cours des 12 derniers mois (20% sur 1076 réponses effectives). Toutefois, si une forte majorité des personnes ayant été témoin a également été victime, elles sont donc hypothétiquement plus sensibilisées et plus à même de « repérer » une discrimination. 79% des répondants ayant été témoins précisent que l'interaction concernait un.e agent.e envers un.e autre agent.e et 11% d'un.e agent.e vers un.e usager.e. Toutefois, les agent.e.s ne sont pas pour autant protégé.e.s des discriminations provenant des usager.e.s. Ainsi, 20% des témoins affirment avoir assisté à des actes ou paroles discriminants émanant d'usagers en direction d'agents. Dans leur majorité, les témoins sont intervenus (56%) et principalement de manière verbale.

Sur la base des catégories discriminées proposées à la question « *Sur votre lieu de travail, vous remarquez que l'on se moque ou que l'on insulte... ?* », on remarque que les **femmes** sont la première catégorie qui engendre le plus de moqueries ou d'insultes selon les répondants (23,5%). Suivent **l'apparence physique** (22,8%), **l'origine** (13,5%) et les **homosexuel.le.s** (10,7%). Toutefois, les **seniors** (8,9%), les **handicapés** (8,7%), les **personnes malades** (8,7%), les **habitants des quartiers sensibles** (8,4%) ou encore les **personnes syndiquées** (8,3%) sont également des catégories qui favorisent contre elles des comportements discriminants et excluants.

A la question « *Avez-vous suivi une action de sensibilisation et/ou une formation en lien avec la lutte contre les discriminations et l'égalité F/H ?* », seuls 18,6% des répondants (N=1026) reconnaissent avoir été volontairement confrontés à la question des discriminations et de l'égalité F/H. Parmi ces répondants, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à affirmer avoir suivi une action de sensibilisation et/ou une formation en lien avec la lutte contre les discriminations et l'égalité F/H.

On observe que les répondants ayant été sensibilisés aux thèmes des discriminations et de l'égalité F/H sont principalement des personnes avec un niveau de diplôme élevé voire très élevé. 25% de ces personnes ont un diplôme de niveau II contre seulement 13% des personnes ayant un diplôme de niveau V alors même que ces dernières représentent 23,6% des répondants à l'enquête contre 9,8% pour les répondants ayant un diplôme de niveau II.

56,2% des répondants (N = 1001) estiment qu'il existe des inégalités salariales entre les femmes et les hommes au sein de leur collectivité respective

Seuls 32,3% des répondants (N=1005) avaient connaissance du processus de labellisation « Diversité » et « Egalité » en cours au sein de la Ville de Bordeaux du CCAS et de la Métropole.

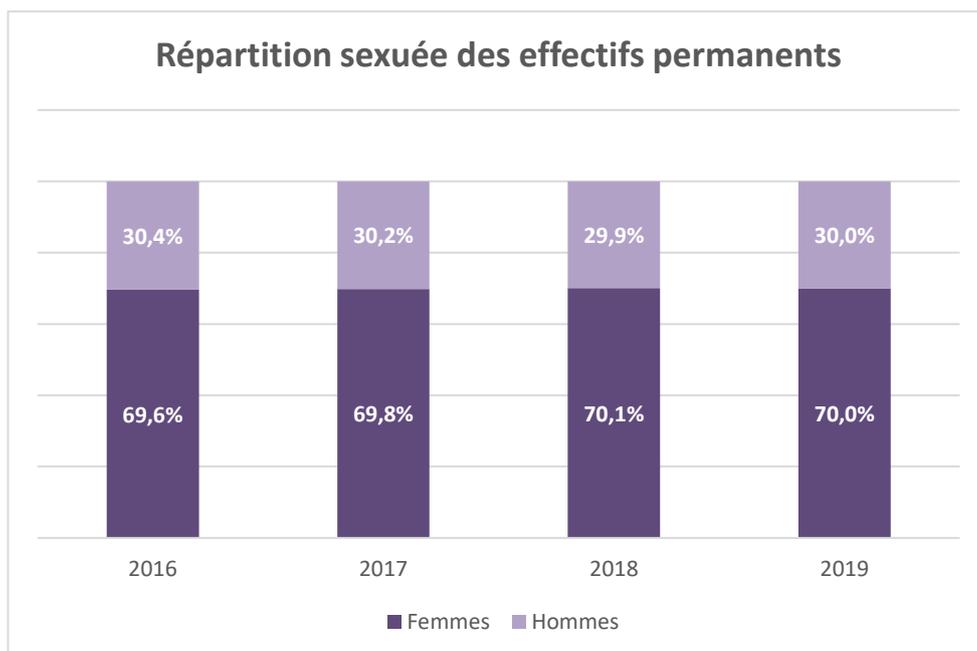
Seuls 5% (N=1002) ont connaissance des accords et engagements pris par leur institution en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité telles que la signature de Chartes ou de l'adoption de plans d'action.

On observe en parallèle que les dispositifs de recours internes, notamment à destination des agents victimes de discrimination ne sont que faiblement identifiés par les répondants, soit 15,7% d'entre eux (N=1005).

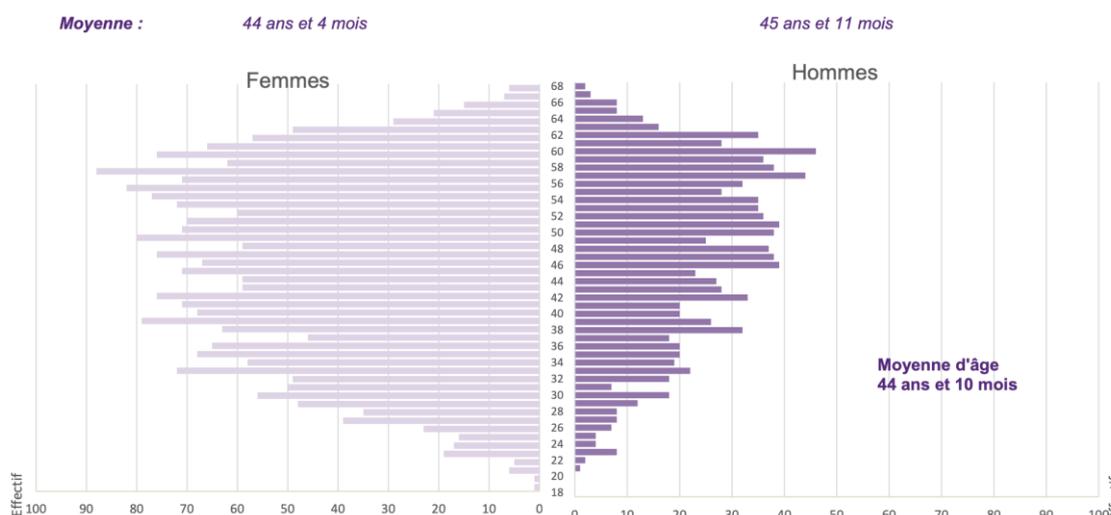
Si les inégalités salariales entre hommes et femmes sont attestées par la majorité des répondants, il ne s'agit pas en revanche du principal sujet sur lequel ils pensent que les politiques internes doivent agir en priorité afin de mieux lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité F/H. Le bien-être au travail est ciblé comme thème prioritaire avec le fait de garantir de bonnes conditions de travail (56,4%). Suivent les actions visant à garantir une promotion interne équitable luttant donc contre le « plafond de verre » (48,1%). La suppression des inégalités de salaires arrive en troisième position.

## LES EFFECTIFS

En 2019, la Mairie de Bordeaux comptait 3 547 agent.e.s sur des emplois permanents (soit 3 320 ETP). Les effectifs sur emplois permanents de la Ville ont augmenté de 1,4% soit une hausse de 48 agent.e.s par rapport à 2018 (30 femmes et 18 hommes en plus). Ainsi, l'effectif de 2019 est de 2 483 femmes et 1 064 hommes. 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**.



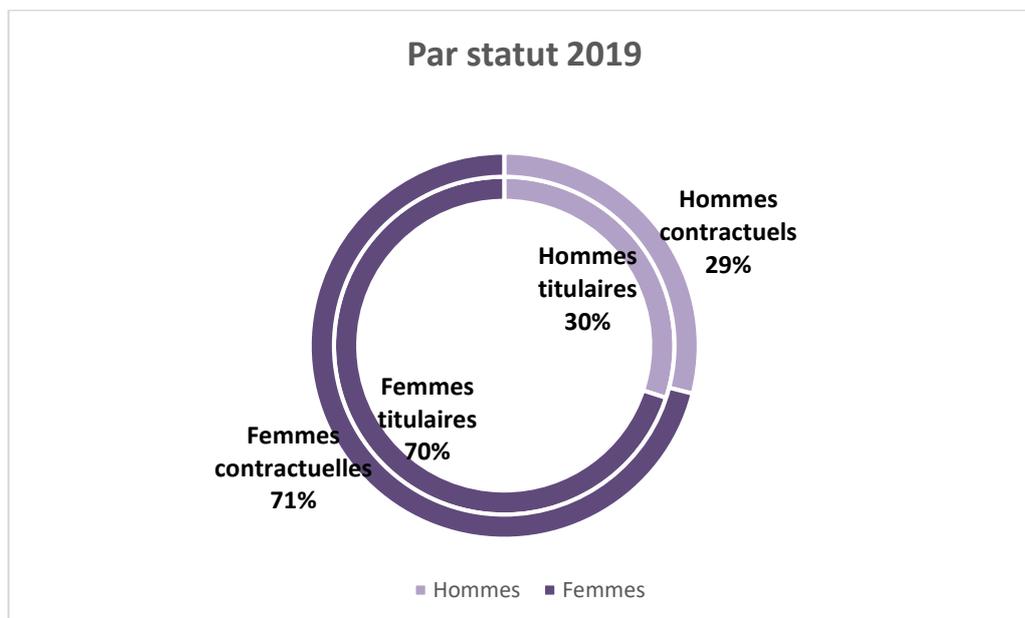
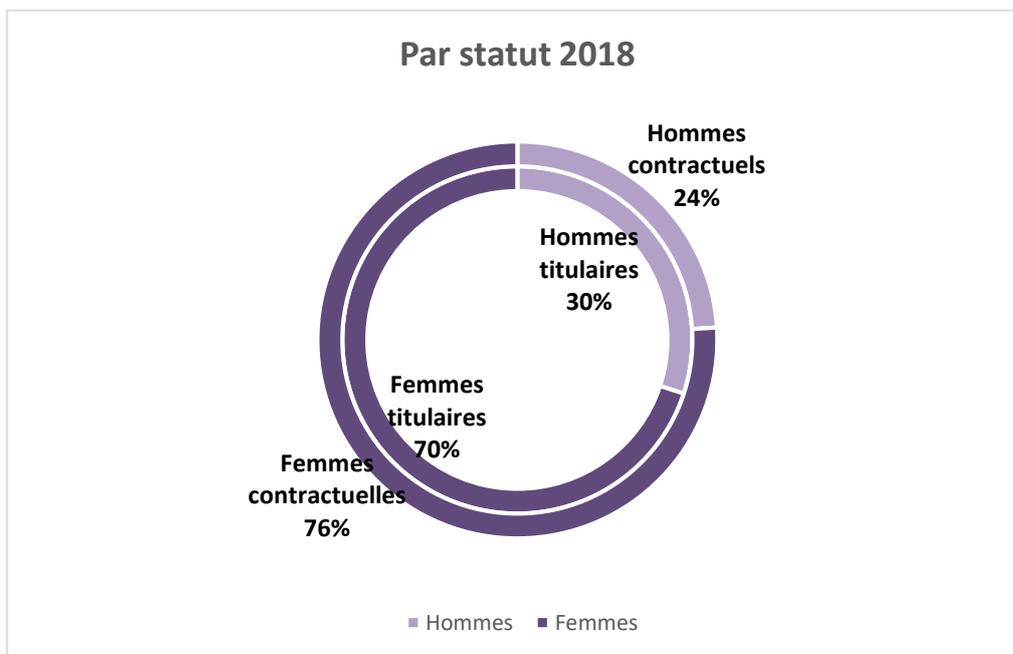
La moyenne d'âge du personnel est de 44 ans et 10 mois avec une moyenne plus élevée chez les hommes (45 ans et 11 mois) que chez les femmes (44 ans et 4 mois). La pyramide des âges montre des départs à la retraite en masse à court et moyen termes.



Source : Bilan social 2019, Ville de Bordeaux

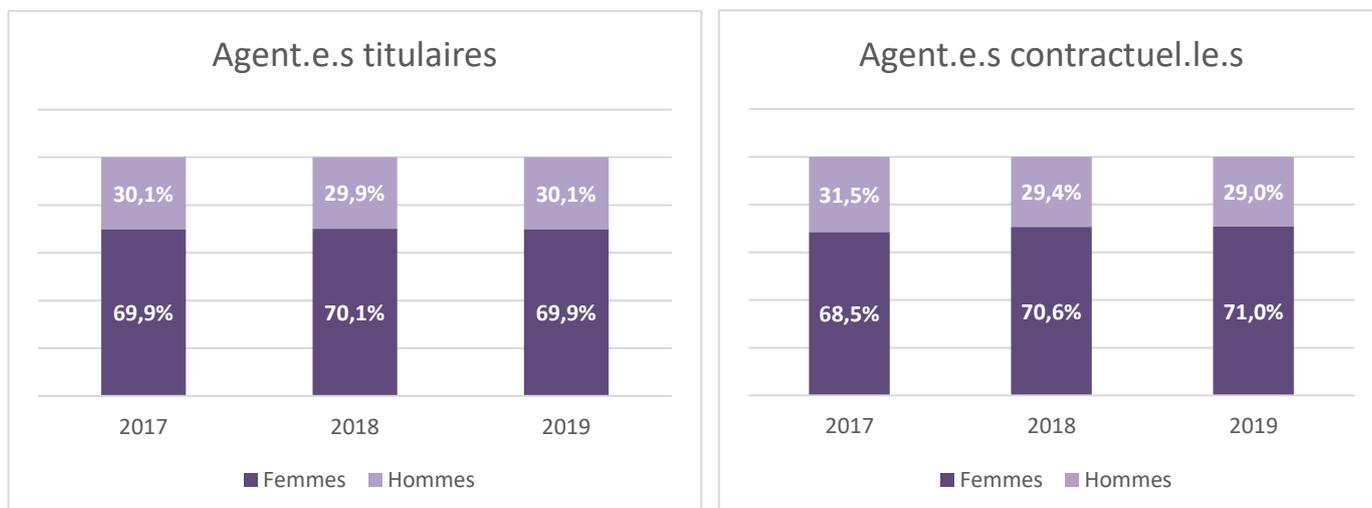
## 1. PAR STATUT

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

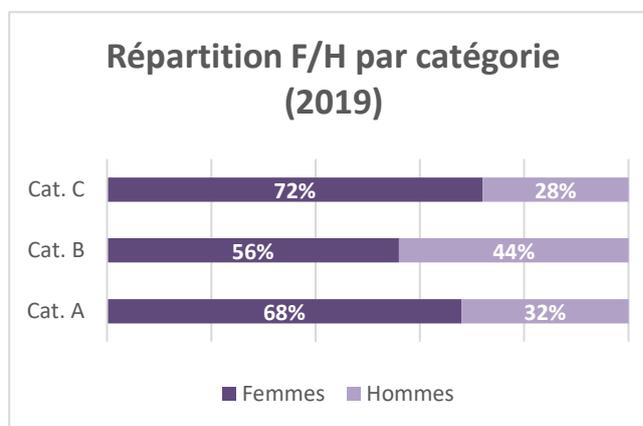
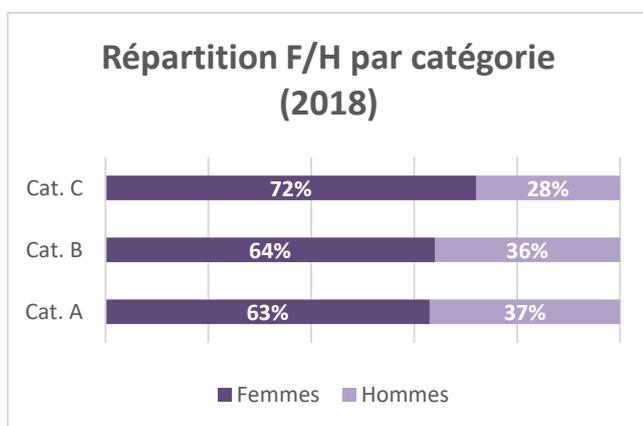


L'effectif des agent.e.s contractuel.le.s sur des postes permanents représente un peu moins de 10% de l'effectif soit **9,4% en 2019**. On observe par ailleurs, une féminisation croissante des effectifs

contractuels avec notamment une évolution favorable des femmes en CDI ces 3 dernières années : 49% en 2017, 53% en 2018 et 56% en 2019.



L'ensemble des directions générales a vu leurs effectifs augmenter en 2019. Avec 85% d'effectif féminin, la direction générale éducation, sports et société enregistre le plus grand nombre de femmes agentes (85% soit 1617 femmes). Seule la direction générale de la proximité et des relations avec la population comprend dans ses effectifs plus d'hommes (68% soit 286 agents) que de femmes (32% soit 136 agentes), cela s'explique par une masculinisation plus forte des postes au sein de cette direction (police municipale par exemple).



---

## 2. PAR CONTRAT

---

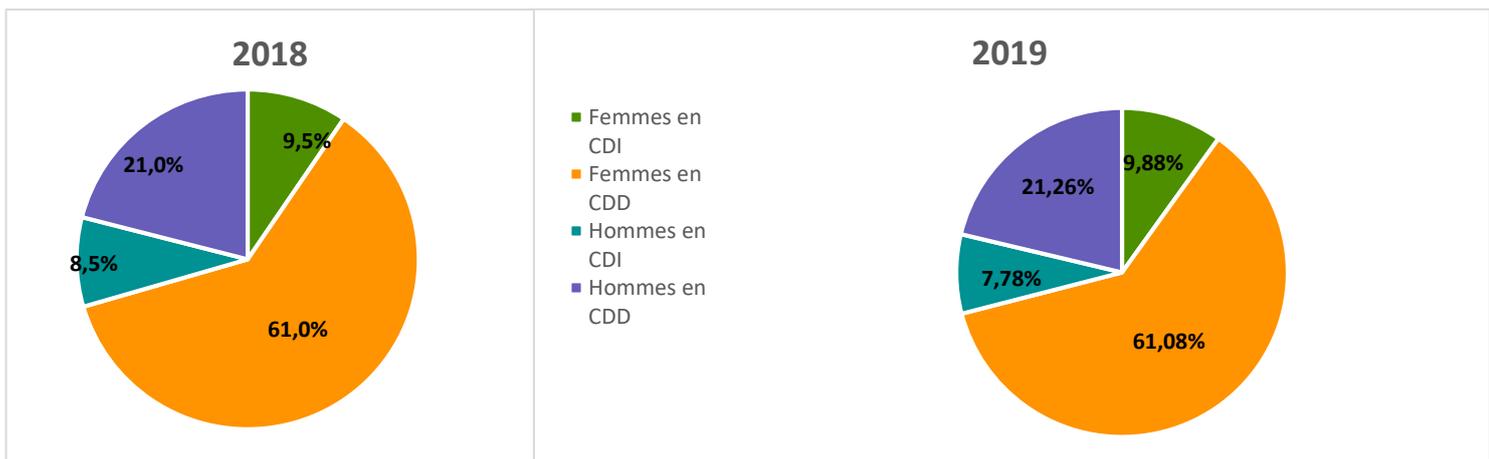
### .1 LES TYPES DE CONTRATS

En 2019, l'effectif contractuel sur emploi permanent s'élevait à 334 personnes contre 326 en 2018 soit une hausse 2,5% par rapport à 2018. 59 sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 275 en contrat à durée déterminée (CDD).

Si le nombre d'agent.e.s en contrat à durée indéterminée (CDI) a très légèrement baissé, le nombre d'agent.e.s en contrat à durée déterminée (CDD) a très légèrement augmenté par rapport à 2018.

#### Répartition des effectifs contractuels par type de contrat

La tendance à la féminisation des postes en CDI continue avec une répartition de 56% de femmes (53% en 2018, 49% en 2017, 46% en 2016) et 44% d'hommes. Pour les emplois en CDD, on constate toujours un effectif très largement féminin (74% de femmes en 2019 et 2018, 72% en 2017).



⇒ Concernant la répartition par catégorie, on observe une part de féminisation identique des effectifs de catégorie C par rapport à 2018. A l'inverse, la catégorie B s'est masculinisée de manière non négligeable (+ 8%).

---

### .2 LE TEMPS NON COMPLET

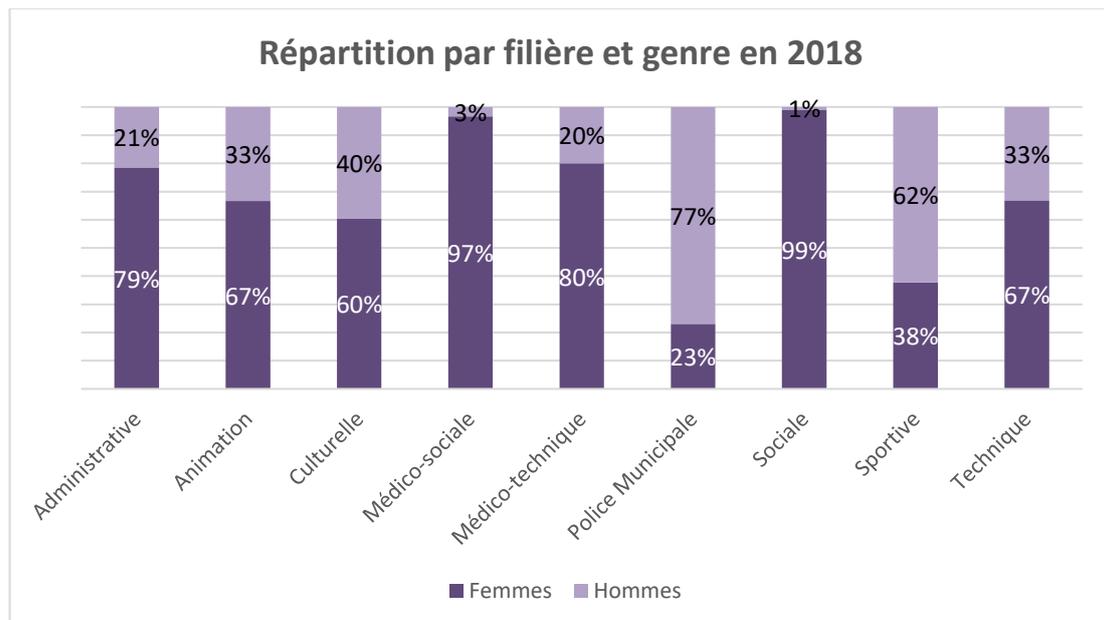
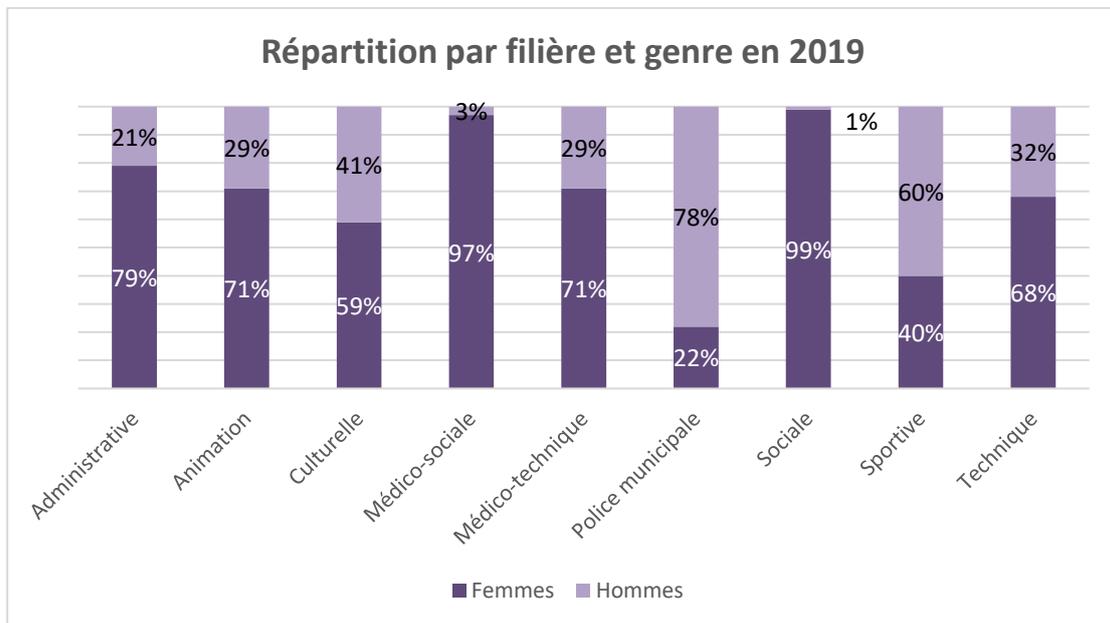
Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent.e qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent.e. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

Dans la Fonction Publique Territoriale les emplois à temps non complet peuvent être occupés par des fonctionnaires ou des contractuel.le.s. Toutefois, un.e agent.e à temps non complet ne peut pas bénéficier d'un temps partiel.

Au sein de la ville de Bordeaux en 2019, la répartition des agent.e.s sur emploi permanent (remplacements inclus) à temps non complet était de 86,8% de femmes et 13,2% d'hommes sur un total de 318 agent.e.s concerné.e.s.

### 3. PAR FILIERE

Comme en 2018, 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).



**83% de l'effectif permanent** de la Mairie de Bordeaux est réparti au sein de trois filières en 2019 :

- ⇒ 53% au sein de la filière technique,
- ⇒ 17% au sein de la filière administrative,
- ⇒ 13% au sein de la filière culturelle.

Deux filières comptent plus d'hommes que de femmes :

- ⇒ la **police municipale** qui rassemble 78% d'hommes et 22% de femmes
- ⇒ la **filière sportive** qui compte 60% d'hommes (contre 62% en 2018)

A noter que :

- ⇒ La **filière technique** qui rassemble plus de la moitié des agent.e.s de la collectivité est très largement composée d'agent.e.s de catégorie C (96%) dont 67,5% sont des femmes.
- ⇒ La **filière sociale** qui rassemble en 2019 187 agent.e.s, compte 72% d'agent.e.s de catégorie C dont 72% de femmes.
- ⇒ A l'inverse, la **Police municipale** qui compte 124 agent.e.s est très largement représentée par les hommes (78%). Sur les 27 femmes présentes, 24 sont en catégorie C soit 89% de l'effectif féminin.

#### 4. PAR METIER

Le référentiel de la collectivité comprend 120 métiers issus du répertoire du CNFPT. Parmi ces métiers, 10 représentent à eux seuls plus de 60% des postes de la ville de Bordeaux. **Entre 2018 et 2019, les métiers les plus fréquents de la collectivité ne changent pas :**

|  | En nombre |        |       | %      |        |
|--|-----------|--------|-------|--------|--------|
|  | Femmes    | Hommes | Total | Femmes | Hommes |
| Agent.e d'entretien polyvalent.e                                 | 692       | 65     | 757   | 91%    | 9%     |
| Assistant.e d'accueil petite enfance                             | 343       | 6      | 349   | 98%    | 2%     |
| Agent.e territorial.le spécialisé.e des écoles maternelles       | 150       | 1      | 151   | 99%    | 1%     |
| Agent.e de maintenance des équipements sportifs et aires de jeux | 12        | 114    | 126   | 10%    | 90%    |
| Policier.e municipal.e   | 24        | 79     | 103   | 23%    | 77%    |
| Agent.e de gestion administrative                                | 107       | 11     | 118   | 91%    | 9%     |
| Enseignant.e artistique  | 60        | 62     | 122   | 49%    | 51%    |
| Agent.e de surveillance de la voie publique                      | 22        | 72     | 94    | 23%    | 77%    |
| Agent.e de bibliothèque  | 57        | 35     | 92    | 62%    | 38%    |
| Bibliothécaire   | 65        | 24     | 89    | 73%    | 27%    |

Comme en 2018, les emplois les plus répandus au sein de la collectivité sont très marqués par le genre des agent.e.s en fonction sur les différents postes. Les métiers les plus fréquents au regard des caractéristiques de l'effectif global sont des postes de catégorie C occupés à très forte majorité par des femmes :

- ⇒ Les postes **d'agent.e d'entretien polyvalent.e** sont occupés à 91% par des femmes pour des emplois qui occupent 24% des postes de la collectivité.

- ⇒ Les postes **d'assistant.e.s d'accueil petite enfance**, qui représentent 12% des emplois de la ville, sont occupés à 98% par des femmes.
- ⇒ Le métier **d'agent.e territorial.e spécialisé.e des écoles maternelles (ATSEM)** arrive en 3<sup>ème</sup> position des emplois les plus répandus avec 4,5% (contre 6% en 2018) des effectifs permanents et compte 99% de femmes.
- ⇒ Les postes **d'agent.e de gestion administrative** qui représentent 4% des métiers de la collectivité comptent 91% de femmes.

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 :

- ⇒ Le poste **d'agent.e de maintenance des équipements sportifs et aires de jeux**, de catégorie C, rassemble presque 4% de l'effectif global occupé à 90% par des hommes (contre 93% en 2018).
- ⇒ **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% par des hommes.

Il est à noter que la répartition des agent.e.s par catégorie et filière a été impactée par deux éléments importants :

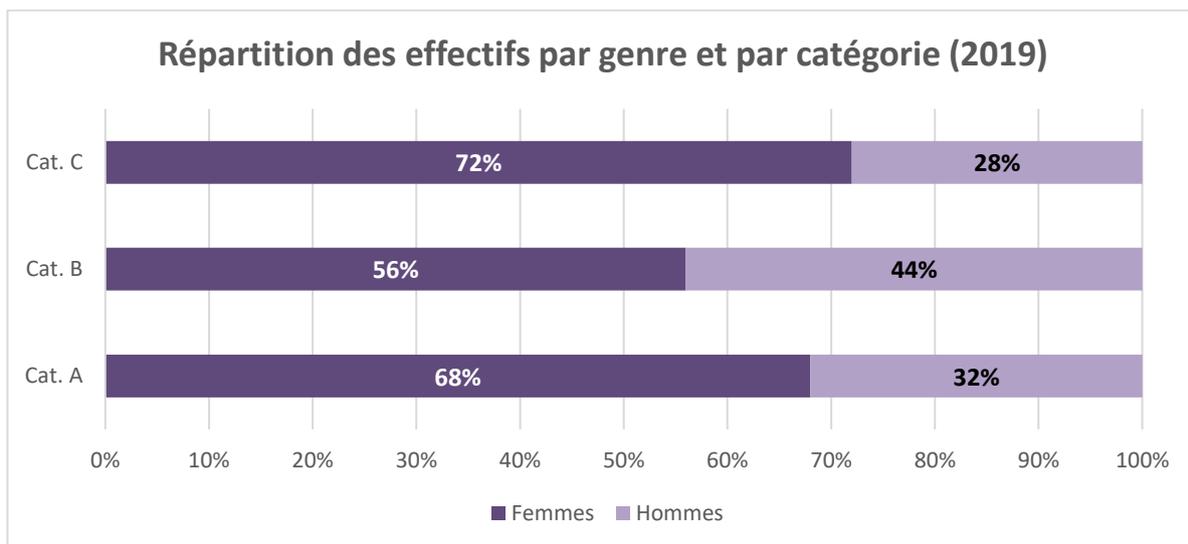
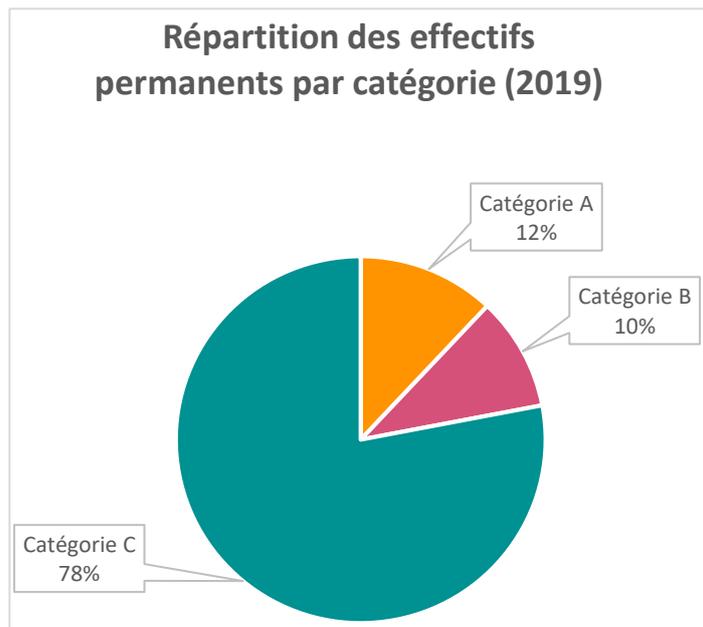
- ⇒ Premièrement, par le renforcement des effectifs de la direction générale éducation, sports et société qui se traduit par une hausse des agent.e.s techniques de catégorie C. Au sein de cette direction, la proportion de femmes a par ailleurs légèrement augmenté en 2019 (84,7% contre 84,31% en 2018).
- ⇒ Deuxièmement, par la mise en œuvre du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) réenclenchée au 1er janvier 2019. Ainsi, les personnels socio-éducatifs de la catégorie B, assistant.e.s socio-éducatifs (ASE) et éducateur.rice.s de jeunes enfants (EJE) sont passés catégorie A au 1er février 2019 impactant positivement la population féminine. De fait, la mise en œuvre du PPCR a provoqué une inversion des rapports entre les catégories B et A. Les catégories A deviennent ainsi plus nombreux que les catégories B (11,72% en 2019 contre 9,66% en 2018).

---

## 5. PAR CATEGORIE

La répartition des effectifs par catégorie en 2019 reste sensiblement la même qu'en 2018.

La catégorie B a connu en 2019 une forte augmentation de la population masculine rééquilibrant les effectifs femmes-hommes (44% d'hommes en 2019 contre 36% en 2018).



Les effectifs de la catégorie A se féminisent en 2019 par rapport à 2018 notamment du fait du passage des assistant.e.s socio-éducatifs dans cette catégorie.

## L'ACCES AUX RESPONSABILITES

| Fonction                         | Femmes     |             | Hommes     |             | Total      |
|----------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
|                                  | Nombre     | Pourcentage | Nombre     | Pourcentage |            |
| EMPLOIS FONCTIONNELS (DGS et DG) | 3          | 75%         | 2          | 25%         | 5          |
| ADJOINT.E AU DG                  | 1          | 50%         | 1          | 50%         | 2          |
| DIRECTEUR / DIRECTRICE           | 16         | 53%         | 14         | 47%         | 30         |
| RESPONSABLE DE SERVICE / MISSION | 86         | 76%         | 27         | 24%         | 113        |
| RESPONSABLE DE CENTRE            | 54         | 48%         | 59         | 52%         | 113        |
| RESPONSABLE D'EQUIPE / D'UNITE   | 112        | 67%         | 55         | 33%         | 167        |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>272</b> | <b>63%</b>  | <b>158</b> | <b>37%</b>  | <b>430</b> |

Une parité s'observe au niveau du top management. L'importante féminisation de l'effectif global (70%) ne se reflète dans l'encadrement qu'au niveau des responsables d'équipe et de service/mission.

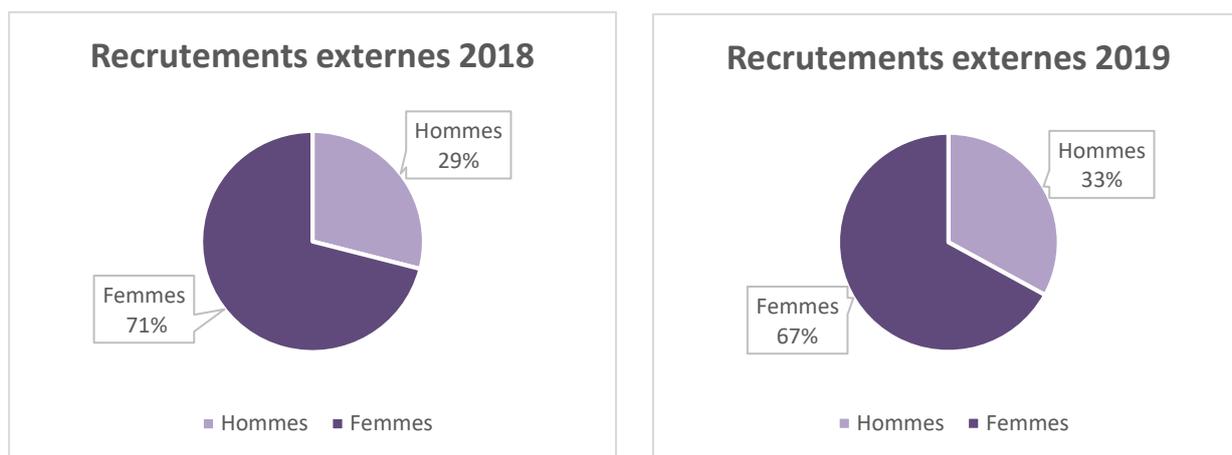
En distinguant les différents niveaux d'encadrement :

- ⇒ La répartition des postes de direction reste relativement similaire à l'an passé (une directrice et un directeur supplémentaires).
- ⇒ Le nombre de responsables de service/mission a connu une hausse importante (+25) impactant fortement les femmes (+ 32) alors que le nombre de chef de service masculin n'a que très peu augmenté (+ 7).
- ⇒ Le nombre de responsables de centre a augmenté très légèrement. Dans le détail, ce sont les hommes responsables de centre qui ont bénéficié de cette hausse passant de 53 à 59 alors que le nombre de femmes responsables de centre ne s'est accru de 3 personnes.
- ⇒ Les responsables d'unité et d'équipe femmes et hommes ont, eux, légèrement augmenté en nombre au bénéfice des hommes (+11).

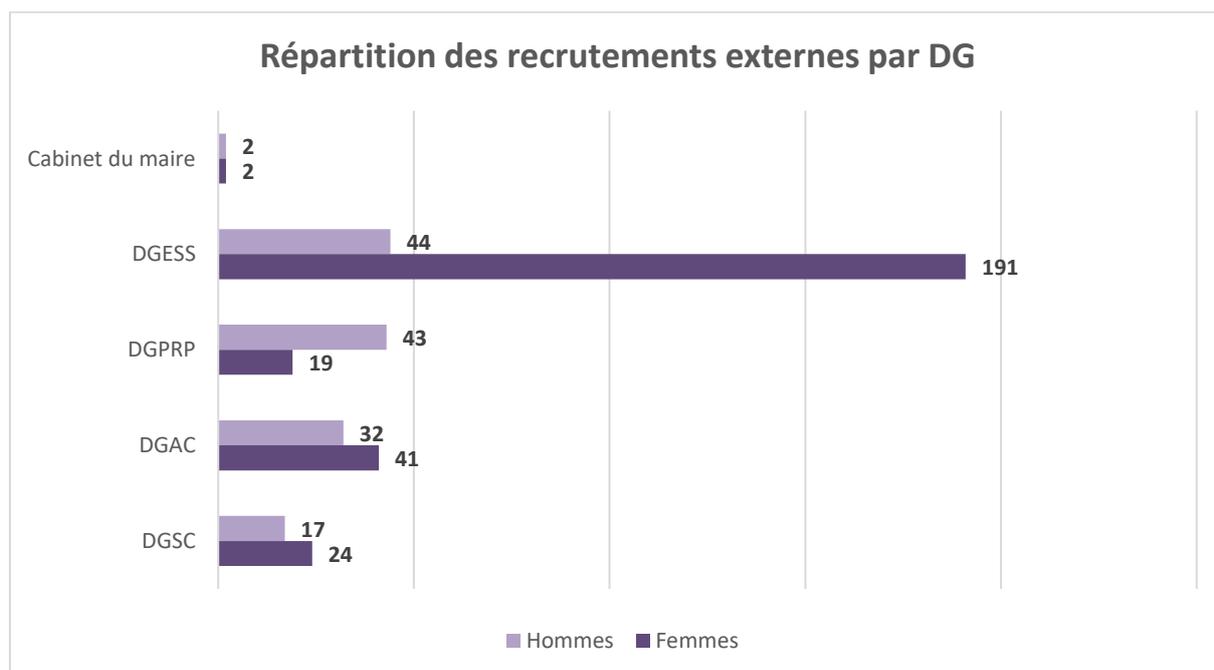
Les femmes représentent 68% des effectifs cadres de la Mairie de Bordeaux en 2019 (sur une population de 431 agent.e.s), soit 5% de plus qu'en 2018. Les cadres appartiennent majoritairement aux filières culturelle et administrative.

## LE RECRUTEMENT

Le nombre de recrutement sur emploi permanent au sein de la ville de Bordeaux s'est élevé en 2019 à 415, un chiffre en légère baisse de 2,8% par rapport à 2018 (427). La part des femmes et des hommes recrutés conforte le format 1/3 – 2/3 déjà observé les années précédentes. Malgré un recrutement très féminin expliqué par les métiers de la collectivité, on observe une poursuite de la masculinisation des effectifs recrutés en 2019. Une tendance qui se retrouve également dans les titularisations, les nouveaux fonctionnaires sont à 72% des femmes contre 77% en 2018 et 80% en 2017.



La répartition des recrutements par direction générale montre une sur-représentation de la direction générale d'éducation, sports et société (56,6% des recrutements externes contre 53,8% des effectifs). C'est au sein de cette même direction générale que l'écart de recrutement entre les hommes et les femmes est le plus important avec un recrutement féminin très important (191 femmes recrutées contre 44 hommes).



Le nombre total d'entrées tous motifs confondus est de 450 en 2019 contre 457 en 2018. Les recrutements externes représentent 92% des entrées. La répartition des recrutements par catégorie montre une catégorie C sur-représentée avec 83% des cas.

La politique de recrutement de la ville de Bordeaux est construite sur une base de valeurs alliant non-discrimination et équité et ce en faveur d'une plus grande mixité au sein des différentes directions générales, filières et catégories. **100% des offres d'emplois diffusées sont désormais neutres.** Le féminin et le masculin sont utilisés tant pour l'intitulé de poste que pour la rédaction de l'annonce.

### Des mesures d'équité et d'égalité instaurées dans le temps

- Une communication est faite sur les offres au regard de l'engagement de la Ville en matière d'égalité et de non-discrimination. Une cellule « Alerte discrimination » a été ouverte en mai 2019 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 public plus large et favoriser la mixité dans sa globalité. La présence des équipes RH 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 aux différentes morphologies et l'aménagement des locaux pour permettre à toute personne d'accéder au métier de son choix quel que soit son sexe.

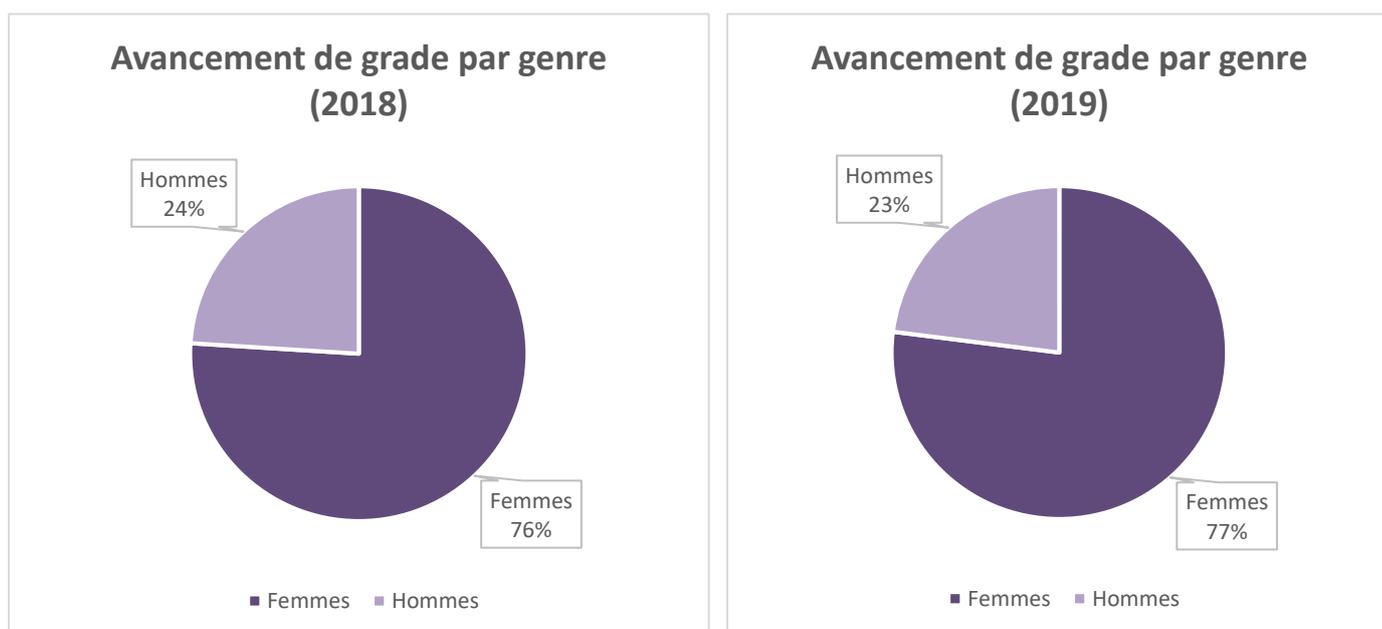
# LA CARRIERE

## 1. LA TITULARISATION

En 2019, on observe une légère baisse du nombre d'agent.e.s titularisé.e.s en défaveur des femmes, 111 femmes l'ont été contre 147 en 2018 et 43 hommes contre 44 en 2018. 9 femmes et 1 homme ont vu leur statut de stagiaire être prorogé, 1 femme et 2 hommes se sont vu refuser leur titularisation.

## 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 2019 à 309 agent.e.s titulaires, contre 328 en 2018, d'accéder au grade supérieur de leur cadre emploi et de progresser dans leur déroulement de carrière, soit 8,71 % de l'effectif titulaire.

La part des femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade a augmenté par rapport à l'année dernière. Elles sont 77% contre 76% l'an passé à avoir profité de cette mesure (70% de l'effectif global).

L'avancement de grade est fortement lié à la répartition des agent.e.s par catégorie et filière. De fait, comme en 2018, il bénéficie fortement aux agent.e.s de la catégorie C à 83% et plus particulièrement affectés à la direction générale éducation, sports et société (dans plus d'un cas sur deux).

La lecture des ratios exprime les taux de promotion (à savoir nombre d'agents promus/le nombre d'agents promouvables). Il ressort que dans la catégorie A, parmi les femmes réunissant les conditions nécessaires à un avancement de grade, 43,08% ont été promus contre 14,29% pour les hommes. Dans la catégorie B, la promotion est à l'opposé à l'avantage des hommes (41,94% contre 23,68%).

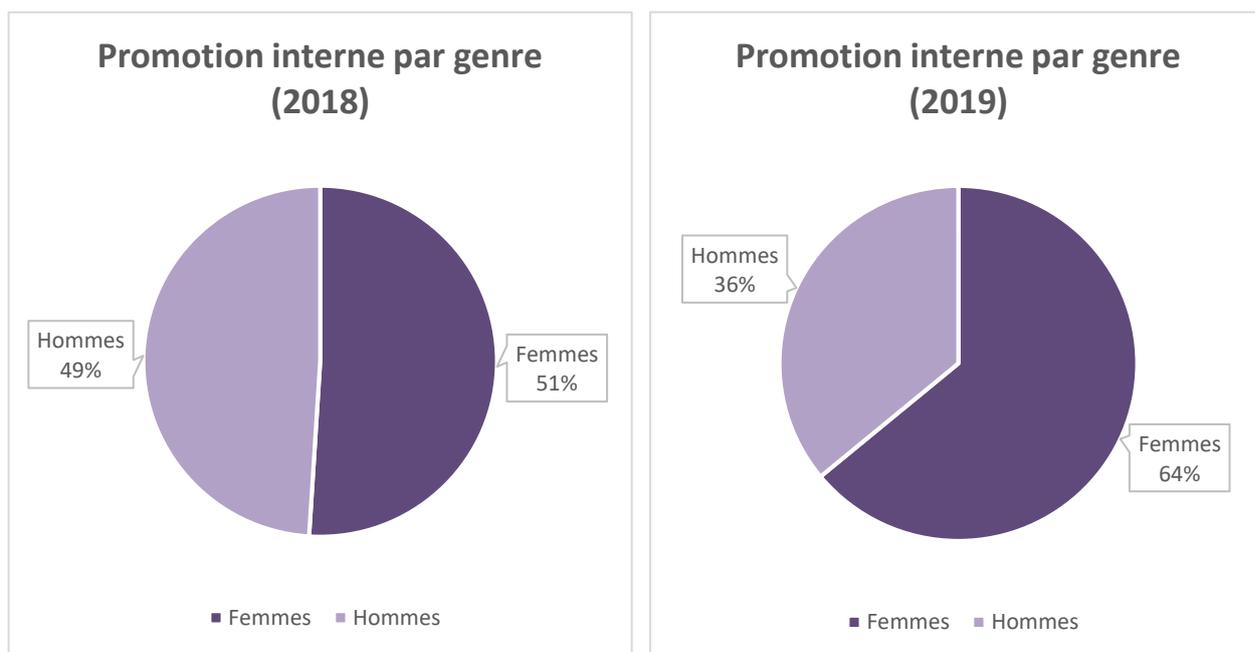
|               | Ratios A       | Ratios B      | Ratios C      | Ratios global |
|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Femmes</b> | 43,08%%        | 23,68%        | 33,56%        | 33,91%        |
| <b>Hommes</b> | 14,29%         | 41,94%        | 31,64%        | 31,44%        |
| <b>Total</b>  | <b>36,05%%</b> | <b>31,88%</b> | <b>33,12%</b> | <b>33,30%</b> |

### 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 2019, 1395 agent.e.s étaient proposables à une promotion interne dont 61% de femmes. Ce qui représente 39% des agent.e.s. Si les femmes sont majoritaires en nombre dans l'effectif des proposables, la répartition se fait en faveur des hommes. En effet 34% des effectifs féminins sont proposables contre 51% des effectifs masculins. Cette sur-représentation des hommes se confirme dans les promu.e.s 2019 puisqu'ils représentent 1,5% sur l'effectif global masculin contre 1,1% de femmes.

|                               | Proposables 2019    |                     | Promu.e.s 2019    |                   |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
|                               | Femmes              | Hommes              | Femmes            | Hommes            |
| <b>Cabinet du maire</b>       | 29 (2,08%)          | 26 (1,86%)          | 0                 | 2 (0,14%)         |
| <b>En détachement sortant</b> | 1 (0,07%)           | 2 (0,14%)           | 0                 | 0                 |
| <b>Direction générale</b>     | 1 (0,07%)           | 0                   | 0                 | 0                 |
| <b>DGESS</b>                  | 524 (37,56%)        | 168 (12,04%)        | 22 (1,58%)        | 2 (0,14%)         |
| <b>DGAC</b>                   | 207 (14,84%)        | 157 (11,25%)        | 2 (0,14%)         | 4 (0,29%)         |
| <b>DGSC</b>                   | 65 (4,66%)          | 62 (4,44%)          | 2 (0,14%)         | 1 (0,07%)         |
| <b>DGPRP</b>                  | 27 (1,95%)          | 125 (8,96%)         | 2 (0,14%)         | 7 (0,5%)          |
| <b>Total</b>                  | <b>855 (61,29%)</b> | <b>540 (38,71%)</b> | <b>28 (2,01%)</b> | <b>16 (1,15%)</b> |



La lecture des ratios révèle que dans la catégorie A, parmi les hommes réunissant les conditions nécessaires à la promotion interne, 2,52% ont été promus contre 0% pour les femmes. Dans la catégorie B, la promotion est à l’opposé à l’avantage des femmes (1,46% contre 0,85%).

|               | Ratios A     | Ratios B     | Ratios C     | Ratios global |
|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| <b>Femmes</b> | 0%           | 1,46%        | 5,24%        | 3,27%         |
| <b>Hommes</b> | 2,52%        | 0,85%        | 5,95%        | 2,96%         |
| <b>Total</b>  | <b>1,03%</b> | <b>1,13%</b> | <b>5,44%</b> | <b>3,15%</b>  |

En 2019, 44 agent.e.s (28 femmes et 16 hommes) ont bénéficié de la promotion interne (contre 45 en 2018) soit un taux de promotion de 3,15%.

En 2018, la promotion interne avait bénéficié à 23 femmes et 22 hommes, soit une promotion à 51% féminine. En 2019, la promotion interne tend à s’équilibrer au regard de l’indice de mixité des effectifs. 64% de femmes en ont bénéficié, une avancée en matière d’égalité.

|              | Femmes    | %          | Hommes    | %          | Total     |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| Catégorie A  | 0         | 0%         | 3         | 100%       | 3         |
| Catégorie B  | 3         | 60%        | 2         | 40%        | 5         |
| Catégorie C  | 25        | 69%        | 11        | 31%        | 36        |
| <b>Total</b> | <b>28</b> | <b>64%</b> | <b>16</b> | <b>36%</b> | <b>44</b> |

Au regard des effectifs, **la promotion interne reste encore favorable aux hommes**, toutefois des avancées sont constatées dans certaines catégories :

- ⇒ **En catégorie A**, on observe un retour à la situation de 2017 où aucune femme n'a été promue contrairement à 2018 qui avait vu 1 femme honorée. Alors qu'ils ne représentent que 44% des agent.e.s de catégorie B, 3 hommes ont été promus en catégorie A.
- ⇒ **Pour la catégorie B**, la promotion interne s'est également faite en défaveur des femmes (indice de mixité de la catégorie C : 72% de femmes / 28% d'hommes). 2 hommes (40%) et 3 femmes (60%) ont été promus en catégorie B en 2019.
- ⇒ **Pour la catégorie C**, la promotion interne concerne uniquement les emplois de la filière technique (accessible sans limite statutaire posée par les quotas). Légèrement plus de femmes ont été promues cette année (20 en 2018, 25 en 2019).

Si des efforts sont observés afin de rendre plus équitables les promotions internes au sein des différentes catégories d'emploi, ces derniers ne sont pas encore pleinement opérant au regard des disparités encore observées en 2019.

# LA FORMATION

## 1. L'ACCES A LA FORMATION

En 2019, le nombre de départs en formation est en hausse sur l'ensemble des catégories, notamment pour la catégorie C par rapport à 2018. Le nombre de jours moyens suivis par agent.e, toutes catégories confondues, passe de 1,76 à 2,72 en 2019. Pour rappel, ce nombre de jours moyen était de 2,15 en 2017.

Cette hausse conséquente s'explique par :

- ⇒ l'accompagnement des projets de directions,
- ⇒ le développement de la formation dans les domaines des repères et outils fondamentaux, de l'évolution professionnelle, de l'hygiène et de la sécurité au travail,
- ⇒ le plan EDN,
- ⇒ la mise en place de formations plus courtes et plus adaptées à la demande,
- ⇒ le fait de ne pas proposer des sessions de formation le mercredi et durant les vacances scolaires...

L'important travail initié en 2019 afin de doubler le nombre de jours de formation par agent.e a donc eu des conséquences positives quant aux départs en formation.

### **L'année 2019 en termes de formation a été marquée par :**

#### **1 – La mise en place du plan EDN (Encadrant.e.s d'une Dynamique Nouvelle)**

Il s'agit d'un nouveau plan de formation à destination des cadres et encadrant.e.s de Bordeaux Métropole, la ville de Bordeaux et le CCAS. Il a débuté au 1<sup>er</sup> semestre 2019. Ce plan comprend 4 parcours :

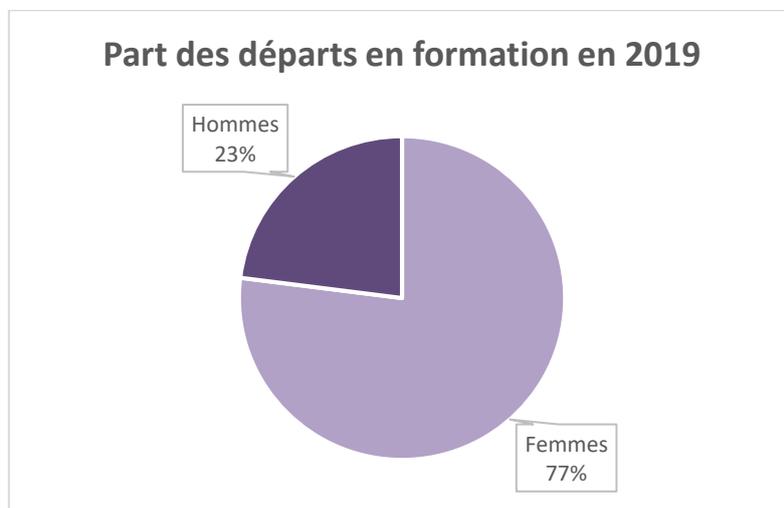
- Culture territoriale commune
- Management opérationnel
- Management stratégique
- Personnalisable à la carte

#### **2 – Le développement d'actions transverses communes aux 3 entités**

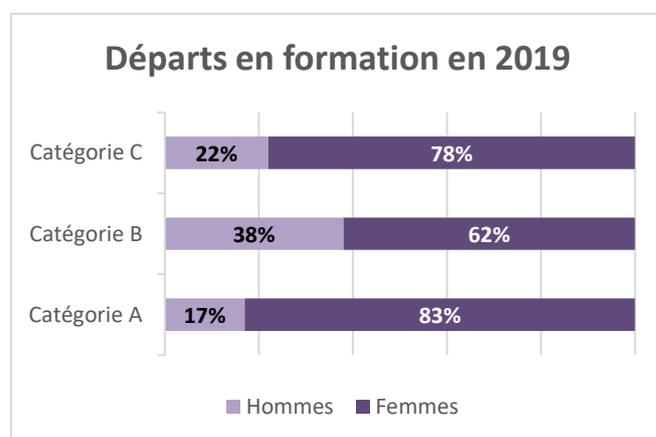
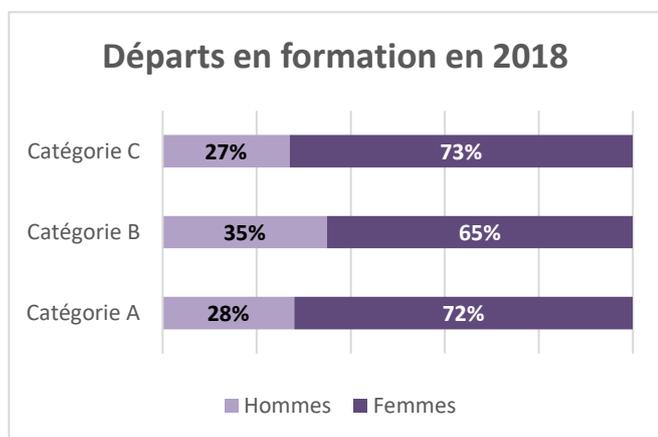
**3 – La priorité donnée dans le cadre de l'école interne aux socles de compétences et aux formations métiers**

**4 – Le développement des demandes de mobilisation du Compte Personnel de Formation**

Les départs en formation 2019 concernent 77% de femmes et 23% d'hommes. Un chiffre au-dessus de l'indice de mixité global (70/30) qui s'est encore renforcé en faveur des femmes par rapport à 2018 (72% de femmes et 28% d'hommes) et témoigne de l'important positionnement des femmes quant à la formation professionnelle.



En 2019 comme en 2018, pour les catégories B et C la répartition femmes-hommes des départs en formation est proche de l'indice de mixité global. La part des femmes et des hommes formés dans les catégories B et C sont similaires aux proportions de 2018. En catégorie A, les femmes partent beaucoup plus en formation que les hommes et le phénomène s'est accentué en 2019 par rapport à 2018 (83% de l'effectif de la catégorie contre 72% en 2018).



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

- ⇒ Les **formations** statutaires obligatoires (formation d'intégration, de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi, à la prise d'un poste à responsabilité...) ont été suivies en 2019 à 78% par des femmes. Par leur nature, la répartition femmes-hommes s'accorde à la répartition sexuée globale de la collectivité.
- ⇒ Concernant les **formations de perfectionnement**, la part des femmes représente 71% soit un total de 517 jours en 2019.

- ⇒ Pour les **préparations aux concours et examens** le nombre de jours suivis a augmenté en 2019 (788) par rapport à 2018 (398). La catégorie C est celle ayant comptabilisé le plus de jours avec 728 jours au total. Concernant ce dernier type de formation, les femmes y sont un peu plus présentes en 2019 qu'en 2018 (65% contre 61%, soit proche de l'indice de mixité) sur 170 agent.e.s au total ayant suivi ces préparations.

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. En effet, selon que l'on soit un homme ou une femmes le choix des formations suivies ne va pas être le même :

| Formations les plus suivies par les hommes en 2019 | Formations les plus suivies par les femmes en 2019 |
|--|--|
| Hygiène et sécurité / Santé au travail             | Hygiène et sécurité / Santé au travail             |
| Sureté et sécurité dans la ville                   | Social et santé                                    |
| Management   | Petit enfant, enfant et adolescent                 |
| Citoyenneté et population                          | Repères et outils fondamentaux                     |

## 2. LES FORMATIONS PAYANTES

En 2019, 251 agent.e.s ont effectué des formations payantes parmi lesquels 206 femmes (82% de l'effectif) et 45 hommes (18%), notamment au sein de la DGAC et la DGESS.

Plus nombreuses dans le suivi de ces formations, les femmes capitalisent un total de 5 567 heures de présentiel pour 811 heures pour les hommes. Rapporté à un niveau individuel, cela correspond à 27h de formation en moyenne par femmes contre 18h par hommes.

|  | Femmes     |              | Hommes    |            |
|--|------------|--------------|-----------|------------|
|  | Effectif   | Nb Heures    | Effectif  | Nb Heures  |
| CABINET DU MAIRE                             | 5          | 66           | 2         | 24         |
| DIRECTION GENERALE                           | 1          | 12           |           |            |
| DG EDUCATION, SPORTS ET SOCIETE              | 71         | 2 253        | 7         | 288        |
| DG AFFAIRES CULTURELLES                      | 105        | 2 186        | 26        | 292        |
| DG SOLIDARITES ET CITOYENNETE                | 23         | 1 032        | 7         | 147        |
| DG PROXIMITE ET RELATIONS AVEC LA POPULATION | 1          | 18           | 3         | 60         |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>206</b> | <b>5 567</b> | <b>45</b> | <b>811</b> |

---

### 3. LA FORMATION DU PERSONNEL 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.

Mis 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 leur plan de formation global 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.

La **direction de la police municipale** a ainsi **formé ses encadrant.e.s**. Toutefois, les formations réalisées jusqu'à présent mettent en exergue l'importance d'améliorer la forme et le contenu en fonction des métiers pour s'adapter aux réalités de terrain.

Il a ainsi été expérimenté un **nouveau format de sensibilisation** 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. 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.

La prévention des stéréotypes doit commencer dès le plus jeune âge. Les constructions sociales ancrent très tôt les jeunes enfants dans des rôles genrés, la collectivité à travers la démarche de labellisation et le plan de lutte contre les discriminations, voté en 2017, entend prévenir les discriminations et le harcèlement dans l'éducation et vise à faire de l'école un vecteur de la lutte contre les stéréotypes *via* la sensibilisation des personnels à la gestion des situations mettant en jeu l'égalité filles-garçons (violence, harcèlement) (action n°37).

La direction de l'éducation a également mis en place une importante campagne de formation de son personnel. 9 journées de formation sur le thème de l'égalité filles-garçons, intitulées "Sensibilisation aux questions de mixité, d'égalité et de genre en milieu scolaire" ont eu lieu en 2019.

**Au total 605 agents des écoles sur 961 (83%) ont suivi cette journée en 2019.**

**Nombre total de personnes formées sur 2017 / 2018 / 2019 :**

| <b>Ville de Bordeaux</b>  | <b>Femme</b> | <b>Homme</b> | <b>TOTAL</b> |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Direction générale éducation, sports et société</b>              | 802          | 10           | <b>812</b>   |
| <b>Direction générale affaires culturelles</b>                      | 6            | 7            | <b>13</b>    |
| <b>Direction générale proximité et relations avec la population</b> | 34           | 78           | <b>112</b>   |
| <b>Direction générale solidarités et citoyenneté</b>                | 33           | 3            | <b>36</b>    |
| <b>Non renseigné</b>  | 1            | 1            | <b>2</b>     |
| <b>Total</b>  | <b>876</b>   | <b>99</b>    | <b>975</b>   |

En termes d'effectifs les agent.e.s de la catégorie C sont plus nombreux que ceux et celles des catégories A et B à avoir suivi une formation sur l'égalité et la non-discrimination. De manière proportionnelle, il ressort qu'au regard de l'effectif total de chaque catégorie ce sont les agent.e.s de la catégorie B qui sont proportionnellement les plus formés avec 7,3% de leur effectif à avoir suivi une formation contre 4,4% pour les agent.e.s de la catégorie C et 3,5% des effectifs de la catégorie A.

De même, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes au sein des catégories B et C à avoir suivi cette formation. Ils sont 8% de l'effectif masculin de la catégorie B contre 7% de femmes et 8,5% de l'effectif masculin de la catégorie C contre 3% de l'effectif féminin.

## 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 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 baissé entre 2018 et 2019. Après une légère hausse de 0,6 points entre 2017 et 2018, l'écart moyen de 11% en 2018 a baissé à 10,4% en 2019.**

En dépit de cette baisse, l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste significatif. Cette différence femme/homme s'explique en partie par l'appartenance des postes féminins à une filière moins rémunératrice, les primes, l'ancienneté, les difficultés d'accéder à la promotion interne, l'autocensure notamment pour occuper des postes à responsabilité ou des emplois identifiés comme masculins... Cependant, dans le cadre de l'engagement de la Ville pour assurer l'égalité professionnelle, un groupe de travail<sup>1</sup> a été mis en place avec la DRH afin d'identifier avec précision les leviers d'actions à disposition de la collectivité. Une étude pour cibler les inégalités salariales au sein des trois collectivités (Ville de Bordeaux, CCAS et Bordeaux métropole) a été lancée.

---

### 1. LE SALAIRE MOYEN

Tout d'abord, de manière globale la rémunération moyenne des agent.e.s a augmenté très modestement, de 17€ environ chez les hommes (contre 70€ en 2018) et 31€ chez les femmes (contre 50€ en 2018).

Une importante hausse de l'écart F/H s'observe pour la catégorie A+ passant de 0,3% en 2018 à 9% en 2019. Cette hausse est également importante pour ce qui concerne la catégorie A puisque l'écart a plus doublé entre ces deux années (5% en 2018 contre 12% en 2019) avec une hausse de 228€ pour les hommes et une baisse de 78€ pour les femmes. Une attention particulière doit ici être apportée.

---

<sup>1</sup> Dans le sillage de la labellisation AFNOR, la DRH en lien avec les missions Egalité Ville et BM, l'IGS et les élu.e.s ont souhaité lancer une étude sur les disparités salariales F/H à la ville de Bordeaux. L'étude n'étant pas encore finalisée tous les leviers d'actions n'ont pu être identifiés, toutefois il ressort que le recrutement, l'évolution de carrière (ratios), le RIFSEEP, les heures supplémentaires, sujétions sont des éléments sur lesquels agir pour favoriser la mixité de certains métiers, rééquilibrer les avancées de carrière et rééquilibrer les sujétions entre métiers. Cette étude prendra en compte les critères d'ancienneté, de déroulement de carrière, de « ségrégation » des emplois.

|   | 2018           |                | 2019           |                |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 2019  | Hommes         | Femmes         | Hommes         | Femmes         |
| <b>Catégorie A+</b>                         | 5 577 €        | 5 569 €        | 5 768 €        | 5 272 €        |
| Part des primes et indemnités               | 29%            | 27%            | 30,8%          | 26,4%          |
| Écart F/H                                   | <b>0,3%</b>    |                | <b>9%</b>      |                |
| <b>Catégorie A</b>                          | 3 824 €        | 3 625 €        | 4 052€         | 3 547€         |
| Part des primes et indemnités               | 17%            | 20%            | 23,5%          | 22,1%          |
| Écart F/H                                   | <b>5%</b>      |                | <b>12%</b>     |                |
| <b>Catégorie B</b>                          | 3 083 €        | 2 879 €        | 2 830 €        | 2 695 €        |
| Part des primes et indemnités               | 21%            | 20%            | 21,9%          | 21,7%          |
| Écart F/H                                   | <b>7%</b>      |                | <b>5%</b>      |                |
| <b>Catégorie C</b>                          | 2 280 €        | 2 089 €        | 2 360€         | 2 141 €        |
| Part des primes et indemnités               | 21%            | 17%            | 22,4%          | 18,6%          |
| Écart F/H                                   | <b>8%</b>      |                | <b>9%</b>      |                |
| <b>Rémunération mensuelle brute moyenne</b> | <b>2 619 €</b> | <b>2 330 €</b> | <b>2 636 €</b> | <b>2 361 €</b> |
| Écart F/H                                   | <b>11%</b>     |                | <b>10,4%</b>   |                |

L'écart F/H pour la catégorie B connaît une baisse de 2% entre 2018 (7%) et 2019 (5%). Seule cette catégorie connaît une baisse de l'écart de rémunération. En effet, concernant la catégorie C, l'écart augmente également, bien que plus faiblement que pour les catégories A+ et A passant de 8% en 2018 à 9% en 2019 (contre 10% en 2017).

La différence de rémunération mensuelle moyenne brute s'établit à près de 275 euros en défaveur des femmes (contre 300€ en 2018) alors même que l'écart F/H baisse de 0,6 points entre 2018 (11%) et 2019 (10,4%).

---

## 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 global entre femmes et hommes continue à diminuer d'une année sur l'autre, de 12% en 2017, il passe à 10% en 2018 et en 2019. Un écart médian de 246€ (contre 250€ en 2018) persiste tout de même en faveur des hommes.

En 2018, les femmes de catégorie A+ connaissent une importante évolution salariale avec une hausse du salaire médian de 1 000€ s'expliquant par l'arrivée de nouvelles femmes dans le top management. Néanmoins, l'écart F/H pour cette catégorie reste relativement important avec une différence de 804€. Toutefois, il importe de regarder ces chiffres avec prudence en raison du faible nombre de personnes concernées.

|   | 2018           |                | 2019           |                |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
|   | Hommes         | Femmes         | Hommes         | Femmes         |
| <b>Catégorie A+</b>                         | 5 800 €        | 5 487 €        | 5 698 €        | 4 894 €        |
| Écart F/H                                   | 5%             |                | 14%            |                |
| <b>Catégorie A</b>                          | 3 756 €        | 3 500 €        | 3 886 €        | 3 395 €        |
| Écart F/H                                   | 7%             |                | 13%            |                |
| <b>Catégorie B</b>                          | 2 931 €        | 2 699 €        | 2 874€         | 2 694 €        |
| Écart F/H                                   | 8%             |                | 6%             |                |
| <b>Catégorie C</b>                          | 2 215 €        | 2 034 €        | 2 296 €        | 2 095 €        |
| Écart F/H                                   | 8%             |                | 9%             |                |
| <b>Rémunération mensuelle brute médiane</b> | <b>2 388 €</b> | <b>2 138 €</b> | <b>2 431 €</b> | <b>2 185 €</b> |
| Écart F/H                                   | <b>10%</b>     |                | <b>10%</b>     |                |

Par ailleurs, précisons que la mise en place du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR), qui a permis entre autres le passage des éducateurs de jeunes enfants de la catégorie B à la catégorie A, a eu un fort impact sur les rémunérations des catégories A et B. Cela a eu pour effet une variation significative d'une part du salaire moyen notamment pour les femmes (à la baisse pour les catégories A) et d'autre part de l'écart de rémunération F/H. Les populations de ces catégories ayant été bouleversées avec le protocole PPCR, une comparaison trop affinée avec 2018 est aujourd'hui rendue difficile.

### 3. LES REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES

En 2019, la somme des 10 rémunérations les plus élevées s'établissait à 890 227 euros, soit 89 000 € annuel de moyenne par personne. En établissant un focus par genre, il ressort qu'en 2019 la somme des rémunérations des 5 salaires féminins les plus élevées était plus importante que celle des hommes.

En moyenne, une femme gagnait annuellement 91 856€ contre 81 189 € pour un homme. Le focus sur les salaires les plus élevés montre que les femmes gagnaient plus.

|      | Somme des 10 rémunérations les plus élevées | Nombre de femmes | Somme des rémunérations des femmes | Nombre d'hommes | Somme des rémunérations des hommes | Durée cumulée en mois |
|------|---|------------------|------------------------------------|-----------------|------------------------------------|-----------------------|
| 2019 | 890 227 €                                   | 5                | 459 280 €                          | 5               | 430 947 €                          | 120                   |

# L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

## 1. LE TEMPS PARTIEL

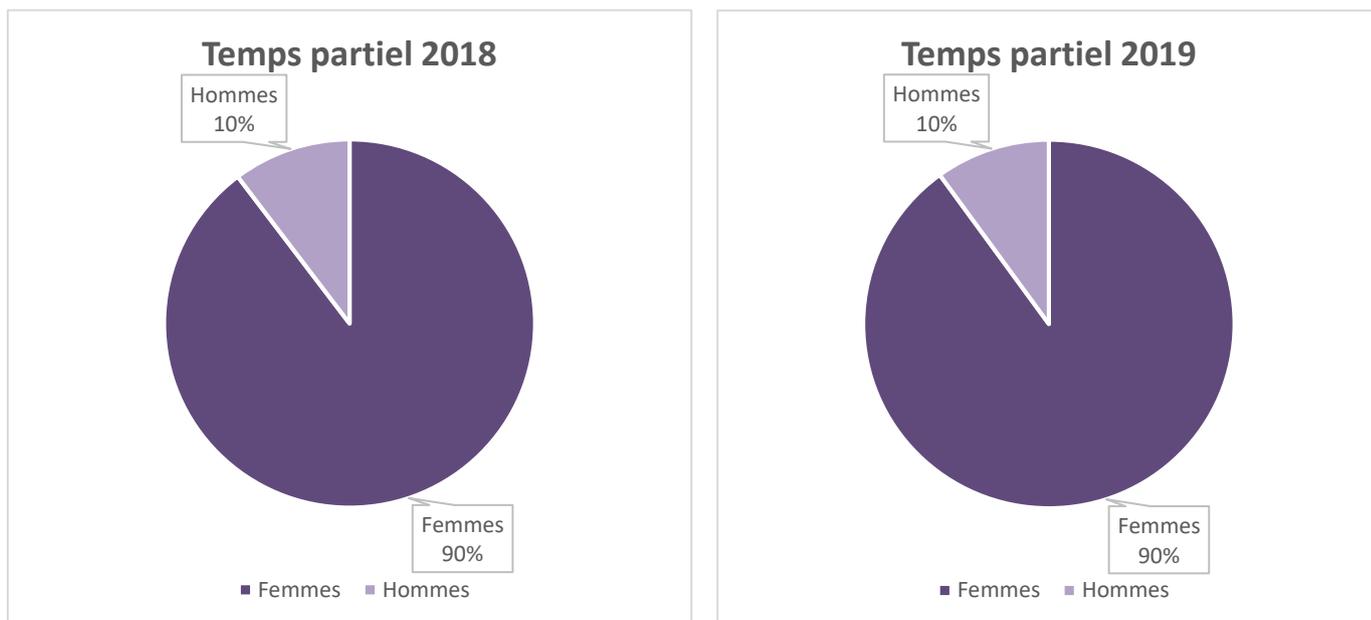
En 2019, 252 agent.e.s étaient à temps partiel, soit 227 femmes contre 25 hommes. Avec un agent en moins qu'en 2018, le nombre d'agent.e.s à temps partiel est similaire au chiffre de 2018. Près de 9 agent.e.s sur 10 en temps partiel sont des femmes.

Le nombre d'agent.e.s à temps partiel reste relativement stable entre 2018 (253 agent.e.s) et 2019. Comme en 2018, les raisons personnelles sont le plus souvent avancées chez les femmes, 48% des cas, alors que le motif thérapeutique est le plus répandu chez les hommes, 15 cas sur 25. On observe toutefois une hausse de 6 points chez les femmes et de 2 points chez les hommes pour les mêmes motifs. A noter que les agent.e.s à temps partiel en raison de leur handicap sont exclusivement des femmes. S'agissant des motifs liés à la famille, les femmes restent majoritaires dès lors qu'il s'agit de supporter les contraintes familiales entraînant de fait une baisse du temps de travail.

| Motifs de temps partiel                | Genre     |            | Total      |
|--|-----------|------------|------------|
|  | Hommes    | Femmes     |            |
| Naissance ou adoption                  | 3         | 63         | 66         |
| Raisons personnelles                   | 4         | 99         | 103        |
| Motif thérapeutique                    | 15        | 43         | 58         |
| Soins donnés à un membre de sa famille | 3         | 9          | 12         |
| Handicap de l'agent.e                  |           | 13         | 13         |
| <b>Total</b>                           | <b>25</b> | <b>227</b> | <b>252</b> |

Cette sur-représentation des femmes dans le temps partiel, au niveau local comme au niveau national s'explique par une pluralité de raisons. Une situation d'abord liée au type d'emplois exercés en raison de leur formation initiale mais aussi des stéréotypes sur « leur prédisposition » à certains types d'emplois. La réalité du temps partiel très féminisé s'explique aussi par le partage inégal des tâches domestiques et de l'éducation des enfants entre les hommes et les femmes largement encore dévolues aux femmes. Ces domaines constituent une charge mentale qui pèse plus lourd pour les femmes que pour leur conjoint, lesquelles « choisissent » davantage cette organisation du travail pour s'occuper de leurs enfants le soir ou le mercredi notamment car le salaire de la femme est souvent plus bas que celui de l'homme dans le ménage.

Au sein de la Mairie de Bordeaux, la baisse de l'activité professionnelle est, pour la majorité des cas, assumée par les femmes. Que ce soit en raison d'une naissance ou d'une adoption (63 cas sur 227), des soins apportés à un membre de la famille (9 cas sur 227), les femmes sont surreprésentées dès lors que les tâches nécessitent une présence auprès d'un membre de la famille.



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 à laquelle se rajoute, pour les femmes, une deuxième journée de travail une fois au domicile. Un travail autour du plan de charge des agent.e.s à temps partiel doit être initié.

---

## 2. LE TELETRAVAIL

Depuis 2018, les agent.e.s de la ville de Bordeaux peuvent faire une demande de télétravail auprès de leur hiérarchie (1 jour par semaine maximum à domicile ou sur un site extérieur). Ce dispositif n'était 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 2019, le Comité de direction générale a fixé le quota des télétravailleurs.euses 2019/2020 à 60 personnes (50 pour la Ville et 10 pour le CCAS) y compris le télétravail pour raison médicale. Le quota n'a pas été dépassé pour la ville (30 dossiers reçus) et atteint mais non dépassé pour le CCAS.

38 agent.e.s étaient en situation de télétravail au 31 décembre 2019 (contre 33 en 2018) sur 47 demandes initiales soit 9 demandes refusées et motivées par leur Direction.

En 2019, le télétravail concerne 28 femmes (74%) et 10 hommes (26%).

### Nombre d'agent.e.s par catégorie :

Toutes les catégories sont représentées. Au regard de la répartition de l'effectif global, la proportion d'agent.e.s de catégorie A en télétravail est relativement importante comparée à celle de la catégorie C (77% des effectifs municipaux appartiennent à la catégorie C en 2019).

|  | Hommes      |             |             | Femmes      |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|  | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
| Nombre d'agent.e.s exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2019 | 3           | 3           | 4           | 7           | 6           | 15          |

---

## 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 de l'enfant.

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

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 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 (soit 30 personnes concernées).

En 2019, 68 femmes sont devenues mères et 95 congés maternité ont été pris (15 de la catégorie A, 9 de la catégorie B, 70 de la catégorie C). Ce différentiel s'explique par le fait que certaines jeunes mères commencent leurs congés en 2018 et les terminent en 2019 et d'autres commencent leurs congés en 2019 sans avoir encore accouché.

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 2019, 27 agents sont devenus pères à la ville de Bordeaux,

24 ont pris leur congé paternité (20 de la catégorie C, 2 de la catégorie B et 2 de la catégorie A) soit 86% de l'ensemble des hommes étant devenus pères en 2019.

---

## .2 LE DON DE JOURS DE REPOS

Une procédure de dons de jours de congés pour enfants malades a été mise en place à la suite du décret du 29 mai 2015 procédure élargie suite au décret du 9 octobre 2018 qui applique aux agents publics civils la loi n°2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

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. Ainsi, en 2019, 3 agent.e.s (2 femmes et 1 homme) ont pu bénéficier des dons de jours de repos avec 35,5 jours utilisés.

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

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

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 :

- ⇒ Une page informative est présentée depuis mai 2019 dans les guides d'accueil des nouveaux agent.e.s.

- ⇒ L'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 vidéo 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 :
  - La politique égalité et diversité de la collectivité reprenant de manière synthétique l'historique de la démarche, les objectifs et actions en cours.
  - Les procédures existantes en matière de discrimination et harcèlement au travail, la présentation du référent déontologue, également référent alerte éthique et laïcité.
  - Les critères de discriminations : définition légale et exemples.
  - Une synthèse de l'étude interne menée en septembre 2018 dans le domaine du ressenti discriminatoire.
  - 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.

- ⇒ Une visite de l'exposition « Un égal, des égos » a été organisée au Musée d'Aquitaine au mois de mars 2019.
- ⇒ Le 16 octobre 2019 était organisé au Palais des sports la journée « Vois mon job ». Cet événement avait pour objectif via des stands, des rencontres, des tables rondes de faire découvrir aux agent.e.s les métiers des collectivités bordelaises (CCAS, ville, métropole). Une des tables rondes avait pour thématique la mixité femmes/hommes dans les différents métiers.

## DES ACTIONS POUR CORRIGER LES INEGALITES

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

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

- ⇒ **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**

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

Dans le cadre de la démarche en faveur de l'égalité et la diversité, des rencontres avec les partenaires sociaux ont été mises en place afin de travailler ensemble sur ces sujets. Deux rencontres en moyenne ont lieu chaque année, hors instances représentatives du personnel.

L'accord signé en 2018 arrivera à son échéance en décembre 2020, un nouveau plan d'action devra alors être proposé et travaillé conjointement avec les partenaires sociaux.

#### **Action 4 : Focus sur le dispositif « Alerte Discrimination »**

Le dispositif « Alerte discrimination », à destination des agent.e.s, personnes ayant quitté la collectivité depuis moins de 6 mois et candidat.e.s externes, est composé de 3 niveaux :

- Ecoute et information : une cellule d'écoute externalisée, anonyme et gratuite conseille les appelants et effectue une préqualification des situations de discriminations.
- Enquête et traitement de la situation : Avec l'accord de l'agent.e, une fiche de signalement est transmise à la DRH via le directeur de la vie administrative et qualité de vie au travail (QVT) et le service prévention, social et QVT pour l'analyse de la situation et sa résolution.
- Suivi : un comité pluridisciplinaire se réunit deux fois par an afin de suivre l'avancée des cas signalés. Un bilan anonymisé est présenté par la Direction des ressources humaines en CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

Une large campagne de communication a été déployée pour informer l'ensemble du personnel (clip sur la communauté égalité de Tatou, affiches, flyers, circulaire à destination des directions).

Le dispositif est également compétent pour les propos et comportements sexistes. Des procédures harcèlement et violence au travail ont été adoptées pour répondre aux exigences légales.

Le bilan annuel (mai 2019-juillet 2020) transmis par le prestataire « Concept RSE » fait état de 35 signalements reçus (Ville/ CCAS/Métropole). Plus de 20% des dossiers ne relèvent pas de l'objet de la cellule et sont au besoin réorientés. 51% des signalant.es sont des hommes, 49% des femmes, pour des réclamations relevant majoritairement de harcèlement discriminatoire (11 signalements) et de discriminations directes (8 signalements). Les principaux critères évoqués sont le handicap et l'origine.

Près de 70% des auteurs présumés sont en lien direct avec la ou le signalant (collègues, hiérarchie), pour 30% des signalements c'est l'administration qui est mise en cause (process ou dispositions jugés défavorables). Un quart des signalements provenait d'agent.e.s Ville, une situation du CCAS, le reste de la Métropole. 14% des personnes ayant saisi la cellule sont des candidats.

Sur les 35 signalements reçus, 9 ont été clos, la situation étant hors compétence de la cellule ou la personne ne souhaitant qu'une information. 13 rapports ont été transmis à l'administration avec l'accord de l'agent.e pour la réalisation d'une enquête et le traitement de la situation. Pour la plupart de ces situations, l'enquête interne menée a montré qu'il ne s'agissait pas de cas de discriminations directes, mais de situations de mal-être ou conflits au travail. Différentes propositions d'accompagnement ont été proposées :

- ⇒ Orientation vers le Centre en évolution professionnelle
- ⇒ Réorganisation mis en place par la hiérarchie
- ⇒ Accompagnement psychologique

## **Axe 2 - Parcours professionnels et rémunération**

Afin de favoriser la venue d'hommes sur des métiers identifiés comme féminins et inversement, différentes mesures ont été prises afin de valoriser et promouvoir la mixité des métiers. Ainsi, les offres et annonces d'emplois ont été rendues neutres, une campagne de communication a été menée, la collectivité a réaffirmé son engagement sur le sujet. De même, la question des équipements adaptés à toutes les tailles, des outils développés pour limiter l'usure et les risques professionnels ou encore la mise en place systématique de vestiaires femmes et hommes sont indispensables.

A travers cet axe, il s'agit de valoriser et renforcer les actions déployées comme l'information du public, la sensibilisation des managers, la formation des personnes en charge des recrutements. 100% du service recrutement a été formé sur la question de l'égalité et la lutte contre les discriminations, 42% des effectifs totaux de la direction des ressources humaines. Outre la communication et les actions de sensibilisation proposées, différents outils et process sont mis en œuvre pour permettre de suivre les parcours professionnels et identifier les zones à risques demandant une attention particulière. A ce titre, l'inspection générale des services a mis en place courant 2019 une cartographie des risques en matière d'inégalités femmes-hommes et de discrimination dans les process RH. A travers une série d'entretiens, une analyse des risques détaillée a pu être établie en matière de recrutement, déroulement de carrière, inégalités salariales.

La ville de Bordeaux engagée dans une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle a également lancé une étude des disparités salariales afin d'identifier de manière précise les zones d'inégalités potentielles et les leviers d'action pour réduire l'écart de plus de 10% entre le salaire moyen masculin et le salaire moyen féminin.

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

Comme il a été présenté dans ce rapport, comparer la situation en matière d'égalité F/H impose de prendre en compte les dispositifs et outils à destination du personnel permettant une articulation des temps de vie. Les congés parentaux et temps partiels sont encore largement pris par les femmes. Si l'aménagement du temps de travail proposé à la Ville ou encore le télétravail, en pleine évolution avec l'arrivée du travail à distance, sont des pistes d'action dont se sont emparés les agent.e.s, des

stéréotypes et préjugés persistent autour des femmes et des enfants comme du rôle des pères, un important travail reste à faire.

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

La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités publiques en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

L'article 6 quater A stipule que « Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. » (Loi du 13 juillet 1983).

Le dispositif « Alerte Discrimination » est compétent pour les situations concernant des propos ou agissements sexistes ou sexuels.

L'article 6 rend obligatoire la réalisation d'un plan d'action « Égalité Professionnelle » pluriannuel pour les collectivités de plus de 20 000 habitants. Le non-respect de cette obligation peut être sanctionné par une pénalité, pouvant s'élever jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Il devra être réalisé avant le 31 décembre 2020. Le plan d'actions doit comporter des actions de prévention et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles au travail.

\*

\* \*

Si la ville de Bordeaux s'est emparée ces dernières années de ces sujets, différentes actions restent à déployer pour parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes afin de donner à chacun et chacune le choix et les mêmes possibilités parmi lesquelles un accès au temps partiel moins précaire et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'étude des politiques publiques met en exergue des zones d'inégalités parfois méconnues. La société évolue, les pouvoirs publics doivent accompagner ce changement et promouvoir l'égalité de toutes et tous dans tous les domaines (emploi, éducation, loisirs, logement...) quel que soit sa situation de famille, son milieu social, ses choix professionnels qui pèsent malheureusement encore trop souvent aujourd'hui de manière inégale entre les femmes et les hommes.