

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

---

Conseillers en exercice : 65  
Reçu en Préfecture le : 09/02/2022  
ID Télétransmission : 033-213300635-20220208-122381-DE-1-1

**Séance du mardi 8 février  
2022  
D-2022/3**

Date de mise en ligne :

certifié exact,

**Aujourd'hui 8 février 2022, à 14h04,**

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

**Monsieur Pierre HURMIC - Maire**

Suspension de séance de 18h01 à 18h22

### **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 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, Monsieur Maxime GHESQUIERE, Monsieur Matthieu MANGIN, Madame Marie-Julie POULAT, Monsieur Radouane-Cyrille JABER, Monsieur Stéphane GOMOT, Madame Charlee DA TOS, Monsieur Marc ETCHEVERRY, Madame Béatrice SABOURET, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Nicolas FLORIAN, 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, Madame Myriam ECKERT, Madame Véronique SEYRAL,

Madame Céline PAPIN absente de 17h00 à 18h01

Madame Nathalie DELATTRE présente jusqu'à 15h45, Monsieur Aziz SKALLI présent jusqu'à 15h50, Madame Catherine FABRE présente jusqu'à 19h00, Madame Pascale ROUX présente jusqu'à 19h43, Madame Véronique SEYRAL présente jusqu'à 19h53, Monsieur Baptiste MAURIN présent jusqu'à 20h15, Madame Evelyne CERVANTES-DESCUBES présente jusqu'à 20h40, Monsieur Didier CUGY présent jusqu'à 20h55, Madame Céline PAPIN présente jusqu'à 20h55, Monsieur Marik FETOUH présent jusqu'à 21h21

### **Excusés :**

Monsieur Dominique BOUISSON, Madame Sandrine JACOTOT, Madame Servane CRUSSIÈRE, Madame Eve DEMANGE, Monsieur Guillaume MARI, Monsieur Jean-Baptiste THONY, Madame Alexandra SIARRI, Monsieur Bernard-Louis BLANC,

## **Présentation du rapport 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.(sur les données 2020) -Information**

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

Mesdames, Messieurs,

2020 a été une année de changement, tant au niveau politique qu'au niveau des pratiques du fait de la crise sanitaire et de l'instauration de temps de confinement. En dépit d'un contexte chargé, la Ville de Bordeaux s'est attachée à poursuivre son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**En matière de politiques publiques d'abord.** A la veille du premier confinement, la Semaine des droits des femmes a permis de toucher plus de 4 000 personnes grâce aux différents événements dont plusieurs expositions (*Blessure de femmes* par Catherine Cabrol, *Le peintre est une femme* proposée par Olivier Poggianti ou encore un concours photos visant à sensibiliser sur le harcèlement porté par HeForShe Kedge Bordeaux). Malgré la crise sanitaire, des événements ont été adaptés pour maintenir au maximum la proposition d'une offre événementielle de qualité. C'est ainsi que plusieurs événements lors de la Quinzaine de l'Égalité ont été proposés sur les réseaux sociaux entre le 19 novembre et le 4 décembre. **Un budget en hausse a été mis en place pour soutenir des initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes sur le territoire.** La Commission « Droits des femmes » a poursuivi ses travaux *via* des réunions en visioconférence notamment pour agir contre les violences faites aux femmes, agir en faveur de l'hébergement des femmes victimes de violences, développer les dispositifs d'accueil éphémères dans les supermarchés.

La lutte contre les violences faites aux femmes a été une des priorités de la Ville tout particulièrement lors des périodes de confinement. Ainsi, **Bordeaux a mis en place un plan d'actions d'urgence en lien avec l'Etat** (Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité) et a **renforcé son soutien aux associations locales venant en aide aux victimes de violences intrafamiliales.** Il a ainsi été **créé des points d'accueil d'urgence dans les centres commerciaux** de Bordeaux et sa métropole. Ce dispositif a été poursuivi lors du 2<sup>ème</sup> confinement. En partenariat avec le Planning familial 33, le CIDFF de la Gironde, le CACIS et la DRDFE, ces points d'accueil éphémères ont été mis en place dans les centres commerciaux de Bordeaux Mériadeck et Bordeaux Lac. La Ville a également financé 600 nuitées d'hôtel pour les femmes victimes de violences accompagnées par l'APAFED (Association Pour l'Accueil des Femmes En Difficulté) pour un montant total de 39 000 €. En totalité, la ville de Bordeaux a consacré plus de 52 000 € à la lutte contre les violences intrafamiliales en période de confinement.

Une large campagne de communication a été déployée : flyers et affiches réalisées par la direction de la communication de la ville de Bordeaux ont été relayés sur le site de la Ville ([www.bordeaux.fr](http://www.bordeaux.fr)), sur le site dédié [info-violences-femmes.bordeaux.fr](http://info-violences-femmes.bordeaux.fr), les réseaux sociaux, le site de la Préfecture, dans les bus et auprès des abonné.e.s TBM et dans les groupes de veille des quartiers. Des affiches ont été déposées dans les halls des HLM, dans les boulangeries, auprès des pharmacies et médecins généralistes afin de diffuser le plus largement les numéros d'urgence et d'écoute.

En interne, des mesures ont également été mises en œuvre. Les formations à l'égalité et la non-discrimination débutées en 2017 se sont poursuivies. En 2020, **149 agent.e.s de la ville ont été formé.e.s à l'égalité et à la non-discrimination** portant le total à 1124 agent.e.s formé.e.s depuis 2017. La répartition des effectifs par sexe reste stable en 2020 avec **un effectif permanent à 70% féminin.** Au niveau de l'encadrement, les femmes représentent 67,5% des effectifs cadres de la Mairie (291 sur une population de 431 agent.e.s), soit un taux identique par rapport à 2019. A noter que la part des femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne a augmenté par rapport à l'année dernière. Concernant la rémunération, **l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes a baissé plus fortement entre 2019 et 2020 passant de 10,4% en 2019 à 8% d'écart, toujours en défaveur des femmes, en 2020.** Depuis la loi pour la transformation de l'action publique, différentes administrations sont tenues de publier la somme des dix plus hautes rémunérations et la répartition de celles-ci entre femmes et hommes (art. 37 de la loi du 6 août 2019). Ainsi, il ressort qu'en 2020 la somme des rémunérations des 5 salaires féminins les plus élevées était

plus importante que celle des hommes. En moyenne sur les dix plus hautes rémunérations perçues à la ville de Bordeaux, une femme gagnait annuellement 98 954 € (91 856 € en 2019) contre 82 746 € (81 189 € en 2019) pour un homme.

Si la ville de Bordeaux continue à s'investir pleinement sur ces sujets, différentes actions restent à déployer pour parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les emplois les plus précaires restent majoritairement féminins, l'écart de rémunération existant entre les femmes et les hommes persiste en dépit d'une réduction de cet écart. Au regard des études et diagnostics nationaux, les financements publics restent inégalement répartis entre hommes et femmes sur de nombreux domaines, les efforts doivent en conséquent être poursuivis et intensifiés. D'où la préfiguration d'un budget intégrant l'égalité qui doit être déployé tout au long de la mandature.

Vous trouverez joint à cette délibération le rapport en matière d'égalité femmes – hommes 2021 de la Ville de Bordeaux sur la base des données 2020.

## **INFORMATION DU CONSEIL MUNICIPAL**

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 8 février 2022

P/EXPEDITION CONFORME,

**Madame Claudine BICHET**

# EGALITE FEMMES HOMMES

RAPPORT ANNUEL 2021

VILLE DE BORDEAUX

**Mission Égalité, Diversité, Citoyenneté**

DIRECTION GENERALE DES SOLIDARITES ET DE LA CITOYENNETE

# TABLE DES MATIERES

Table des matières .....	2
Préambule .....	6
Introduction.....	8
La démocratie locale .....	9
1. Le conseil municipal .....	9
2. Les commissions et organismes divers.....	10
2.1 Les commissions permanentes du Conseil Municipal.....	10
2.2 Les organismes divers d'administration locale .....	11
Partie 1 .....	12
Egalité professionnelle femmes-hommes : Bordeaux, ville exemplaire .....	12
Axe 1 : Gouvernance et déploiement de la politique d'égalité professionnelle .....	13
1. Les acteurs internes en matière d'égalité professionnelle .....	13
1.1 La mission égalité, diversité, citoyenneté .....	13
Les objectifs de la mission .....	13
Les moyens alloués.....	14
1.2 La direction des ressources humaines .....	15
1.3 Le réseau des référent.e.s égalité .....	15
2. Information et formation des agent.e.s .....	16
2.1 La communication interne .....	16
2.2 La formation des agent.e.s à l'égalité et à la non-discrimination .....	17
3. Plan d'actions et dialogue social .....	18
Axe 2 : Garantir l'égal accès aux emplois et aux responsabilités professionnelles.....	20
1. Les effectifs.....	20
1.1 Les effectifs par contrat.....	22
1.2 Les effectifs par filière .....	23
1.3 Les effectifs par métier.....	25
1.4 Les effectifs par catégorie .....	26
2. L'accès aux responsabilités .....	27
3. Le recrutement.....	28
4. Le déroulement de carrière.....	29
4.1 La titularisation.....	29
4.2 L'avancement de grade .....	29
4.3 La promotion interne .....	31
5. L'accès à la formation.....	33

5.1	Les formations payantes .....	34
6.	La retraite .....	35
Axe 3 :	Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.....	36
1.	Le salaire moyen.....	36
2.	Le salaire médian.....	38
3.	Les dix rémunérations les plus élevées .....	39
Axe 4 :	Accompagner l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle .....	40
1.	Le temps partiel.....	40
2.	Le télétravail .....	41
3.	La parentalité.....	42
3.1	Les congés liés à la parentalité .....	42
Le congé maternité.....	43	
Le congé paternité.....	43	
3.2	Le don de jours de repos .....	44
Partie 2	.....	45
L'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les politiques publiques .....		45
Connaissance des réalités locales .....		46
1.	Données générales .....	46
2.	Composition des ménages et des familles .....	47
3.	Catégories socio-professionnelles.....	48
4.	Activité et emploi de la population .....	49
5.	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes .....	51
Axe 1 :	Des actions spécifiques en faveur de l'égalité et des droits des femmes .....	52
1.	Evènementiels dédiés.....	52
1.1	La Semaine des droits des femmes .....	52
1.2	La Quinzaine de l'égalité.....	54
2.	Financement des associations de défense des droits des femmes.....	54
3.	Travail partenarial .....	56
3.1	La commission droits des femmes .....	56
3.2	Le CLSPD .....	58
4.	Plan d'actions contre les violences faites aux femmes .....	58
Des réponses appropriées en période de confinement.....	59	
L'hébergement .....	59	
Des points d'accueil en centres commerciaux .....	60	
Des téléphones mis à disposition.....	60	
Axe 2 :	Une démarche intégrée dans les politiques publiques déployées.....	61

1.	Emploi, insertion et développement économique.....	61
1.1	Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) .....	61
1.2	Les clauses d'insertion.....	62
1.3	Le soutien spécifique à l'emploi des femmes.....	63
	Le salon Profession'L .....	63
	Les Premières Nouvelle-Aquitaine .....	64
2.	Commande publique .....	65
3.	Vie associative et sportive .....	66
3.1	La vie associative .....	66
3.2	Le champ sportif.....	66
	La gouvernance des associations sportives.....	67
	La répartition des adhérent.e.s et licencié.e.s .....	67
	Le choix de la discipline sportive .....	67
	Les budgets.....	68
	Des initiatives vertueuses à développer.....	68
4.	Culture .....	69
	CAPC .....	69
	Musée d'Aquitaine .....	69
	Musée des Arts Décoratifs et du Design .....	70
	Musée des Beaux-Arts.....	70
	Muséum.....	71
	Bibliothèques de Bordeaux .....	71
	Archives de Bordeaux Métropole.....	71
5.	Espace public .....	71
5.1	La visibilité des femmes dans l'espace public .....	71
5.2	Les noms des équipements publics.....	72
6.	Transports et mobilités .....	73
6.1	La formation et sensibilisation .....	73
6.2	Les agressions, sentiments d'insécurité et arrêts à la demande.....	74
	Conclusion .....	75



# PREAMBULE

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

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

---

**29 avril 1945**

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

---

**27 octobre 1946**

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

---

**13 juillet 1965**

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari

---

**28 décembre 1967**

La loi Neuwirth autorise la contraception

---

**4 juin 1970**

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

---

**22 décembre 1972**

Principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

---

**23 juillet 1974**

Création du secrétariat d'Etat à la condition féminine

---

**17 janvier 1975**

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

---

**8 mars 1982**

1<sup>ère</sup> journée nationale des femmes en France

---

**13 juillet 1983**

Loi Roudy sur l'égalité professionnelle

---

**8 juillet 1999**

---

Loi constitutionnelle relative à l'égalité entre les femmes et les hommes

---

**6 juin 2000**

---

Loi relative à la parité

---

**23 mars 2006**

---

Loi relative à l'égalité salariale

---

**4 avril 2006**

---

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

---

**2010**

---

Lutte contre les violences faites aux femmes déclarée « Grande cause nationale »

---

**6 août 2012**

---

Loi relative au harcèlement sexuel

---

**3 août 2018**

---

Loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

---

**Septembre-Novembre 2019**

---

Grenelle des violences conjugales

---

# INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit toujours plus fortement dans notre espace sociétal. De la publication de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne par Olympe de Gouges en 1791 indiquant dans son article 1 « La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits » jusqu'aux dernières mesures visant à mieux protéger les femmes victimes de violences conjugales en 2020, l'évolution des droits des femmes en France confirme la transformation d'une société construite initialement sur une domination masculine et patriarcale et ce dans les différentes strates sociétales.

Le mouvement mondial #MeToo en 2017 dénonçant le harcèlement sexuel vécu par les femmes, la promulgation de la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes entre autres sont venus renforcer la visibilité des épreuves endurées par les femmes au quotidien. La crise sanitaire liée au Covid-19 a quant à elle eu un effet de mise en relief des violences conjugales et intrafamiliales qui ont connu une forte hausse lors des confinements et contre lesquelles les collectivités dont la ville de Bordeaux se sont fortement engagées, via le déploiement de politiques publiques visant à accompagner ces femmes et leurs enfants. La Ville a ainsi mis en place un plan d'actions d'urgence en lien avec l'Etat (Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité - DRDFE) et a renforcé son soutien aux associations locales venant en aide aux femmes victimes de violences. Des points d'accueil d'urgence dans les centres commerciaux de Bordeaux et la métropole ont par exemple été créés.

En dépit d'une année 2020 qui a vu les individus restreints dans leur liberté d'action du fait du contexte sanitaire et des choix politiques opérés dans le but de contenir l'expansion du virus, la ville de Bordeaux s'est attachée à poursuivre son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Que ce soit dans les politiques publiques déclinées ou en interne au niveau de la politique RH, la valorisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences discriminatoires à l'encontre des femmes sont restées un enjeu prioritaire des équipes municipales. L'enjeu d'égalité est un outil majeur de cohésion sociale et du « vivre ensemble » pour la cité dans sa totalité, tant au sein de l'espace public que dans les différents domaines de compétences de la ville.

Ce rapport 2021 entend présenter un état des lieux de l'égalité femmes-hommes au niveau de l'organisation (recrutement, promotion, formation, temps de travail, rémunération...) et au niveau des politiques publiques mises en œuvre et actions visant à améliorer la situation observée. Elaboré à partir des données 2020, ce rapport retranscrit les impacts dus au contexte sanitaire qui a contraint par exemple à revisiter la Quinzaine de l'égalité sous un format numérique, qui a conduit aussi à accélérer et à généraliser le travail à distance potentiellement pourvoyeur d'inégalités entre les femmes et les hommes. Pour autant, cela n'a pas empêché de voir de nombreux projets se concrétiser en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, de politiques publiques et de poursuivre une démarche égalitaire en matière de ressources humaines.

Ce rapport s'en veut être un témoin.

# LA DEMOCRATIE LOCALE

## 1. LE CONSEIL MUNICIPAL

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

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

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

Huit adjoint.e.s au maire sont également maire-adjoint.e.s de quartier parmi lesquels 5 hommes et 3 femmes. Parmi eux, 1 homme et 1 femme ont une délégation en plus de leur mandat de maire de quartier.

Au plan national, si les lois sur la parité ont permis une répartition mixte des conseils municipaux, départementaux ou régionaux, les têtes des exécutifs restent majoritairement masculines<sup>1</sup>. Toutefois, les dernières élections municipales ont été marquées par l'élection de femmes dans des grandes villes françaises. En effet, des femmes ont été élues ou réélues à la tête de 5 villes parmi les plus grandes de France (Paris, Nantes, Marseille, Lille, Strasbourg), en cela une féminisation des mandats locaux est en marche. Pour autant, seuls 19% des maires élus en 2020 sont des femmes, soit une augmentation de seulement 3 points par rapport à 2014. La marge de progression reste encore importante en matière de représentativité des femmes dans les fonctions de présidence des exécutifs.

La nouvelle équipe municipale bordelaise installée au mois de juillet 2020 montre quant à elle une évolution dans l'attribution des portefeuilles. Ainsi des portefeuilles comme les finances, l'administration générale ou le champ économique plus généralement attribués aux hommes reviennent, dans cette nouvelle équipe, à des femmes. Notons cependant, que des portefeuilles comme la petite enfance, l'éducation ou encore l'accès aux droits et la solidarité, généralement dévolues à des femmes, restent dans les attributions féminines.

---

## 2. LES COMMISSIONS ET ORGANISMES DIVERS

### 2.1 Les commissions permanentes du Conseil Municipal

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

Les commissions sont présidées par un.e adjoint.e au maire et composées d'élus.e.s. Elles respectent la représentation proportionnelle. Des personnes qualifiées extérieures à l'assemblée délibérante, notamment les directions des différents services, peuvent participer, à titre d'expert et avec voix consultative, à leurs travaux préparatoires.

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

---

<sup>1</sup> Lors des élections municipales de 2014, seules 16% des maires élues étaient des femmes. En 2020, cette part s'établit à 19%.

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

On observe un certain équilibre entre les femmes et les hommes au sein des différentes commissions. On peut toutefois noter que la Commission présidée par un homme regroupe des thématiques de délégations généralement attribuées aux élus masculins<sup>2</sup>.

## 2.2 Les organismes divers d'administration locale

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

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

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

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

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

Partie 1

Egalité professionnelle  
femmes-hommes :

Bordeaux, ville exemplaire

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

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

### 1.1 La mission égalité, diversité, citoyenneté

#### Les objectifs de la mission

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

Elle assure ainsi le pilotage de la démarche de double labellisation « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité » engagée auprès de l'Afnor en lien avec la DRH, la communication interne et les autres services en charge de porter la politique égalité professionnelle. Outre la participation au déploiement d'une démarche interne, la direction s'appuie sur différents outils et plans d'actions pour promouvoir l'égalité sur l'ensemble du territoire :

- ⇒ Plan de prévention et de lutte contre les discriminations 2017 – 2020
- ⇒ Rapport et plan d'action sur la mémoire de l'esclavage, la traite négrière et leurs abolitions
- ⇒ Plan de lutte contre les LGBTphobies
- ⇒ Plan d'actions contre les violences faites aux femmes

Ces plans ont été coconstruits avec les acteurs locaux dans le cadre de comités composés d'expert.es du monde associatif, institutionnel et universitaire, espaces d'échange et de concertation que la Mission égalité anime :

- ⇒ Commission droits des femmes
- ⇒ Commission LGBT+
- ⇒ Commission mémoire / lutte contre le racisme et l'antisémitisme

Enfin pour rassembler les habitant.es autour de ces valeurs et sensibiliser le grand public, la Mission Egalité est en charge de l'organisation d'évènementiels et de temps forts tout au long de l'année :

- ⇒ Semaine des droits des femmes en mars
- ⇒ Semaine de la mémoire en mai
- ⇒ Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai (IDAHOT)
- ⇒ Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté en novembre

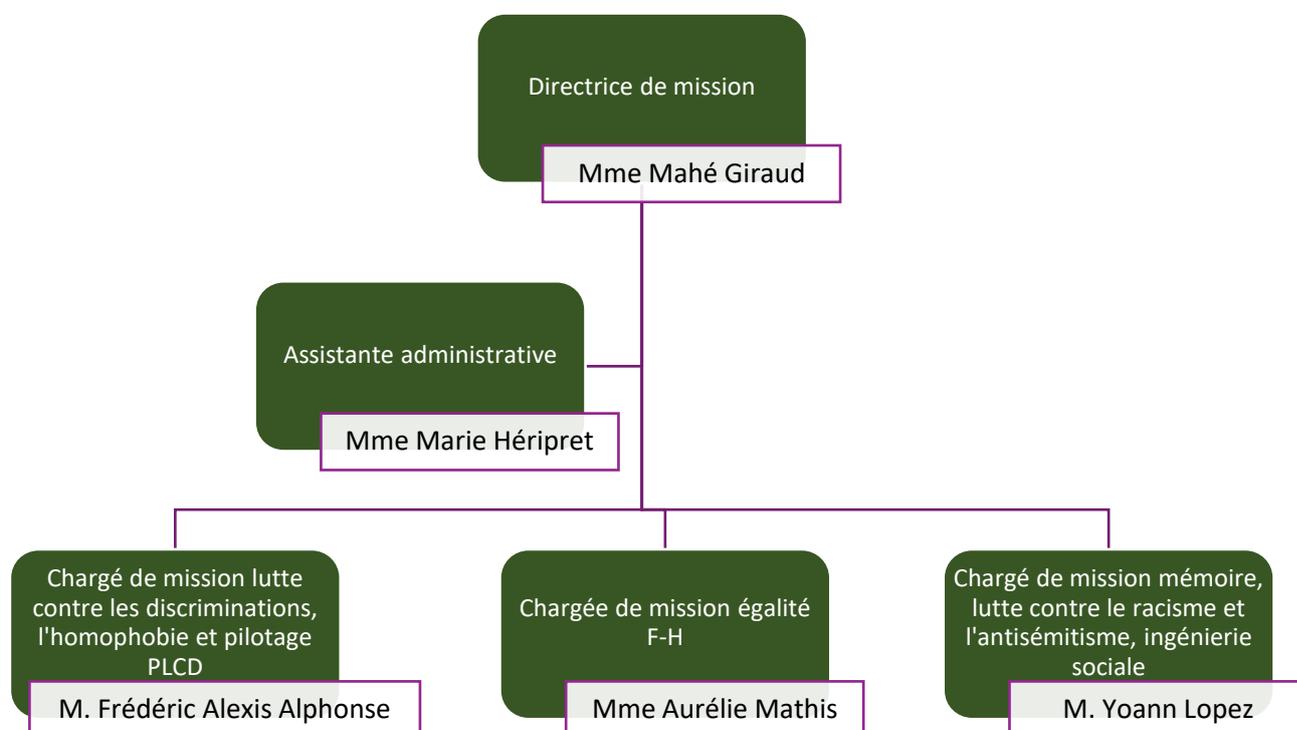
Le champ d'action de la Mission Egalité est transversal. En appui des directions, elle impulse, analyse, par la réalisation d'enquêtes, de diagnostics ou de rapports, et contribue au déploiement des actions en faveur de l'égalité en interne et sur le territoire.

---

### Les moyens alloués

En 2020, la Mission égalité comptait une directrice, une assistante administrative et trois chargé.e.s de mission, dont certains sur des postes temporaires. L'objectif a été de préparer la consolidation et la pérennisation de l'équipe en 2021.

### Composition de la Mission Egalité, Diversité, Citoyenneté (DGSC) en 2020



En 2020, le budget a été de 311 000 € dont 61 000 € de charges à caractère général. Ce budget, depuis la création de la mission en 2017, a considérablement augmenté puisqu'il était alors de 150 000 €. Cette hausse s'explique par l'engagement croissant de la Ville sur l'ensemble des thématiques ayant trait au vivre ensemble sur le territoire et en interne se matérialisant par une multiplication des actions et des évènements proposés.

Budget 2020 – Mission Egalité	Montants validés BI 2020
Charges à caractère général	61 000 €
Subventions aux associations	250 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>311 000 €</b>

## 1.2 La direction des ressources humaines

La DRH est garante de la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle. L'ensemble des services et directions concourent au déploiement de process non discriminants, de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, au service recrutement en charge de la définition des besoins du poste, à la diffusion des offres via différents sites et canaux, au recrutement du ou de la candidate selon des critères objectifs. Le service recrutement s'appuie sur différents outils, il est présent lors des entretiens pour garantir le respect de la procédure. Le service évaluation et développement des compétences à travers ces différents centres joue un rôle important dans l'accompagnement et la sensibilisation des agent.e.s. Le centre formation a déployé le programme « encadrant.e d'une dynamique nouvelle » visant à renforcer la formation des agent.e.s avec notamment une session obligatoire autour de l'égalité et la lutte contre les discriminations. Le centre entretien professionnel vérifie que les évaluations annuelles soient basées sur des éléments objectifs par un système de mots clés. Le centre prévention des risques professionnels est en charge de mener les enquêtes administratives lorsqu'une situation de discrimination est transmise dans le cadre du dispositif « Alerte discrimination ». Enfin, le service pilotage financier RH et notamment le centre dialogue de gestion, collecte l'ensemble des données RH qui sont présentées dans ce rapport.

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

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

Le rôle du ou de la référente est de participer à la diffusion de la politique générale pour :

- ⇒ **Permettre** le relais de l'information aux agents (notamment de terrain) de sa direction générale,
- ⇒ **Faire remonter** annuellement les statistiques et les bilans des actions menées,
- ⇒ **Participer** à la création d'outils de sensibilisation à destination des agent.e.s et des encadrant.e.s,
- ⇒ **Concourir** à la sensibilisation des agent.e.s sur les questions d'égalité et de diversité.

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

---

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

### 2.1 La communication interne

La direction de la communication interne participe à la diffusion d'une culture de l'égalité et de lutte contre les stéréotypes. Elle contribue 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 en exergue 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 de :

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

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 :

La crise sanitaire a fortement impacté les actions internes prévues en 2020. Toutefois, parmi les actions de communication mises en œuvre cette année-là, peuvent être citées :

- ⇒ Un article dans le magazine interne Tribu sur les labels Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Diversité au mois de mars 2020 ;
- ⇒ Un glossaire « Egalité femmes-hommes » créé au mois d'octobre ;
- ⇒ Un questionnaire (mail et papier) sur les ressentis discriminatoires diffusé à l'ensemble des agent.e.s au mois de novembre 2020 ;
- ⇒ Une plaquette recensant les différents dispositifs d'accompagnement en matière de lutte contre les discriminations réalisée et diffusée dans les bulletins de paie du mois de décembre.

Des campagnes de communication spécifiques et événements 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.

- ⇒ Lors de la Journée internationale pour les droits des femmes, réalisée le 10 mars 2020 en interne, le 8 étant un dimanche, une journée thématique sur la conciliation des temps de vie a été proposée à l'ensemble des agent.e.s. Un questionnaire a été diffusé pour recueillir le témoignage du personnel, des stands pour échanger sur ces enjeux ont été installés et une conférence sur le burn-out a été organisée avec l'association L'Burn qui accompagne les femmes victimes de burn-out.

D'autres événements ont quant à eux été impactés par la crise sanitaire comme le DuoDay qui a dû être annulé.

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

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

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 concrets 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. 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. En 2020, 20 agent.e.s ont été formé.e.s sur la session d'une demi-journée.

Malgré la crise sanitaire qui a impacté certaines sessions, ce sont 149 personnes qui ont été formées en 2020, essentiellement à la DGESS. La direction de l'éducation a mis en place une importante campagne de formation en direction de son personnel. Des journées de formation ont été organisées sur le thème de l'égalité filles - garçons, intitulées « Sensibilisation aux questions de mixité, d'égalité et de genre en milieu scolaire ».

En 2020, 149 agent.e.s de la ville ont été formé.e.s à l'égalité et à la non-discrimination appartenant tou.te.s à la DGESS. 146 femmes de catégorie C ont été formées contre 2 hommes de la même catégorie. 1 femme de catégorie A complète cet effectif.

Ville de Bordeaux 2017/2020	Femme	Homme	TOTAL
Direction générale éducation, sports et société	949	12	961
Direction générale affaires culturelles	6	7	13
Direction générale proximité et relations avec la population	34	78	112
Direction générale solidarités et citoyenneté	33	3	36
Non renseigné	1	1	2
<b>Total</b>	<b>1023</b>	<b>101</b>	<b>1124</b>

### 3. PLAN D' ACTIONS ET DIALOGUE SOCIAL

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 et est décliné en actions et mesures.

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

Action 1 : Mesurer pour progresser vers l'égalité

Action 2 : Associer les organisations syndicales dans la promotion de l'égalité via la démarche de labellisation Egalité professionnelle et Diversité.

Action 3 : Engager un travail avec l'administration et les organisations syndicales pour atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances représentatives du personnel.

Action 4 : Mettre en place un dispositif d'alerte professionnelle interne de lutte contre les discriminations.

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

Action 5 : Renforcer la mixité dans les filières.

Action 6 : Recruter sans discriminer.

Action 7 : Lutter contre les stéréotypes par la formation et l'information des agent.e.s et réseaux internes.

Action 8 : Mettre en place un outil de suivi des refus de formation.

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

Action 10 : Travailler en amont l'évolution et la reconversion sur certains métiers à forte pénibilité et/ou offrant peu d'évolution de carrière.

Action 11 : Objectiver l'évaluation et la promotion.

## ⇒ **Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

Action 12 : Organiser le déploiement du télétravail.

Action 13 : Elaborer et veiller au respect des chartes du temps et au droit à la déconnexion.

Action 14 : Accompagner la parentalité.

Action 15 : Développer l'action sociale en faveur des parents et/ou aidants familiaux.

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

Action 16 : Mettre en place une procédure interne en cas de harcèlement au travail et/ou de discrimination.

Action 17 : Informer les agents des numéros d'écoute et lieux de prise en charge en cas de violences intrafamiliales.

Dans le cadre de la démarche en faveur de l'égalité et la diversité, des rencontres avec les partenaires sociaux ont été mises en place afin de travailler ensemble ces sujets et enjeux. Deux rencontres en moyenne ont lieu chaque année, hors instances représentatives du personnel. L'accord signé en 2018 a été conclue pour une durée de deux ans.

Le rapport égalité doit être un outil de suivi du plan d'actions en matière d'égalité professionnelle. Fin 2020, plus de 80% du plan a été réalisé (22 mesures sur 27 ont été mises en œuvre). Les données analysées dans le présent rapport permettent d'évaluer les avancées sur les différents axes (mixité, parcours professionnels, rémunération, conciliation des temps de vie...).

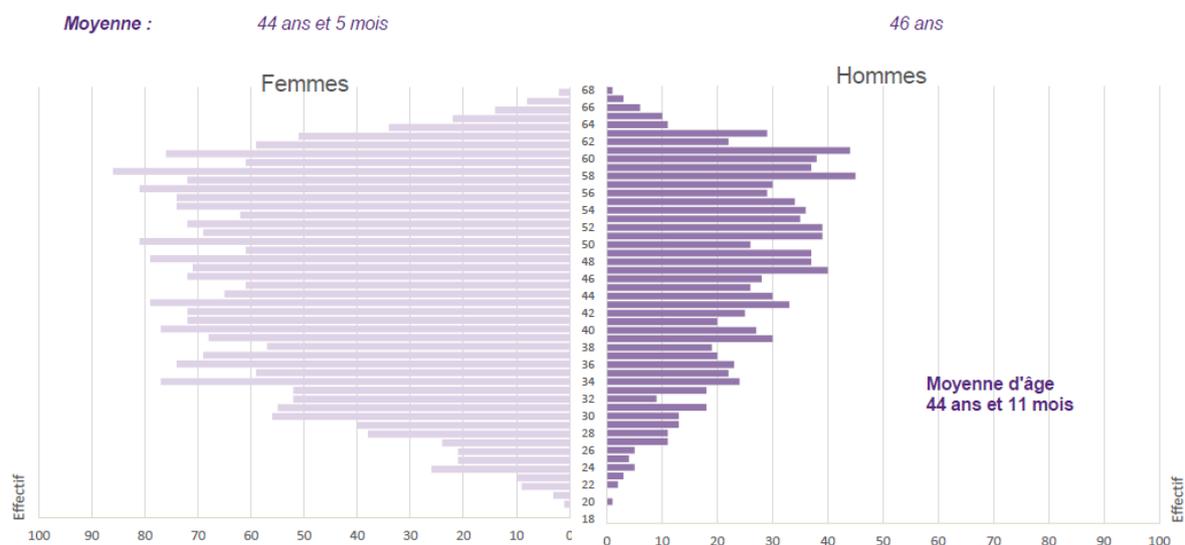
# AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES AUX EMPLOIS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

## 1. LES EFFECTIFS

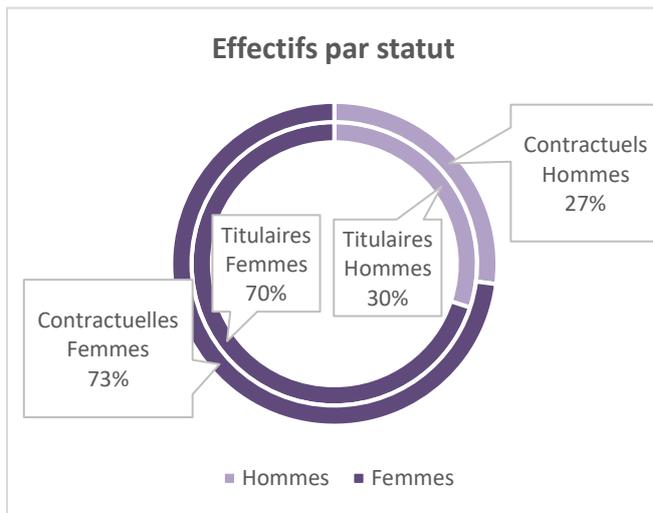
En 2020, la Mairie de Bordeaux comptait 3 587 agent.e.s sur des emplois permanents (3 369 ETP). Les effectifs sur emplois permanents de la Ville ont augmenté de 1,13% soit une hausse de 40 agent.e.s par rapport à 2019 (36 femmes et 4 hommes en plus). Ainsi, l'effectif de 2020 est de 2 519 femmes et 1 068 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 11 mois (soit un mois de plus qu'en 2019) avec une moyenne plus élevée chez les hommes (46 ans) que chez les femmes (44 ans et 5 mois). La pyramide des âges a la forme d'une population vieillissante. Elle prend la forme d'un « champignon » particulièrement visible chez les hommes. Cette forme de pyramide des âges présente une moyenne d'âge du personnel de 45 ans.

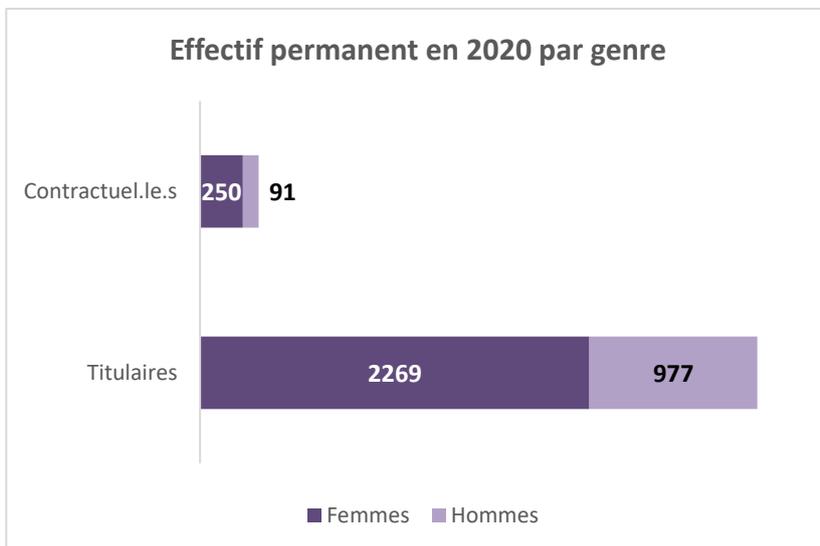
Les nombreux départs à la retraite lors des prochaines années doivent s'anticiper. La réflexion autour du tuilage et du tutorat peut permettre de ne pas perdre l'expérience acquise et favoriser des conditions de travail apaisées.



Source : Bilan social 2020, Ville de Bordeaux

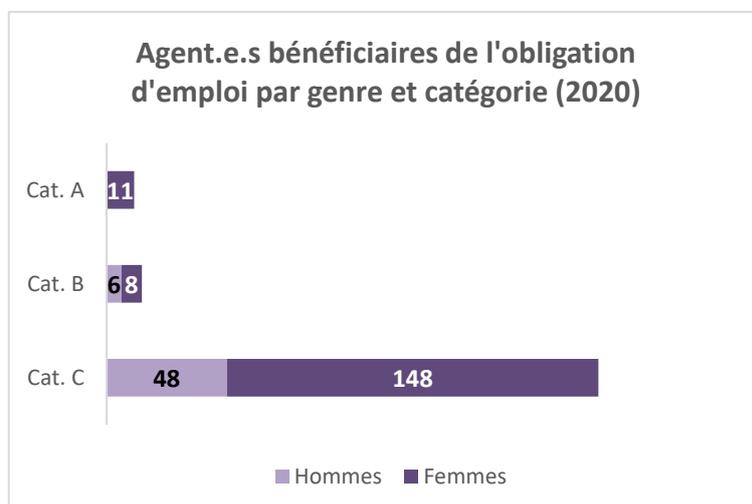


La répartition entre les femmes et les hommes reste proportionnelle à l'indice de mixité global chez les titulaires et les contractuel.le.s.



L'effectif des agent.e.s contractuel.le.s sur des postes permanents représente un peu moins de 10% de l'effectif (**9,5% en 2020** contre 9,4% en 2019).

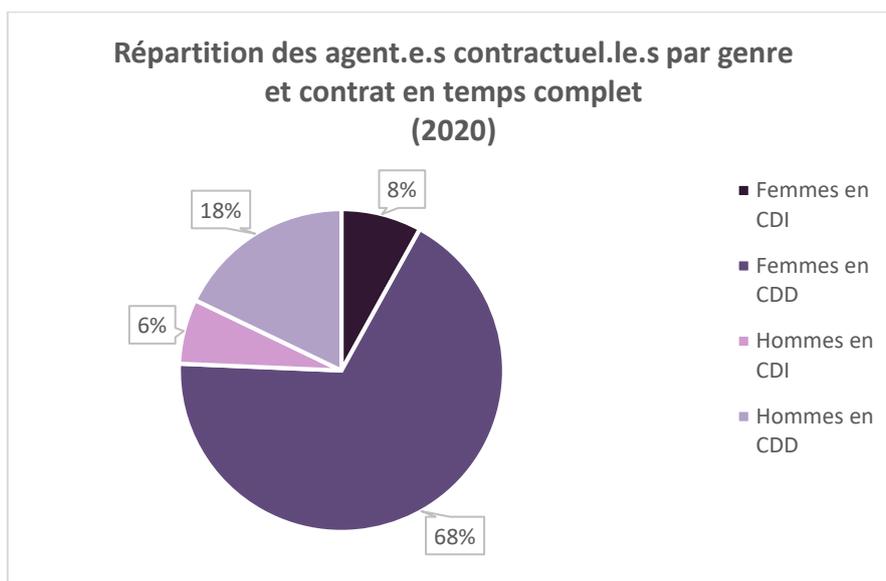
En 2020, 221 agent.e.s bénéficient de l'obligation d'emploi dont environ un quart d'hommes (54). C'est en catégorie C que le nombre de bénéficiaires est le plus important.



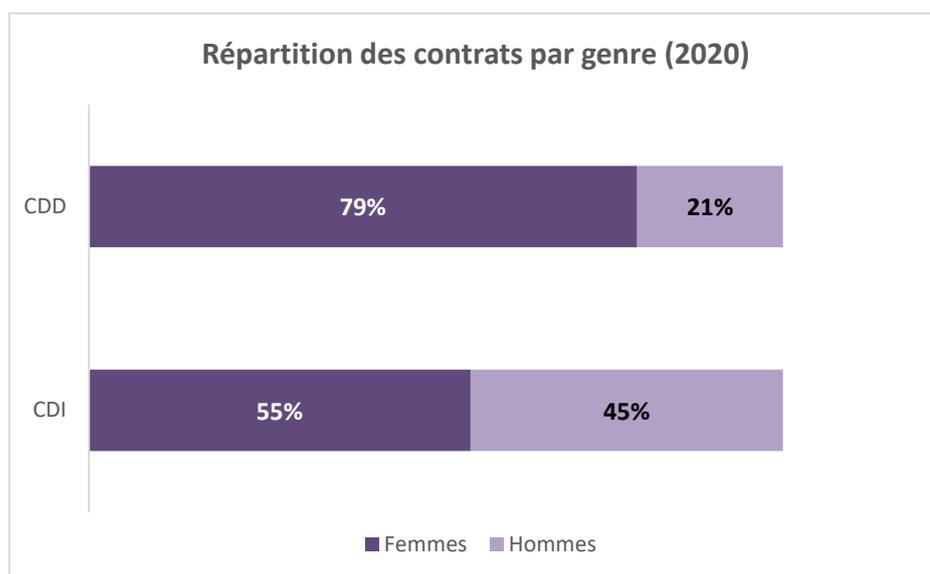
## 1.1 Les effectifs par contrat

En 2020, l'effectif contractuel sur emploi permanent s'élevait à 341 personnes contre 334 en 2019 soit une hausse de 2,1%. Parmi ce total, 275 personnes sont en temps complet dont 40 en CDI (22 femmes et 18 hommes) et 235 en CDD (186 femmes et 49 hommes).

Par rapport à 2019, le nombre d'agent.e.s à temps complet a augmenté de 10 personnes. Pour rappel en 2019, 265 contractuel.le.s étaient à temps complet (193 femmes et 72 hommes) dont 43 en CDI (25 femmes et 18 hommes) et 222 en CDD.



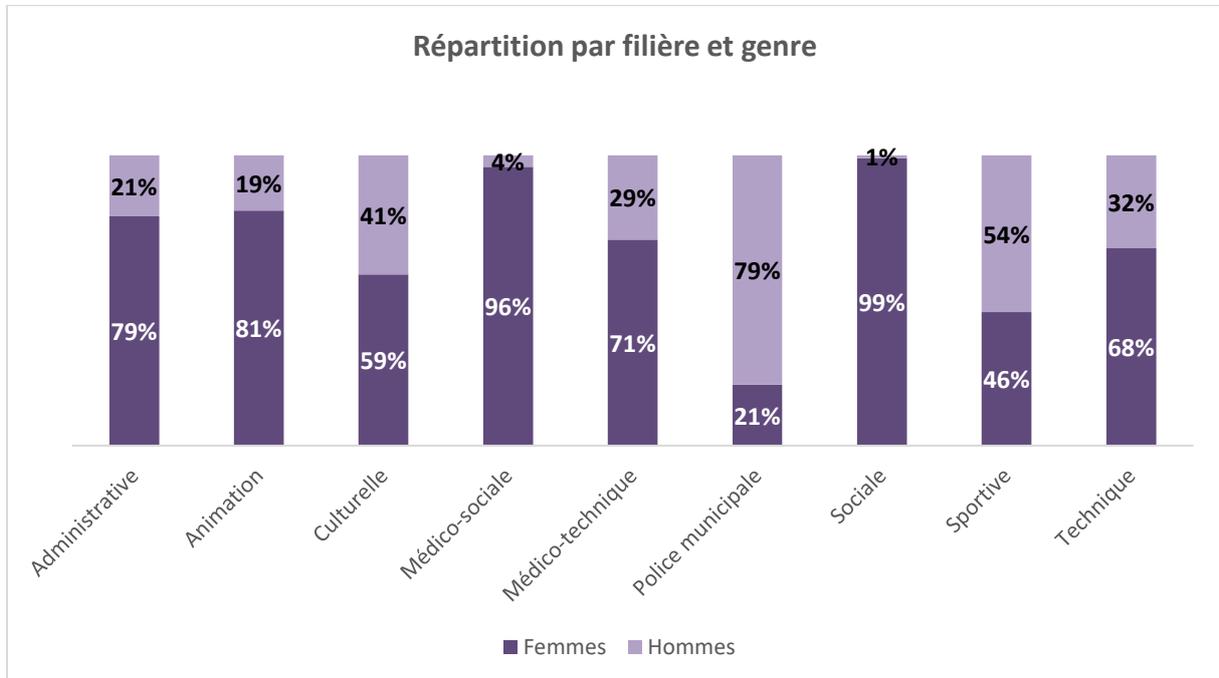
La tendance à la féminisation des postes en CDI est en très légère baisse avec une répartition de 55% de femmes (58% en 2019) et 45% d'hommes. Pour les emplois en CDD, on constate une hausse de l'effectif féminin avec 79% de femmes agentes en CDD, contre 76% en 2019.



Le recrutement externe est encore très largement féminin et renforce la féminisation des emplois malgré les actions engagées pour une plus grande mixité au sein des effectifs de la Ville. En parallèle, la part des femmes sur des emplois plus précaires (CDD) reste lui aussi très élevé (79%) alors que la répartition femmes-hommes sur les CDI est plus équilibrée (55%-45%).

## 1.2 Les effectifs par filière

Comme en 2019, les filières et domaines d'activités de la Mairie de Bordeaux restent très genrés (solidarité, écoles, petite enfance).



**Comme en 2019, 83% de l'effectif permanent** de la Mairie de Bordeaux est réparti au sein de trois filières en 2020 :

- ⇒ 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 79% d'hommes et 21% de femmes
- ⇒ la **filière sportive** qui compte 54% d'hommes (contre 60% en 2019)

Seules deux filières sont mixtes en 2020 au sein de la Ville : la filière culturelle avec 59% de femmes et la filière sportive avec 46% de femmes.

Filières	Femmes 2020	Femmes 2019	Hommes 2020	Hommes 2019
<i>Administrative</i>	79%	79%	21%	21%
<i>Animation</i>	81%	71%	19%	29%
<i>Culturelle</i>	59%	59%	41%	41%
<i>Médico-sociale</i>	96%	97%	4%	3%
<i>Médico-technique</i>	71%	71%	29%	29%
<i>Police municipale</i>	21%	22%	79%	78%
<i>Sociale</i>	99%	99%	1%	1%
<i>Sportive</i>	46%	40%	54%	60%
<i>Technique</i>	68%	68%	32%	32%
<b>Total</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>30%</b>

Le taux de féminisation global des effectifs stagne depuis 2017 avec un taux s'élevant à 70% (70% en 2019, 70,1% en 2018 et 69,8% en 2017) et plusieurs filières très genrées comptant plus de 80% de femmes. La filière animation qui était déjà composée de 71% de femmes s'est encore féminisée en 2020 (81%).

### 1.3 Les effectifs par métier

Le référentiel de la collectivité comprend 124 métiers issus du répertoire du CNFPT. Parmi ces métiers, 10 représentent à eux seuls plus de 60% des postes de la ville de Bordeaux. La répartition sexuée au sein des métiers les plus fréquents évolue peu.

	En nombre			%	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Agent.e d'entretien polyvalent.e	712	61	773	92%	8%
Assistant.e d'accueil petite enfance	351	7	358	98%	2%
Agent.e territorial.le spécialisé.e des écoles maternelles	151	1	152	99%	1%
Agent.e de maintenance des équipements sportifs et aires de jeux	14	116	130	11%	89%
Policier.e municipal.e	25	86	111	23%	77%
Agent.e de gestion administrative	110	14	124	89%	11%
Enseignant.e artistique	59	63	122	48%	52%
Agent.e de surveillance de la voie publique	22	73	95	23%	77%
Agent.e de bibliothèque	57	36	93	61%	39%
Bibliothécaire	62	25	87	71%	29%
<b>Total</b>	<b>1563</b>	<b>482</b>	<b>2045</b>		

Comme en 2018 et 2019, les emplois les plus occupés au sein de la collectivité sont très marqués par le sexe des agent.e.s en fonction sur ces 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 (il s'agit bien ici de postes occupés. Les chiffres présentés ne visent pas qu'une population d'agent.e.s sur emploi permanent).

- ⇒ Les postes **d'agent.e d'entretien polyvalent.e** (cat. C) sont occupés à **92%** par des femmes pour des emplois qui occupent 22% des postes de la collectivité (24% en 2019).
- ⇒ Les postes **d'assistant.e.s d'accueil petite enfance** (cat. C), qui représentent 10% des emplois de la ville (12% en 2019), sont occupés à **98%** par des femmes.
- ⇒ Le métier **d'agent.e territorial.e spécialisé.e des écoles maternelles** (ATSEM - Cat. c) arrive en 3<sup>ème</sup> position des emplois les plus répandus avec 4% (contre 4,5% en 2019) des effectifs permanents et compte 99% de femmes.
- ⇒ Les postes **d'agent.e de gestion administrative** qui représentent 4% des métiers de la collectivité (3,5% en 2019) comptent 89% de femmes (91% en 2019).

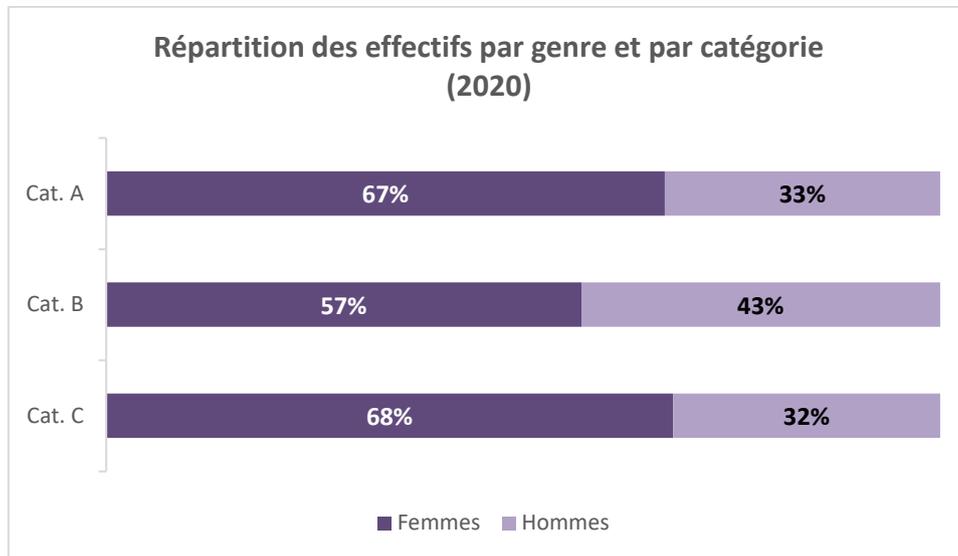
Si l'on se penche sur les effectifs masculins, la tendance est similaire avec les postes de catégorie C qui arrivent en tête de classement des emplois les plus répandus :

- ⇒ Le poste **d'agent.e de maintenance des équipements sportifs et aires de jeux** (cat. C) rassemble presque 3,6% de l'effectif global occupé à 89% par des hommes (contre 90% en 2019).
- ⇒ **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.

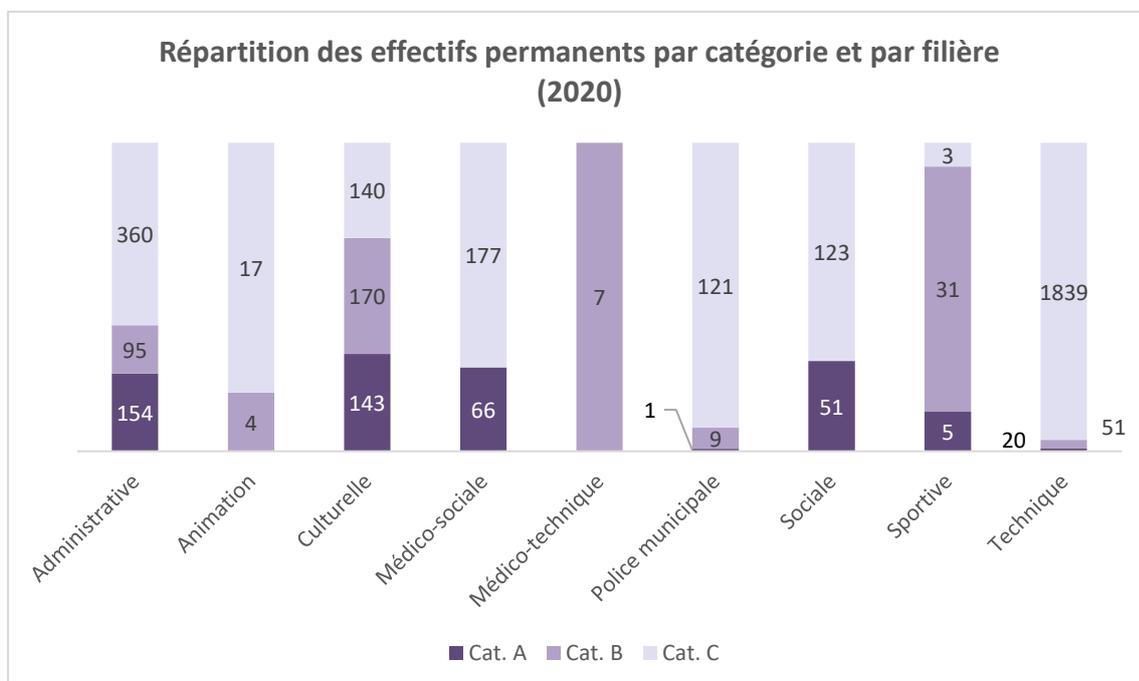
Concernant les métiers les plus fréquents, seuls ceux de la culture (enseignant.e.s artistique et agent.e.s de bibliothèque) tendent vers la mixité. Le métier de bibliothécaire, très féminin, a connu l'arrivée d'un homme.

## 1.4 Les effectifs par catégorie

La répartition des effectifs par catégorie en 2020 reste sensiblement la même qu'en 2019. La catégorie A a connu en 2020 une très légère hausse de la population masculine (33% contre 32% en 2019) alors que la catégorie C est restée stable (32%).



La proportion de femmes en catégorie A reste inchangée par rapport à 2019 (67%). Pour la catégorie B, la proportion de femmes augmente légèrement (57% contre 56% en 2019). Le taux de la catégorie C n'évolue pas en 2020 par rapport à 2019 avec 72% de femmes.



⇒ 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%) et majoritairement des femmes (68%).

- ⇒ La **filière sociale** qui rassemble 174 agent.e.s en 2020, compte 71% d'agent.e.s de catégorie C et 99% de femmes.
- ⇒ A l'inverse, la **Police municipale** qui compte 131 agent.e.s est très largement représentée par les hommes (79% contre 78% en 2019). Sur les 27 femmes présentes, 25 sont en catégorie C soit 93% de l'effectif féminin.

## 2. L'ACCES AUX RESPONSABILITES

Les femmes représentent 67,5% des effectifs cadres de la Mairie de Bordeaux en 2020 (291 sur une population de 431 agent.e.s), soit un taux identique par rapport à 2019. 5 agent.e.s ont été nommés suite à la réussite d'un concours en tant que fonctionnaires dans la collectivité (1 homme et 4 femmes). La part des femmes sur les postes d'encadrement est similaire à celle de 2019 tout en étant proche de l'indice de mixité global 70/30.

### 2019 :

Fonction	Femmes		Hommes		Total
EMPLOIS FONCTIONNELS ( DG)	3	75%	1	25%	4
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>157</b>	<b>37%</b>	<b>429</b>

### 2020 :

Fonction	Femmes		Hommes		Total
EMPLOIS FONCTIONNELS (DG et DGS)	3	60%	2	40%	5
ADJOINT.E AU DG	1	50%	1	50%	2
DIRECTEUR / DIRECTRICE	14	52%	13	48%	27
RESPONSABLE DE SERVICE / MISSION	103	78%	29	22%	132
RESPONSABLE DE CENTRE	65	51%	63	49%	128
RESPONSABLE D'EQUIPE / D'UNITE	116	69%	52	31%	168
<b>TOTAL</b>	<b>302</b>	<b>65%</b>	<b>160</b>	<b>35%</b>	<b>462</b>

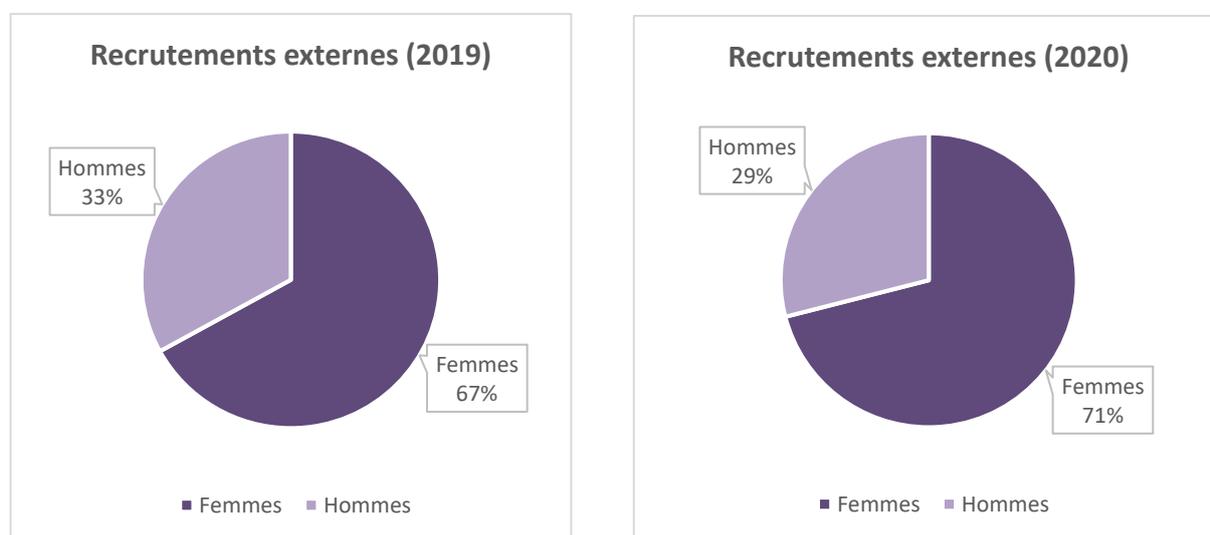
Les collectivités territoriales sont soumises à une nomination équilibrée des emplois de direction (DGS et DGA). Cette parité s'observe au niveau du top management de la Ville (emplois fonctionnels et adjoint.e.s au DG). L'importante féminisation de l'effectif global (70%) se reflète avant tout dans l'encadrement 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 (2 directrices et un directeur en moins).
- ⇒ Comme en 2019, le nombre de responsables de service/mission a connu une hausse (+19) impactant les femmes (+ 17) alors que le nombre de responsable de service/mission masculin n’a que très peu augmenté (+ 2).
- ⇒ Le nombre de responsables de centre a augmenté également (+15). Dans le détail, ce sont les femmes qui ont bénéficié de cette hausse passant de 54 à 65 alors que le nombre d’hommes responsables de centre ne s’est accru que de 4 personnes.

### 3. LE RECRUTEMENT

Le nombre total d’entrées tous motifs confondus est de 436 en 2020 contre 450 en 2019. Les recrutements externes représentent 91% des entrées. La répartition des recrutements par catégorie



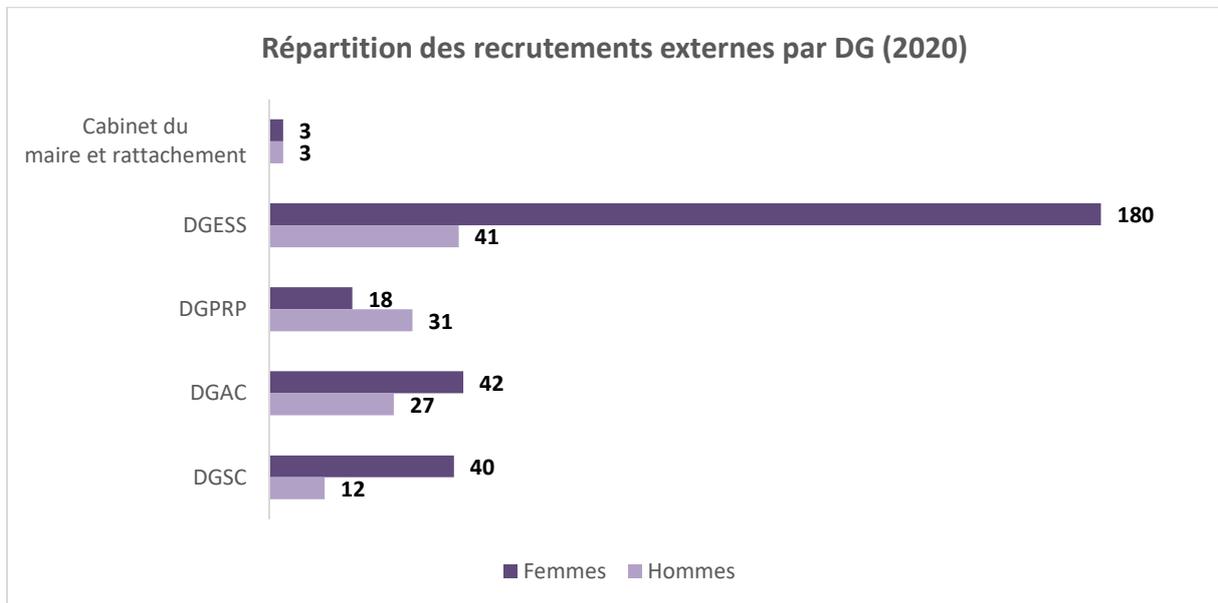
montre une catégorie C toujours sur-représentée avec 75% des cas, même si cette proportion est moins grande qu’en 2019 (82% des entrées).

Concernant les recrutements externes, la part des femmes et des hommes recrutés conforte le format 1/3 – 2/3 déjà observé les années précédentes. Après une année 2019 ayant révélé une poursuite de la masculinisation des effectifs malgré un recrutement très féminin (33% d’hommes en 2019, 29% en 2020), 2020 montre une baisse des recrutements masculins.

La répartition des recrutements par direction générale montre une sur-représentation de la direction générale d’éducation, sports et société (55,7% des recrutements externes pour 54% 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 (180 femmes recrutées contre 41 hommes) dû notamment au recrutement d’agent.e.s sur les domaines enfance et petite enfance.

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

- ⇒ Cabinet du maire : 50%-50%
- ⇒ DGESS : 81%-19%
- ⇒ DGPRP : 37%-63%
- ⇒ DGAC : 61%-39%
- ⇒ DGSC : 77%-23%



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 neutres.** Le féminin et le masculin sont utilisés tant pour l'intitulé de poste que pour la rédaction de l'annonce.

---

## 4. LE DEROULEMENT DE CARRIERE

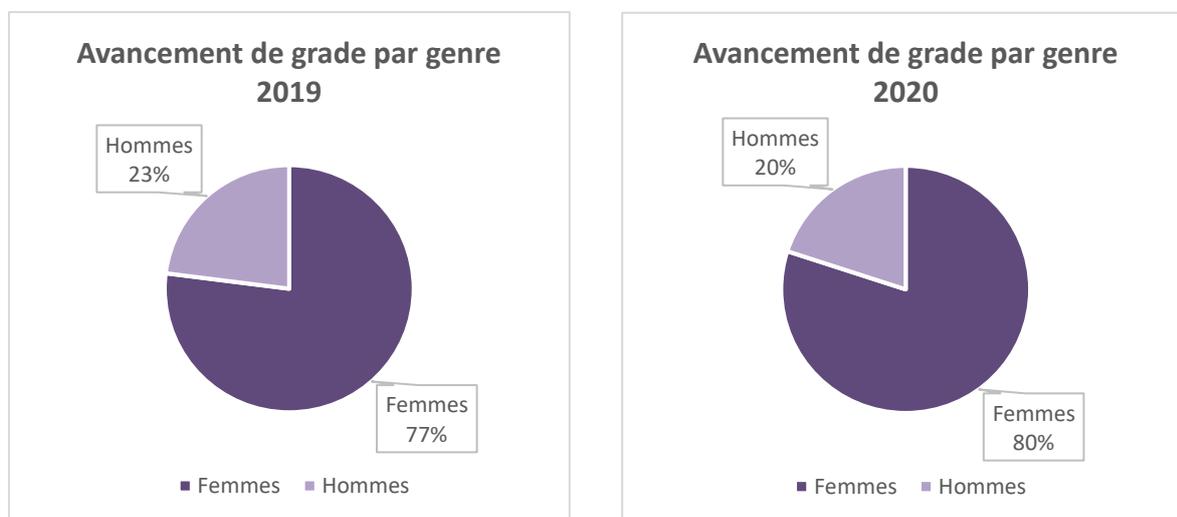
### 4.1 La titularisation

En 2020, 167 agent.e.s ont été titularisés (154 en 2019). 116 femmes l'ont été contre 111 en 2019 et 51 hommes contre 43 en 2019. Bien que 5 femmes de plus aient été titularisés en 2020, c'est bien la plus forte titularisation des hommes (+8) qu'il convient de souligner. 5 femmes et 3 hommes ont vu leur statut de stagiaire être prolongé. Aucun.e agent.e ne s'est vu refuser une titularisation.

### 4.2 L'avancement de grade

L'avancement de grade repose sur des quotas établis au regard de l'effectif de chaque catégorie. Il a permis, en 2020, à 276 agent.e.s titulaires (contre 309 en 2019) d'accéder au grade supérieur de leur cadre emploi et de progresser dans leur déroulement de carrière (sur 764 proposables), soit 8,5% de

l'effectif titulaire contre 9,6% en 2019. La part des femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade a augmenté par rapport à l'année dernière. Elles sont 80% contre 77% l'an passé à avoir profité de cette mesure.



L'avancement de grade est fortement lié à la répartition des agent.e.s par catégorie et filière. De fait, comme en 2018 et en 2019, il bénéficie fortement aux agent.e.s de la catégorie C (84%) composée à 72% de femmes. La lecture des ratios exprime les taux de promotion (à savoir le nombre d'agent.e.s promu.e.s/le nombre d'agent.e.s promouvables). Il ressort que dans la catégorie A, parmi les femmes réunissant les conditions nécessaires à un avancement de grade, 57% (contre 43% en 2019) ont été promues contre 29% pour les hommes (14% en 2019). Globalement, la catégorie A présente le plus fort ratio d'avancement de grade

	Ratios Cat. A	Ratios Cat. B	Ratios Cat. C	Global
Femmes	57,14%	31,58%	38,46%	<b>39,39%</b>
Hommes	28,57%	8,57%	36,69%	<b>27,09%</b>
Total	<b>50%</b>	<b>20,55%</b>	<b>36,69%</b>	<b>36,13%</b>

**Lecture :**

*Parmi les femmes de catégorie A ayant réuni les conditions, 57,14% ont bénéficié d'un avancement de grade*

*Parmi les agent.e.s de catégorie A ayant réuni les conditions, 50% ont bénéficié d'un avancement de grade.*

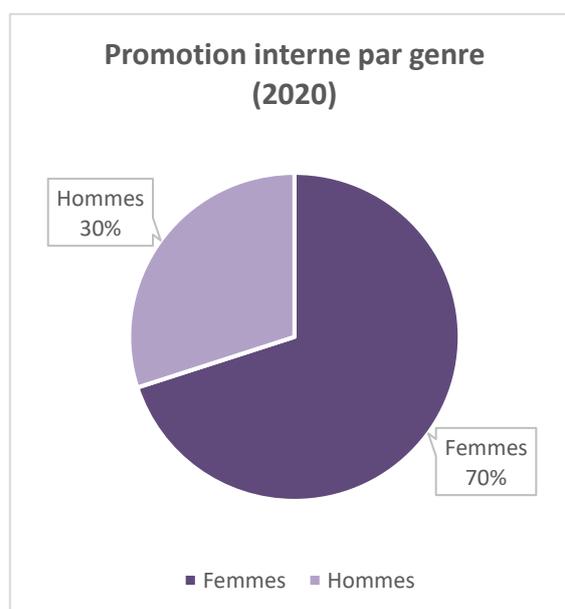
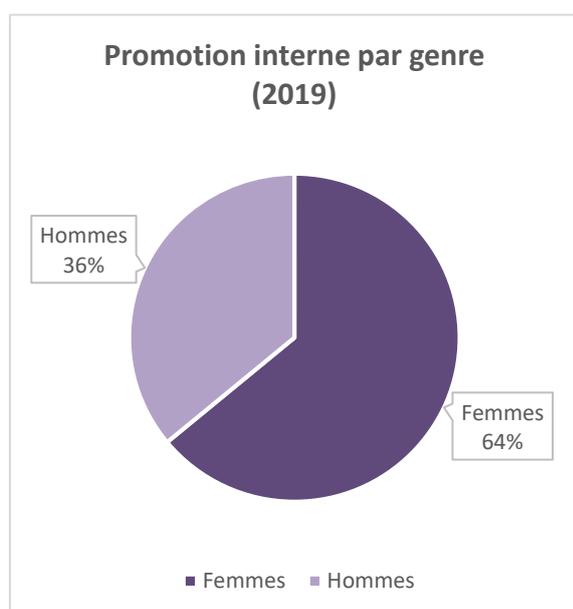
*Parmi l'ensemble des hommes ayant réuni les conditions, 27,09% ont bénéficié d'un avancement de grade*

### 4.3 La promotion interne

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

En 2020, 1406 agent.e.s étaient proposables à une promotion interne dont 63% de femmes. Bien que les femmes étaient majoritaires dans l'effectif des proposables, la lecture au prisme des effectifs sexués des agent.e.s titulaires est en faveur des hommes. En effet, sur les 977 hommes titulaires, 54% étaient proposables. A l'inverse, sur les 2269 femmes titulaires, seules 39% étaient proposables. La part des hommes promu.e.s sur l'effectif masculin titulaire est de 1,54% (15 hommes promu.e.s sur 977 hommes et 35 femmes promu.e.s sur 2269), soit la même proportion que celle des femmes. Au demeurant cette proportion apparaît être en défaveur de celles-ci au vu de leur effectif total (2269 titulaires) comparativement à celui des hommes (977). Il importe toutefois de rappeler que les femmes sont en moyenne plus jeunes et donc naturellement moins avancées dans leur carrière

	Proposables 2020		Promu.e.s 2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Cabinet du maire</b>	30	28	0	0
<b>DGESS</b>	580	166	29	4
<b>DGAC</b>	173	152	3	4
<b>DGSC</b>	69	56	0	1
<b>DGPRP</b>	28	124	3	6
<b>Total</b>	880	526	35	15



	Ratios Cat. A	Ratios Cat. B	Ratios Cat. C	Global
Femmes	2,86%	0,41%	6,02%	<b>3,98%</b>
Hommes	0,93%	1,24%	6,21%	<b>2,85%</b>
Total	<b>2,02%</b>	<b>0,83%</b>	<b>6,07%</b>	<b>3,56%</b>

**Lecture :**

*Parmi l'ensemble des femmes promouvables de catégorie C, 6,02% ont été promues en 2020.*

*Parmi l'ensemble des agent.e.s promouvables de catégorie B, 0,83% ont été promus en 2020.*

*Parmi l'ensemble des hommes promouvables, 2,85% ont été promus en 2020.*

La lecture des ratios révèle que 3,98% de femmes sur leur effectif total ont été promues en 2020 (contre 2,85% des hommes). Au sein de la catégorie A, les femmes ont connu un taux de promotion plus important que les hommes (2,86% contre 0,93% pour les hommes).

En 2019, 44 agent.e.s (28 femmes et 16 hommes) avaient bénéficié de la promotion interne (contre 45 en 2018) soit un taux de promotion de 3,15% contre 3,56% en 2020. En 2020, la promotion interne a bénéficié à 50 agent.e.s soit 35 femmes et 15 hommes, affichant ainsi une promotion à 70% féminine. En 2020, la promotion interne tend à s'équilibrer totalement au regard de l'indice de mixité des effectifs démontrant une avancée en matière d'égalité.

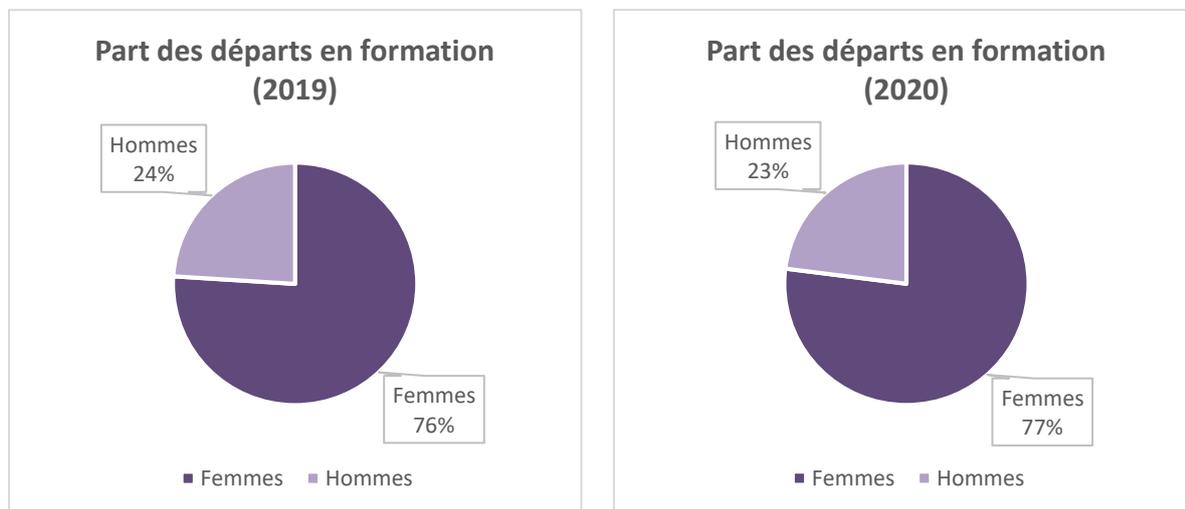
	Femmes	%	Hommes	%	Total
Catégorie A	4	8%	1	2%	5
Catégorie B	1	2%	3	6%	4
Catégorie C	30	60%	11	22%	41
Total	<b>35</b>	<b>70%</b>	<b>15</b>	<b>30%</b>	<b>50</b>

- ⇒ **En catégorie A**, en 2020, 4 femmes ont été promues contre un seul homme, aucune femme n'avait été promue en 2019.
- ⇒ **Pour la catégorie B**, la promotion interne est à l'inverse de l'indice de mixité global (pour rappel : 72% de femmes / 28% d'hommes) puisque 3 hommes (75%) et 1 femmes (25%) ont été promus en 2020.
- ⇒ **Pour la catégorie C**, la promotion interne concerne uniquement les emplois de la filière technique (accessible sans limite statutaire posée par les quotas). 5 femmes de plus ont été promues cette année par rapport à 2019 (30 contre 25).

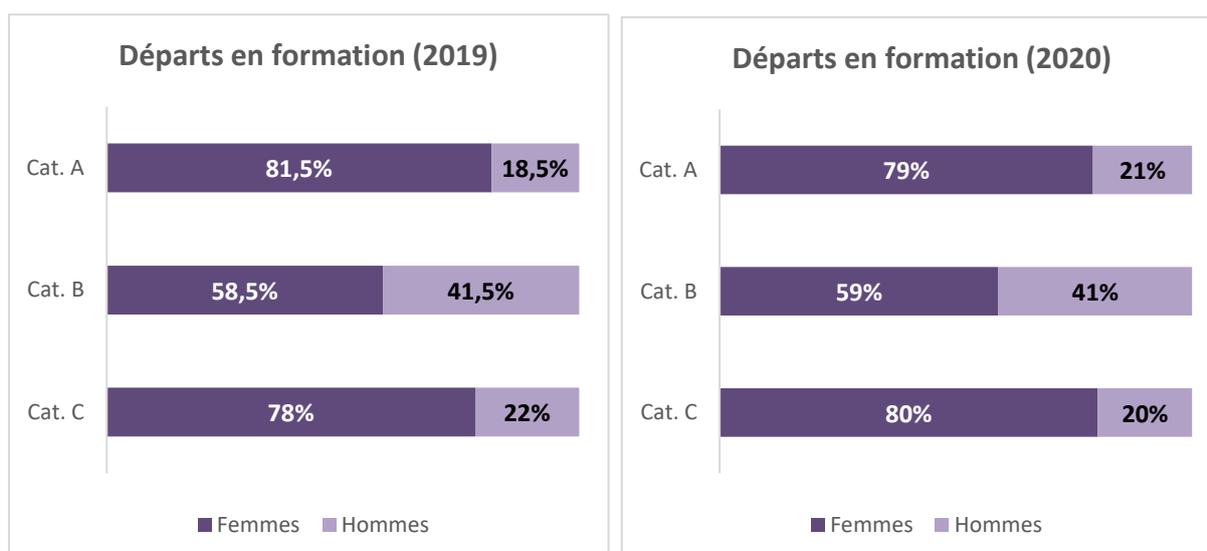
Ainsi des efforts sont observés afin de rendre plus équitables les promotions internes au sein des différentes catégories d'emploi.

## 5. L'ACCES A LA FORMATION

En 2020, le nombre de départs en formation concerne 2490 agent.e.s dont 566 de catégorie A, 281 de catégorie B et 1643 de catégorie C. Le nombre de jours moyens suivi par agent.e, toutes catégories confondues, passe de 2,72 à 1,26 en 2020. La crise sanitaire et les deux confinements expliquent cette baisse importante.



Les départs en formation 2020 concernent 77% de femmes et 23% d'hommes. Un chiffre en faveur des femmes qui s'est renforcé par rapport à 2019. En 2020, comme en 2019, pour les femmes formées dans la catégorie B la proportion est similaire à celle de 2019. En catégorie A, les femmes partent beaucoup plus en formation que les hommes mais le phénomène a décéléré en 2020 par rapport à 2019 (79% de l'effectif de la catégorie contre 81,5% en 2019). Le phénomène est inversé pour la catégorie C. Si les femmes partent plus en formation que les hommes dans cette catégorie, ce phénomène s'est accéléré en 2020 (80% contre 78% en 2019).



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

- ⇒ Les **formations à statuts particuliers** et les formations statutaires obligatoires où les femmes sont majoritaires : 79% des départs en formation (2941 agentes sur 3730 agent.e.s ayant suivi ces formations).
- ⇒ Les **formations de perfectionnement** concernent toutes les formations demandées par les agent.e.s pour parfaire leurs connaissances, renforcer leur expertise ou évoluer dans leur carrière. Sur les 559 agent.e.s ayant suivi une ou des formation.s de perfectionnement, la part des femmes est de 74%.
- ⇒ Concernant les « **préparations aux concours et examens** », les femmes y sont moins présentes en 2020, elles représentent 42,5% des participant.e.s contre 65% en 2019.

L'analyse des thématiques et sujets sur lesquels se forment les agent.e.s montre que les hommes et les femmes se forment sur les 4 mêmes thématiques. En revanche c'est l'intérêt pour les thématiques qui diffère. En effet, si les hommes sont plus nombreux à se former à l' « hygiène et la sécurité/santé au travail », les femmes sont majoritaires sur la formation « Repères et outils fondamentaux ».

Formations les plus suivies par les hommes en 2020	Formations les plus suivies par les femmes en 2020
Hygiène et sécurité / Santé au travail (222)	Repères et outils fondamentaux (602)
Management (161)	Management (398)
Evolution professionnelle (129)	Informatique / Bureautique (396)
Repères et outils fondamentaux (117)	Hygiène et Sécurité / Santé au travail (351)
Informatique / Bureautique (78)	Petite enfance, enfance et adolescence (327)

## 5.1 Les formations payantes

En 2020, 143 personnes (251 agent.e.s en 2019) ont effectué des formations payantes parmi lesquels 109 femmes (76% de l'effectif) et 34 hommes (24%). Tant pour les hommes que pour les femmes, c'est au sein de la direction générale éducation, sports et société que le plus grand nombre de formations payantes est observé (47 femmes et 15 hommes), suivie par la direction générale des affaires culturelles. Plus nombreuses dans le suivi de ces formations, les femmes capitalisent un total de 3 603 heures de présentiel pour 649 heures pour les hommes. Rapporté à un niveau individuel, cela correspond à 33h de formation en moyenne par femmes contre 19h par hommes.

	FEMMES		HOMMES		Total agents	Total heures
	NB agents	Nb heures	NB agents	Nb heures		
CAB	1	14			1	14
DGESS	47	1550	15	238,5	62	1788,5
DGAC	47	1407,5	12	213	59	1620,5
DGSC	10	529	3	130	13	659
DGPRP	4	103	4	68	8	171
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>3603,5</b>	<b>34</b>	<b>649,5</b>	<b>143</b>	<b>4253</b>

## 6. LA RETRAITE

Pour toutes les catégories, les pensions de retraite perçues par les femmes sont inférieures à celles perçues par les hommes alors qu'elles affichent un âge moyen de départ à la retraite plus élevé que celui des hommes. Les femmes partent à la retraite en moyenne à 63 ans et 5 mois tandis que les hommes partent en moyenne à 62 ans et 7 mois. Cette différence peut s'expliquer par une entrée plus tardive sur le marché du travail et/ou une pause dans leur carrière professionnelle afin de s'occuper des enfants au sein du domicile conjugal. La catégorie C concentre l'écart le plus important avec près de 300€ de moins pour les femmes.

Au niveau national, le constat est le même. Les hommes et les femmes ne sont pas égaux en matière de pension de retraite. Les femmes sont pénalisées par des carrières professionnelles en dents de scie. Elles perçoivent tout au long de leur vie active des salaires inférieurs. Temps partiel, emplois non qualifiés, venue d'enfants impactent leur carrière et de fait leur retraite. La pension des femmes, hors réversion, est inférieure de 39 % à celle des hommes. Elle est en moyenne de 1 065 euros bruts par mois tandis que celle des hommes est de 1 739 euros bruts. Depuis la mise en place en 2004 du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, 2,5 fois plus d'hommes que de femmes en ont profité. A l'inverse, les femmes bénéficient plus que les hommes du dispositif de retraite progressive. Celui-ci permet, à partir de 60 ans, de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	2 298,13 €	2 484,80 €	2 369,92€
Catégorie B	1 761,25 €	1 806,40 €	1 778,62 €
Catégorie C	1 352,04 €	1 634,89 €	1 426,91 €
<b>Total</b>	<b>1 616,49 €</b>	<b>1 903,68 €</b>	<b>1 707,43 €</b>

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

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

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

**S'agissant de la Mairie de Bordeaux, l'écart salarial entre les femmes et les hommes a baissé entre 2019 et 2020.** Après une légère baisse de 0,6 points entre 2018 et 2019, l'écart moyen de 10,4% en 2019 a baissé plus fortement en **2020 à 8%**.

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 des filières moins rémunératrices, les primes, l'ancienneté, l'accès aux postes à responsabilité... Cependant, dans le cadre de l'engagement de la Ville pour assurer l'égalité professionnelle, un groupe de travail a été mis en place avec la DRH afin d'identifier avec précision les leviers d'actions à disposition de la collectivité. 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

De manière globale la rémunération moyenne des agent.e.s a augmenté très modestement, de 54€ environ (contre 31€ en 2019). Les agents masculins ont connu en moyenne une baisse de 2€ (contre une hausse de 17€ en 2019). La hausse de l'écart F/H observée pour la catégorie A+ s'est poursuivie. De 0,3% en 2018 à 9% en 2019, cet écart s'est porté à 10% en 2020. **Une attention particulière doit toutefois être apportée car il s'agit d'une population à faible effectif dont les mouvements d'effectifs (départs-arrivées) ont un fort impact, ce qui a été le cas en 2019 mais aussi en 2020.** Cette hausse également observée pour la catégorie A entre 2018 et 2019 (+7 points) s'est en revanche réduite entre 2019 et 2020 (-2 points). Cette réduction est essentiellement due à une baisse du salaire moyen des hommes de catégorie A (- 125€). Le salaire féminin moyen est resté stable.

	2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Catégorie A+</b>	5 768 €	5 272 €	5 536 €	5 002 €
Part des primes et indemnités	30,8%	26,4%	30,8%	28,4%
Écart F/H	9%		10%	
<b>Catégorie A</b>	4 052€	3 547€	3 927 €	3 547 €
Part des primes et indemnités	23,5%	22,1%	25,6%	25,6%
Écart F/H	12%		10%	
<b>Catégorie B</b>	2 830 €	2 695 €	2 960 €	2 745 €
Part des primes et indemnités	21,9%	21,7%	24,3%	23%
Écart F/H	5%		7%	
<b>Catégorie C</b>	2 360€	2 141 €	2 381 €	2 198 €
Part des primes et indemnités	22,4%	18,6%	22,8%	20,5%
Écart F/H	9%		8%	
<b>Rémunération mensuelle brute moyenne</b>	<b>2 636 €</b>	<b>2 361 €</b>	<b>2 634 €</b>	<b>2 415 €</b>
<b>Écart F/H</b>	<b>10,4%</b>		<b>8%</b>	

L'écart F/H pour la catégorie B connaît une hausse de 2 points entre 2019 (5%) et 2020 (7%). Cela est dû à une augmentation plus importante du salaire moyen des hommes (+ 130€) par rapport à celui des femmes (+50 €). Concernant les catégories A et C, l'écart baisse légèrement (-2 points et - 1 point). La différence de rémunération mensuelle moyenne brute s'établit à près de 219 euros en défaveur des femmes (contre 275€ en 2019) alors même que l'écart F/H baisse de 1,6 points entre 2019 (10,4%) et 2020 (8%). Il est à noter que la part des primes et des indemnités est toujours en défaveur des femmes hormis pour la catégorie B pour laquelle la part de ces primes et indemnités s'établit à 25,6% pour les femmes et les hommes.

## 2. LE SALAIRE MEDIAN

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

L'écart mensuel médian entre femmes et hommes continue à diminuer d'une année sur l'autre, de 12% en 2017, il passe à 9% en 2020. **Un écart médian de 226€ (contre 246€ en 2019) persiste tout de même en faveur des hommes.**

En 2020, les hommes de catégorie A+ connaissent une importante évolution salariale avec une baisse du salaire médian de 286€ s'expliquant par une baisse des rémunérations mensuelles brutes moyennes. Néanmoins, l'écart F/H pour cette catégorie reste à l'avantage des hommes, bien qu'en forte baisse par rapport à 2019 (9% contre 14%). Toutefois, même remarque qu'avec le salaire moyen il importe de regarder ces chiffres avec prudence en raison du faible nombre de personnes concernées.

	2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Catégorie A+</b>	5 698 €	4 894 €	5 412 €	4 916 €
Écart F/H	14%		9%	
<b>Catégorie A</b>	3 886 €	3 395 €	3 958 €	3 525 €
Écart F/H	13%		11%	
<b>Catégorie B</b>	2 874€	2 694 €	2 940 €	2 724 €
Écart F/H	6%		7%	
<b>Catégorie C</b>	2 296 €	2 095 €	2 325 €	2 141 €
Écart F/H	9%		8%	
<b>Rémunération mensuelle brute médiane</b>	<b>2 431 €</b>	<b>2 185 €</b>	<b>2 462 €</b>	<b>2 236 €</b>
Écart F/H	10%		9%	

La comparaison entre les salaires mensuels brut moyens et les salaires mensuels brut médians montre une médiane inférieure à la moyenne. Ainsi, comme en 2019 plus de la moitié des agent.e.s touchent moins que le salaire moyen mentionné dans le précédent tableau. La différence entre rémunération moyenne et médiane s'explique par la dispersion des salaires. Si la médiane est plus basse que la moyenne, cela montre que lors du calcul de la moyenne les salaires les plus importants ont fait augmenter le résultat, notamment ceux de la catégorie A+. Un constat qui s'applique sur l'ensemble

des catégories sauf au sein de la catégorie A où le salaire médian pour les hommes est supérieur de 31€ au salaire moyen, et pour les femmes de 22€.

### 3. LES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES

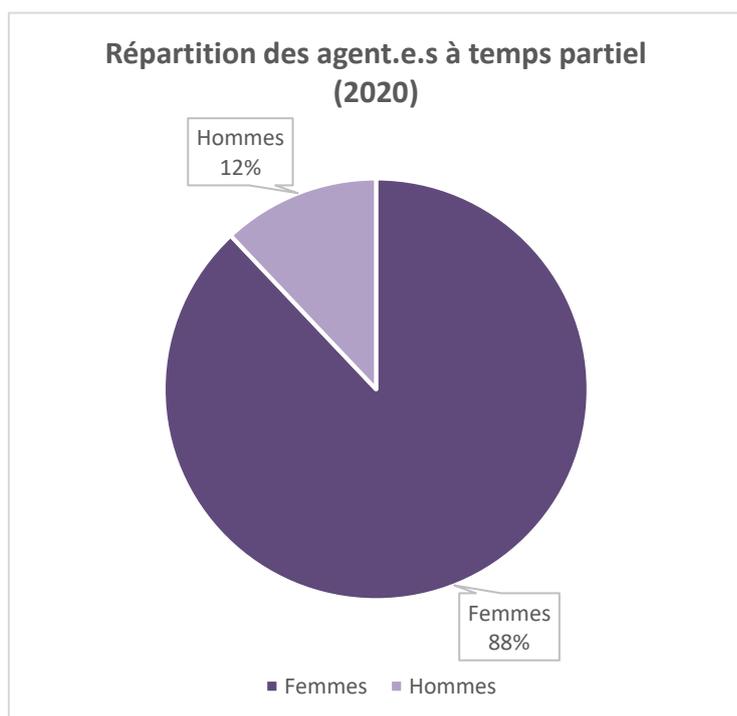
Depuis la loi pour la transformation de l'action publique, différentes administrations sont tenues de publier la somme des dix plus hautes rémunérations et la répartition de celles-ci entre femmes et hommes (art. 37 de la loi du 6 août 2019). Une transparence voulue pour aligner la fonction publique avec les obligations du secteur privé. En 2020, la somme des 10 rémunérations les plus élevées s'établissait à 908 504 euros soit 90 850 euros annuel de moyenne par personne. En établissant un focus par genre, il ressort qu'en 2020 la somme des rémunérations des 5 salaires féminins les plus élevées était plus importante que celle des hommes. En moyenne, une femme gagnait annuellement 98 954 € (91 856 € en 2019) contre 82 746 € (81 189 € en 2019) pour un homme. Le focus sur les salaires les plus élevés montre que les femmes gagnaient plus.

	Somme des 10 rémunérations les plus élevées (brut)	Nombre de femmes	Somme des rémunérations des femmes (brut)	Nombre d'hommes	Somme des rémunérations des hommes (brut)	Durée cumulée en mois
<b>2020</b>	<b>908 504,31 €</b>	<b>5</b>	<b>494 770,44 €</b>	<b>5</b>	<b>413 733, 87 €</b>	<b>115</b>
<b>2019</b>	<b>890 227 €</b>	<b>5</b>	<b>459 280 €</b>	<b>5</b>	<b>430 947 €</b>	<b>120</b>

*NB : Les 115 mois font référence à la somme des mois se rapportant à ces 10 rémunérations. Des agents ont pu arriver ou quitter la collectivité en cours d'année.*

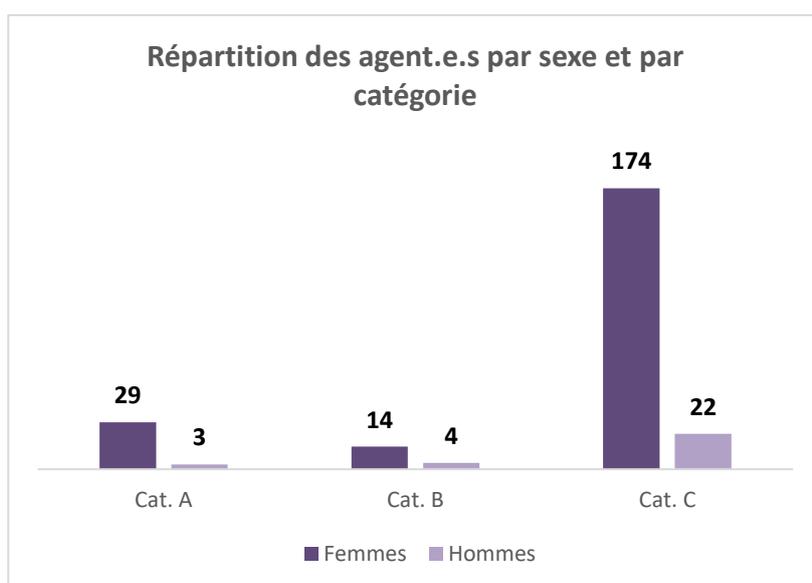
# AXE 4 : ACCOMPAGNER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

## 1. LE TEMPS PARTIEL



En 2020, 246 agent.e.s étaient à temps partiel (252 en 2019), soit 217 femmes contre 29 hommes. Avec 10 agentes en moins qu'en 2019, le nombre de femmes à temps partiel est en baisse par rapport à celui des hommes (+ 4 agents). Un peu moins de 9 agent.e.s sur 10 en temps partiel sont des femmes soit 88% des femmes et 12% des hommes (contre 90% / 10% en 2019). Les agent.e.s en catégorie C représentent près de 80% de la totalité des personnes en temps partiel. 89% des agent.e.s de catégorie C en temps partiel sont des femmes.

Au niveau national, en 2020, 27,4% des femmes actives travaillent à temps partiel (29% en 2019) contre 8,4% des hommes en activité<sup>3</sup>.



<sup>3</sup> Cf. [Temps de travail et quotité travaillée selon le sexe et l'âge | Insee](#) [dernière visite : le 30 août 2021].

Motifs de temps partiel	Genre		Total
	Hommes	Femmes	
Naissance ou adoption	2	63	65
Raisons personnelles	7	94	101
Motif thérapeutique	16	34	50
Soins donnés à un membre de sa famille	3	9	12
Handicap de l'agent.e	1	16	17
Création d'entreprise		1	1
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>217</b>	<b>246</b>

Le nombre d'agent.e.s à temps partiel reste relativement stable entre 2019 (252 agent.e.s) et 2020 (246).

Comme en 2019, les raisons personnelles sont le plus souvent avancées chez les femmes, 43% des cas, alors que le motif thérapeutique est le plus répandu chez les hommes, 16 cas sur 29. A noter que les agent.e.s à temps partiel en raison de leur handicap sont quasi-exclusivement des femmes.

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

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.

---

## 2. LE TELETRAVAIL

Depuis 2018, les agent.e.s de la ville de Bordeaux pouvaient 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 élaborés afin d'aider les encadrant.e.s et les agent.e.s demandeurs à préparer la mise en place effective du télétravail.

30 agent.e.s étaient en situation de télétravail en 2020 (contre 38 en 2019). Cela concernait 21 femmes (70%) et 9 hommes (30%).

Au regard de la répartition des effectifs, les agent.e.s de catégorie A étaient ceux qui en bénéficiaient le plus.

	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Nombre d'agent.e.s exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2020</b>	3	2	4	6	4	11

La crise sanitaire due au Covid-19 a très fortement impacté les organisations et entreprises. Le travail à distance a été déployé jusqu'à 5 jours par semaine pour permettre une continuité d'activité. Ces changements ont amené à une refonte du télétravail et des quotas imposés jusqu'ici. En effet, la fermeture de l'ensemble des lieux publics en raison des mesures sanitaires prises ont conduit de nombreux agent.e.s à travailler à distance. Cela a été le cas de 1 188 d'entre eux/elles dont 793 femmes et 395 hommes. L'Hôtel de ville étant fermé le personnel rattaché au cabinet du maire a, en très grande majorité, été contraint au travail à domicile. C'est le cas également des agent.e.s de la DGAC (70% en TAD) en raison de la fermeture de l'ensemble des lieux culturels et des bureaux.

	Nombre d'agent.e.s			
	Femmes	Hommes	Total	% des effectifs
<b>Direction générale</b>				
<b>Cabinet du maire et rattachement</b>	66	23	89	92,7%
<b>DGESS</b>	168	74	242	12,7%
<b>DGPRP</b>	83	99	182	43,1%
<b>DGAC</b>	336	171	507	69,7%
<b>DGSC</b>	140	28	168	42,7%
<b>Total</b>	793	395	1 188	33,5%

### 3. LA PARENTALITE

#### 3.1 Les congés liés à la parentalité

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

## LE CONGE MATERNITE

S'agissant des **congés maternité**, il n'y a toujours pas à la Ville 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 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 2020, 70 femmes sont devenues mères (12 de la catégorie A, 10 de la catégorie B, 48 de la catégorie C) et 99 congés maternité ont été pris (15 de la catégorie A, 12 de la catégorie B, 71 de la catégorie C). Ce différentiel s'explique par le fait que certaines jeunes mères commencent leurs congés en 2019 et les terminent en 2020 et d'autres commencent leurs congés en 2020 sans avoir encore accouché.

La crise sanitaire a eu un impact sur les départs en congés, certains n'ayant pas été remplacés. Toutefois des remplacements ont été réalisés lors des congés parentaux qui ont suivi.

La politique à la ville de Bordeaux a principalement porté sur le remplacement des congés maternité sur des postes de « front office », d'accueil du public (remplacement dans les écoles et les crèches).

Au niveau des directions générales, 99 congés maternité ont été pris en 2020 :

- ⇒ DGSC : 8 congés maternité (4 remplacés dont 1 remplacement avec congé parental)
- ⇒ DGESS : 68 congés maternité. La plupart des postes dans les écoles et crèches ont été remplacés. Par exemple à la Direction de l'éducation 37 arrêts maternité ont été enregistrés (9% n'ont pas été remplacés). A l'inverse au sein de la DAF, le seul congé maternité pris n'a pas été remplacé.
- ⇒ Cabinet du maire : 2 congés maternité mais aucun remplacé.
- ⇒ DGPRP : 2 congés maternité dont l'un a été remplacé partiellement.
- ⇒ DGAC : 19 congés maternité dont 7 ont été remplacés.

**40 agentes** étaient en congé parental en 2020 dont 27 débutés en 2020.

## LE CONGE PATERNITE

Le **congé paternité** est un congé de droit, rémunéré à taux plein, que l'agent peut poser quand il le souhaite dans la limite des 6 mois légaux. En 2020, 26 agents sont devenus pères à la ville de Bordeaux (20 de la catégorie C, 3 de la catégorie B et 3 de la catégorie A), 19 ont pris leur congé paternité (15 de la catégorie C, 2 de la catégorie B et 2 de la catégorie A) soit 73% de l'ensemble des hommes étant devenus pères en 2020.

### 3.2 Le don de jours de repos

Une procédure de dons de jours de congés pour enfants malades a été mise en place suite au décret du 29 mai 2015. Elle permet aux agent.e.s de donner, anonymement et sans contrepartie, des jours de repos à un ou une collègue s'occupant d'un enfant gravement malade ou ayant le statut de proche aidant. En 2019, 3 personnes avaient pu bénéficier du don de jours de repos et ont pu utiliser 35,5 jours pour s'occuper de leur enfant. En 2020, ce sont à nouveau 2 agent.e.s qui ont pu bénéficier de ce dispositif avec 35,5 jours utilisés.

## Partie 2

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

# CONNAISSANCE DES REALITES LOCALES

## 1. DONNEES GENERALES

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

En 2018, on recensait :

119 724 hommes

soit 47%

134 712 femmes

soit 53%

Ce constat se vérifie à chaque tranche d'âge :

### De 0 à 19 ans :

27 307 (49,72%) hommes

27 613 (50,28%) femmes

### De 20 à 64 ans :

78 485 (48,16%) hommes

84 489 (51,84%) femmes

### De 65 ans et plus :

13 932 (38,13%) hommes

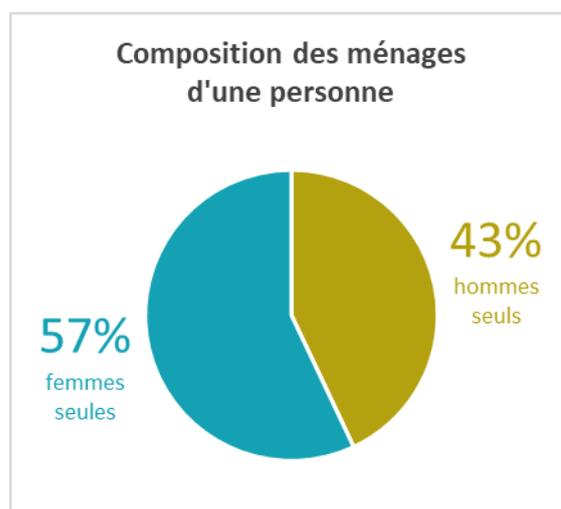
22 610 (61,87%) femmes

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

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

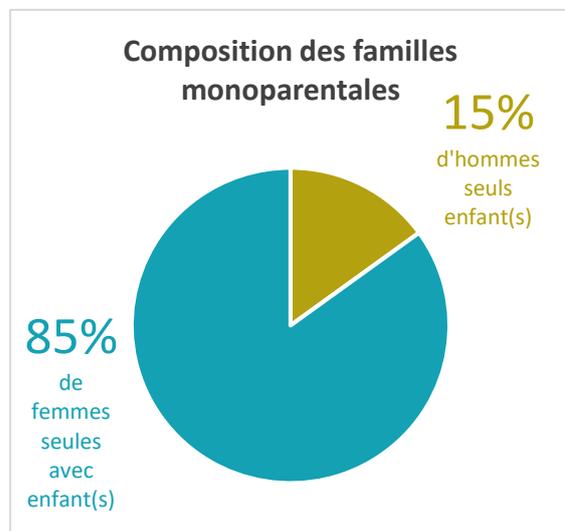
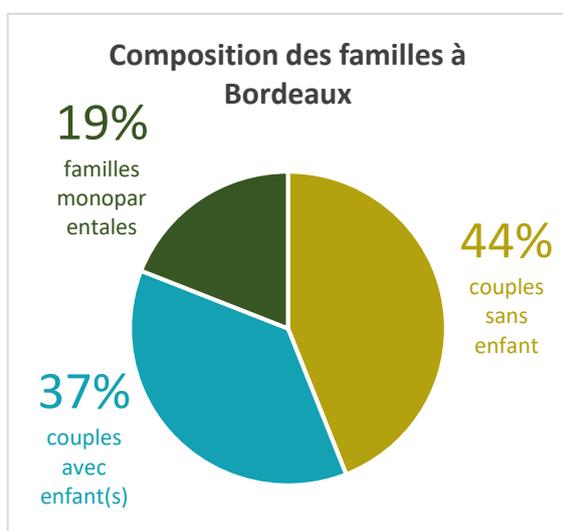
## 2. COMPOSITION DES MENAGES ET DES FAMILLES

Sur 75 143 ménages composés d'une seule personne, plus de la moitié sont des femmes. Au total, les femmes seules représentent 32% du nombre de ménages dans la ville de Bordeaux, contre 25% d'hommes.



Si les familles avec enfant(s) représentent au total plus de la moitié des ménages (56%), les couples sans enfant sont également présents dans une forte proportion (44%).

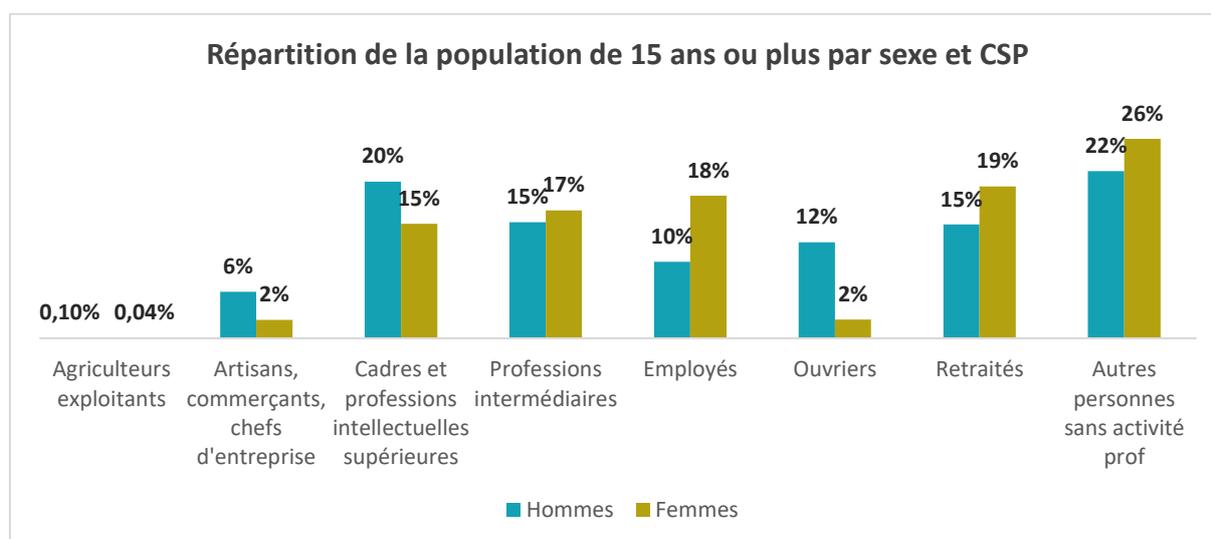
Sur l'ensemble des familles habitant sur Bordeaux, on recense 10 943 familles monoparentales, soit 19% des familles à vivant sur le territoire. Dans près de 85% des cas, ce sont des femmes qui sont à la tête de ces familles monoparentales.



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

### 3. CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

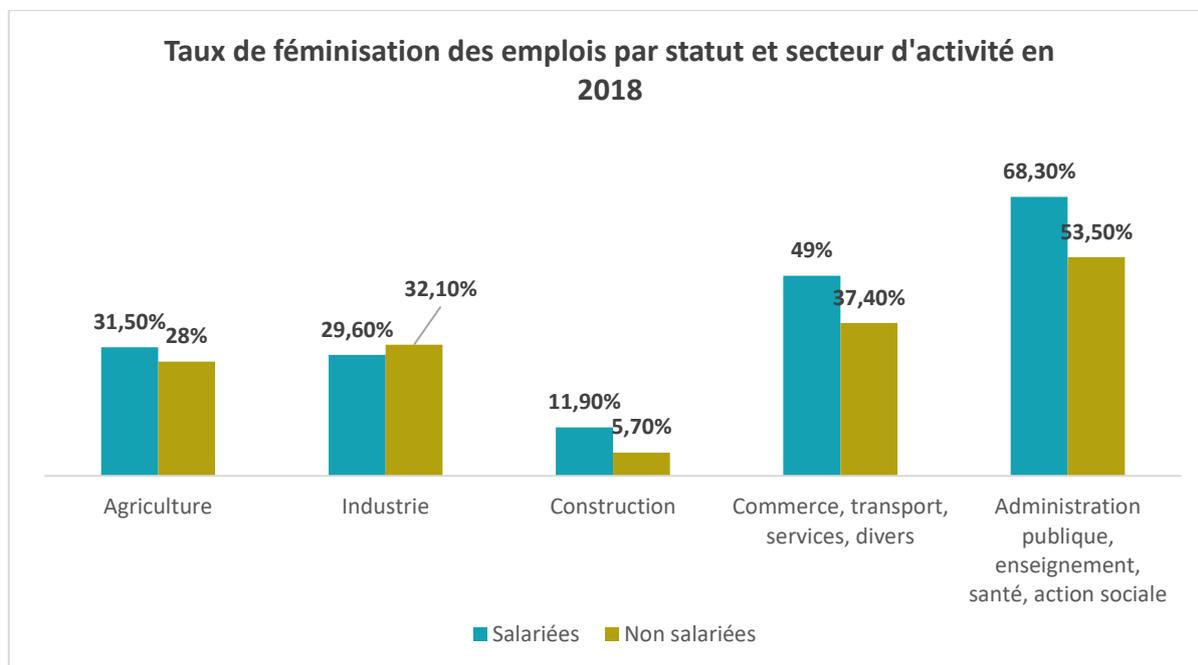
Des disparités sont observables entre les femmes et les hommes quant à la répartition de la population par sexe et catégorie socio-professionnelle (CSP). Cette division sexuée du travail se lit tout d'abord pour la catégorie des ouvrier.e.s avec une sur-représentation des hommes alors que les femmes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



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

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

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

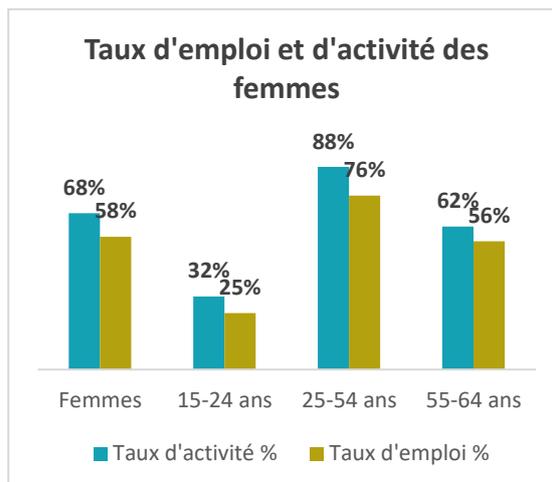
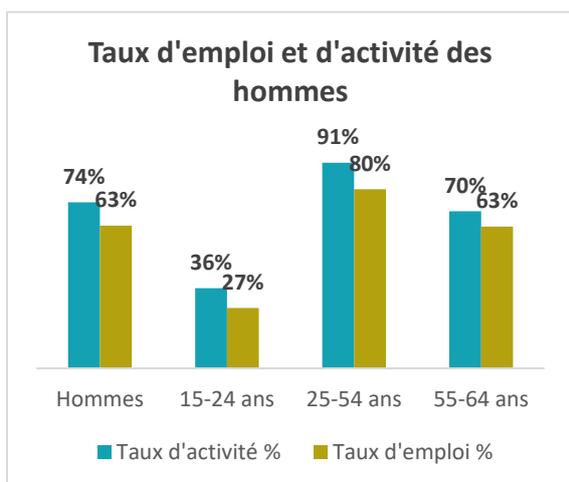


#### 4. ACTIVITE ET EMPLOI DE LA POPULATION

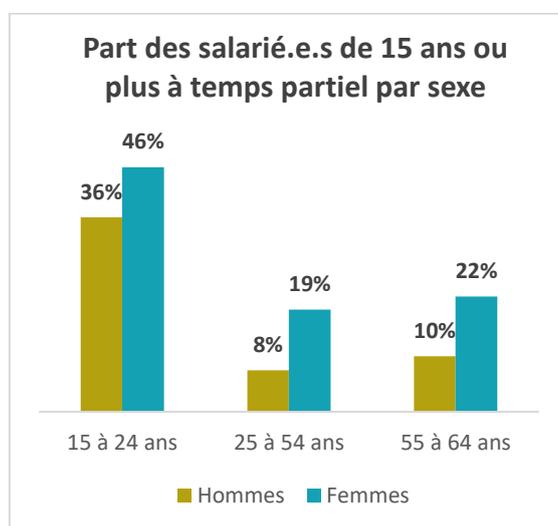
Les taux d'activité et d'emploi<sup>6</sup> des hommes sont plus forts que ceux des femmes : le taux d'activité des hommes, en 2018, est en moyenne de 74% et le taux d'emploi est de 63% contre respectivement 68% et 58% pour les femmes. Pour chaque classe d'âge l'écart des taux d'activité et d'emploi entre les hommes et les femmes est au désavantage des femmes. Cet écart augmente en fin de carrière (55-64 ans).

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

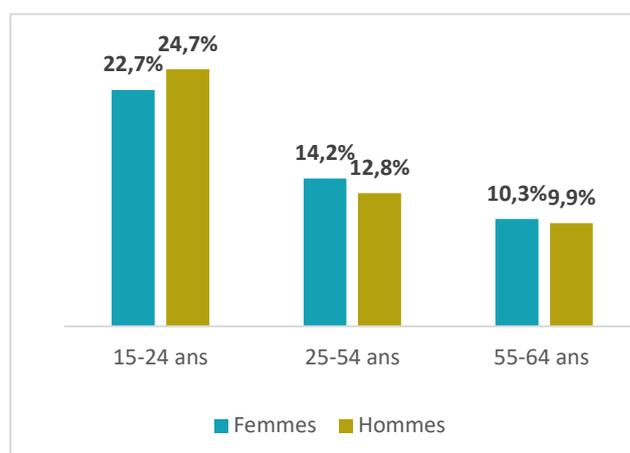
<sup>6</sup> Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante, tandis que le taux d'emploi est calculé en rapportant le nombre de personnes en âge de travailler (les 15-64 ans) ayant un emploi à la population totale des personnes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



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



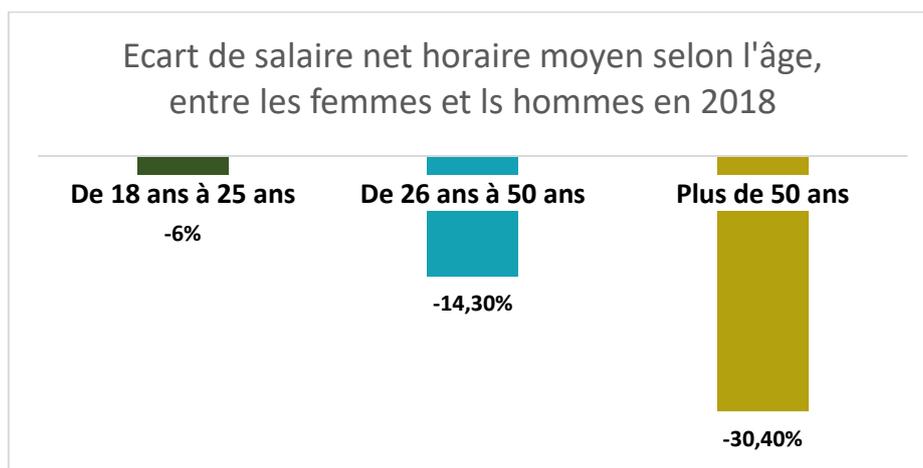
En 2018, le taux de chômage à Bordeaux chez les 15-64 ans est de 15,5%. Le chômage touche davantage de femmes que d'hommes : 16% contre 15%. Si les hommes sont un peu plus nombreux à être au chômage chez les 15-24 ans (+2%), la tendance s'inverse chez les 25-54 ans (-1,4%) et les 55-64 ans (-0,4%) avec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



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

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

L'écart de salaire net horaire augmente entre les femmes et les hommes au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière passant de 6% en début de carrière à 30% en fin de carrière.



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

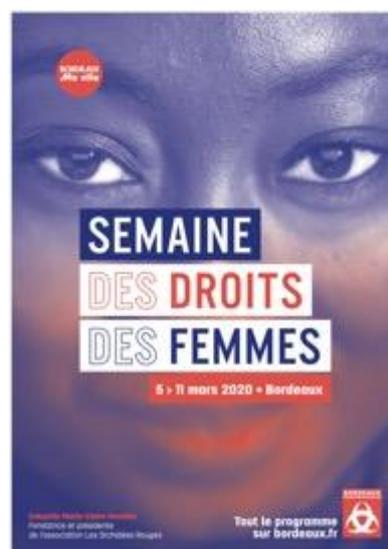
## 1. EVENEMENTIELS DEDIES

### 1.1 La Semaine des droits des femmes

Du 5 au 11 mars 2020, 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 trentaine de rendez-vous dans toute la ville** grâce à une programmation pluridisciplinaire.

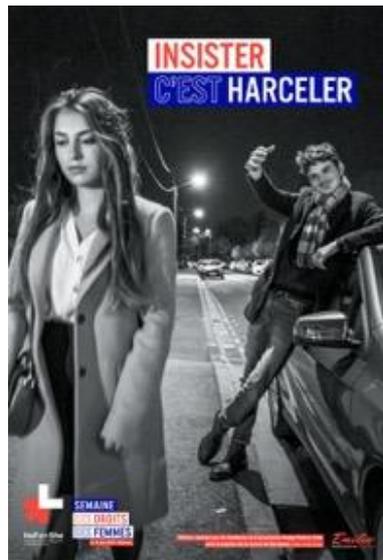
Le lancement de la Semaine des droits des femmes, dans la salle du conseil municipal de Bordeaux, a réuni plus de 200 personnes pour une soirée autour du syndrome d'épuisement professionnel (burn out) touchant deux fois plus de femmes que d'hommes.

Au total, ce sont plus de **4 000 personnes** qui ont été **touchées** grâce aux différents évènements, dont plusieurs expositions dans des lieux fréquentés :



- ⇒ « Blessure de femmes » : une série de portraits exposés à l'espace Saint Rémi, en noir et blanc réalisée par Catherine Cabrol sur des femmes victimes des violences conjugales. Accompagnée de témoignages, cette exposition entendait susciter la réflexion et donner la force aux victimes de parler.
- ⇒ « Le peintre est une femme » : proposait au marché de Lorme des photographies de Olivier Poggianti racontant la rénovation par 11 femmes des nouveaux locaux du CIDFF pendant 8 mois, proposée par le CIDFF 33.
- ⇒ « Inaperçu.e.s » : sensibilisait le public sur les situations de traite des êtres humains. Basés sur les paroles des victimes, les témoignages élaborés avec l'appui d'artistes permettaient d'aborder les parcours et réalités de ces victimes (Bibliothèque des Capucins).

Des photos visant à sensibiliser au harcèlement ont été affichées dans la ville pendant toute la semaine (Place de la Victoire, Place des Quinconces, Quais de la Garonne). L'objectif était de confronter les bordelaises et les bordelais au harcèlement dans les espaces publics et privés, ouverts ou clos. Ce projet, porté par HeForShe Kedge Bordeaux et soutenu par la ville de Bordeaux avec l'aide de la direction de la communication, est une initiative travaillée avec l'ensemble des associations étudiantes de l'école de commerce Kedge à travers un concours photo.



## 1.2 La Quinzaine de l'égalité

En dépit de la crise sanitaire et du deuxième confinement mis en place à partir du 29 octobre la ville de Bordeaux a maintenu la 7<sup>ème</sup> édition de la Quinzaine de l'égalité. Pour ce faire, certains événements ont été transformés en version numérique via des plateformes dédiées et les réseaux sociaux. Cette Quinzaine a permis de proposer diverses actions en direction du grand public visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes notamment avec plusieurs actions autour de la place des femmes dans l'espace public.

2 800 personnes environ ont pu écouter ou visionner un des événements proposés durant la manifestation (ou en replay).



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

La ville de Bordeaux s'appuie sur ses partenaires associatifs pour faire avancer l'égalité femmes - hommes. Elle soutient les actions des structures de défense des droits des femmes, par des subventions de fonctionnement d'une part, des appels à projet d'autre part.

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)	Quinzaine de l'égalité, la diversité et la citoyenneté	
<b>27 000€</b>	<b>78 000€</b>	<b>80 000€</b>	<b>22 500€</b>	<b>10 000€</b>	<b>8 250€</b>	<b>225 750€</b>

Budget 2020					
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	
115 000€	91 500€	€35 800€	10 000€	13 138€	265 438€

Aux subventions de fonctionnement versées en début d'année, s'ajoutent les financements liés à des projets spécifiques, évènementiels ou autres, comme la Semaine des droits des femmes renouvelée en 2020 pour un budget de 10 000€.

En 2020, la ville a fait le choix de conforter les financements en direction des associations en pérennisant les subventions attribuées dans le cadre de l'appel à projets « lutte contre les violences faites aux femmes », lancé en 2019, par le versement de budgets de fonctionnement.

**L'Apafed** (Association pour l'accueil des femmes en difficulté) a perçu 48 000 euros dans le cadre de son activité normale. Depuis 30 ans, l'association accompagne et reçoit des femmes victimes de violences conjugales. Elle comprend un centre d'accueil, d'écoute et d'information pour les femmes seules ou avec enfants et dispose également d'un foyer d'hébergement et de mise en sécurité ainsi que d'appartements d'urgence pour les victimes.

**Le CACIS** (Centre accueil consultation information sexualité) a perçu 17 500 euros, notamment pour le financement de la Maison d'Ella, lieu pluridisciplinaire de prise en charge du psycho trauma à destination des femmes victimes de violences. Le CACIS a pour finalité de permettre à toute personne, jeune ou adulte, de trouver les moyens de vivre sa sexualité et d'agir contre toute forme d'exclusion liée à la santé, à la sexualité et au genre. L'association propose de l'accueil et de l'accompagnement individuel, des consultations de gynécologie et de planification familiale, des séances d'éducation à la vie affective et sexuelle, des formations à destination des professionnels et professionnelles.

**Le CIDFF de la Gironde** (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles de la Gironde) a perçu 11 000 euros. Le CIDFF 33 a pour mission la mise en œuvre de l'égalité de droits et de traitements entre les femmes et les hommes et travaille dans des domaines d'intervention pluriels (accès au droit, lutte contre les violences sexistes, emploi, formation et création d'activité, vie familiale et parentalité, santé...) afin de donner aux femmes les moyens d'exercer leurs droits à partir de leurs propres choix.

**La Maison des femmes de Bordeaux** a perçu 10 000 euros. Cette association est un lieu d'accueil, d'écoute, d'information et d'orientation pour toutes les femmes, en difficulté et/ou victimes de violences. Elle dispose d'un accueil pour les femmes en difficulté d'insertion socioprofessionnelle et a mis en place une écoute spécifique aux femmes victimes de violences conjugales et des actions de sensibilisation, d'information et de prévention.

**Le Planning Familial 33** a perçu 10 000 euros. L'association, créée à Bordeaux en 1963, œuvre pour les droits à l'éducation à la sexualité, à la contraception, à l'avortement, à l'égalité entre les femmes et les garçons et lutte contre toutes les discriminations, le sexisme et les violences de genre.

**Les Orchidées rouges** ont perçu 3 000 euros. L'association lutte pour l'éradication des mutilations sexuelles féminines, du mariage des enfants et du mariage forcé. Elle accompagne les victimes de ces pratiques dans leur reconstruction psychologique, leur reconstruction physique et la réappropriation de leur corps.

Le total du budget 2020 en faveur de l'égalité femmes-hommes a augmenté de 17,6% par rapport à 2019 (+ 39 688€).

Associations subventionnées en 2020				
Mission Egalité	DDSU	Appel à projet Pacte	Semaine des droits des femmes	Quinzaine de l'égalité
APAFED	Promofemmes	Académie des ruches	Compagnie Cru des Sens	La Grande Causerie
CACIS	Al Prado	Maison des femmes	Espace 29	La Naine Rouge
CIDFF de la Gironde	La Maison des femmes	Sew et laine	Journée de la nutrition	Les Orchidées Rouges
La Maison des femmes	La case (prostitution)	CACIS	Philosphères	Planning Familial
Les Orchidées rouges	Ruelle	Les crayonneuses	La Naine Rouge	Compagnie Coupable
Le Planning familial 33	Stop aux violences sexuelles 33	Maman tu es belle	Les Orchidées Rouges	Mixeratum Ergo Sum
Les Fées papillons	Les Fées papillons	Académie Younus	Ruelle	Collectif qui est on
	Mana	Rose up	SoPsy	
	Ethnotopies	Mana	L'Burn	
		Les Fées papillons	Planning Familial	
		Envol Aquitaine	CIDFF	
		BMC	Recup'R	
		CIDFF 33	Mélimél'Ondes	
		ADMAA		
		Le mouvement du CRI		

### 3. TRAVAIL PARTENARIAL

#### 3.1 La commission droits des femmes

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

La commission est composée en 2020 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)
- 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

En 2020, la commission Droits des femmes s'est concentrée sur la crise et les réponses à apporter aux victimes. Elle s'est réunie cinq fois :

Dates de réunion	Ordres du jour
<b>13 janvier 2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3ème édition de la Semaine des droits des femmes du 5 au 11 mars 2020               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Pré-planning</li> <li>o Soirée d'ouverture</li> </ul> </li> <li>- Visite du maire le 27/11 au CACIS et au Planning familial : pistes de travail évoquées</li> <li>- Informations diverses :</li> <li>- Plan d'actions contre les violences faites aux femmes : à réaliser</li> <li>- Action 8 : Toucher les publics invisibilisés par des partenariats ciblés</li> </ul>
<b>24 avril 2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilan du plan d'action</li> <li>- Continuité des actions après le 11 mai</li> <li>- Retour sur la cellule de suivi du jeudi 23 avril</li> <li>- Proposition de mise à disposition de locaux de l'association Les Bienveillantes</li> <li>- Fond de soutien exceptionnel aux associations</li> <li>- Points divers, questions des associations</li> </ul>
<b>7 mai 2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hébergement des femmes victimes de violences</li> <li>- Dispositif d'accueil éphémères dans les supermarchés</li> <li>- Mise à disposition de masques grand public</li> </ul>

<b>27 mai 2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispositif d'accueil éphémères dans les supermarchés</li> <li>- Hébergement des femmes victimes de violences</li> <li>- Retours sur la Semaine des droits des femmes</li> <li>- Points divers</li> </ul>
<b>9 septembre 2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation des nouveaux élu.es</li> <li>- Présentation de la feuille de route de la nouvelle équipe municipale</li> </ul>

### 3.2 Le CLSPD

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 souhaité renforcer ses outils et l'attention portée aux victimes de violences intrafamiliales.

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.

Des pistes d'actions ont été définies 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 ou à la Maison des femmes par AL Prado et Vict'aid.
- ⇒ Lien renforcé avec la Mission Egalité en charge du suivi du plan d'actions contre les violences faites aux femmes.

---

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

La crise sanitaire et les périodes de confinements ont eu un impact important sur les violences intrafamiliales augmentant les risques pour les victimes confinées avec leur agresseur. Il a été révélé une forte augmentation des appels à la police (hausse de 60% sur la région de Bordeaux), les signalements via la plateforme en ligne traitant des violences conjugales sont passés de 5 par semaine à 25 durant le confinement tout en notant cependant une diminution des plaintes pour violences conjugales et affaires de mœurs (-45%). Pour autant, les poursuites avec déferrement ont connu une forte augmentation entre 2019 et 2020 au Tribunal de Grande Instance de Bordeaux (hausse de 128% avec notamment 692 mesures en 2020 d'interdictions d'entrer en contact avec la victime).

Des mesures nationales ont été prises pour renforcer la vigilance et les moyens d'actions des forces de l'ordre et de la justice sur ces sujets. L'Etat a ainsi proposé la mise en place au niveau local de cellule

de suivi opérationnelle en lien avec les Procureurs concernant les violences intrafamiliales. Les associations du territoire et la ville de Bordeaux participent à la cellule organisée par la Préfète de la Gironde.

La ville de Bordeaux a également décidé de contribuer à la mise à l'abri des victimes de violences conjugales. Ainsi en 2020, la subvention de 36 000€ allouée à l'APAFED a été reconduite dans le cadre du dispositif de baux glissants<sup>7</sup>. Cinq appartements, soit une dizaine de places femmes et enfants, ont été créés grâce à ce projet permettant aux femmes d'accéder au logement autonome après une période de transition. Cette action est déployée avec les bailleurs Aquitanis et Domofrance.

---

### Des réponses appropriées en période de confinement

Le 16 mars 2020, en raison de la crise sanitaire due au COVID-19 qui touche la France et le reste du monde, un confinement de la population a été décrété par le Président de la République et a pris fin le 11 mai, soit 55 jours plus tard. Un deuxième confinement au regard du rebond de l'épidémie sera mis en place entre le 30 octobre et le 15 décembre.

Le contact 24h/24 des victimes de violences intra-familiales avec leur auteur laisse observer une hausse importante des appels à la police en lien avec les violences conjugales. Selon le Secrétariat d'Etat à l'égalité femmes-hommes, il y a eu cinq fois plus de signalements sur la plateforme [www.arretonslesviolences.gouv.fr](http://www.arretonslesviolences.gouv.fr). Au niveau national et local, le premier confinement a permis l'ouverture de nouveaux dispositifs comme la mise en place d'un numéro d'appel destiné aux hommes sur le point de passer à l'acte ou encore la possibilité pour les femmes victimes de violences de se signaler auprès des pharmacies ou dans des centres commerciaux avec les points d'accueil éphémères.

La ville de Bordeaux a mis en place un plan d'actions d'urgence en lien avec l'Etat (Direction Régionale aux Droits des femmes et à l'Egalité) et a renforcé son soutien aux associations locales venant en aide aux femmes victimes de violences. Des points d'accueil d'urgence ont été ouverts dans les centres commerciaux de Bordeaux et la métropole poursuivis lors du deuxième confinement.

---

### L'hébergement

La Ville a financé 600 nuitées d'hôtel pour les femmes victimes de violences accompagnées par l'APAFED (Association Pour l'Accueil des Femmes En Difficulté) pour un montant total de 39 000 € durant les deux périodes de confinement. En parallèle, 35 nuitées ont été financées au profit de l'association Ruelle pour un montant de 1795 €.

La Ville de Bordeaux s'est également engagée dans le financement d'un dispositif d'accompagnement scolaire à distance pour les enfants hébergés par l'APAFED pour un montant de 4 000 €.

Un accompagnement des femmes en situation de précarité en partenariat avec la Maison des femmes a été réalisé (3000 €).

De même une aide au déménagement des victimes durant le confinement a été attribuée (12 déménagements réalisés par l'association Atelier Remuménages) pour la somme de 4900 €.

---

<sup>7</sup> Le bail glissant est un dispositif utilisé depuis plus de 20 ans par les organismes d'HLM et les associations pour favoriser l'accès et l'insertion durable dans le logement de certaines catégories de ménages en voie d'autonomie, grâce à une période transitoire de sous location et d'accompagnement social.

---

## Des points d'accueil en centres commerciaux

En partenariat avec la DRDFE, le Planning familial, le CIDFF et le CACIS, des points d'accueil éphémères pour les victimes de violences conjugales et intrafamiliales ont été mis en place dans les centres commerciaux Bordeaux Mériadeck, Bordeaux Lac, Mérignac Soleil et Lormont Quatre Pavillons. L'Etat a validé la pérennisation de la permanence de Mériadeck avec une enveloppe financière dédiée. Pour accompagner ce dispositif de signalement innovant, une large campagne de communication a été déployée : flyers et affiches réalisées par la direction de la communication de la ville de Bordeaux ont été diffusés sur le site de la Ville ([www.bordeaux.fr](http://www.bordeaux.fr)), sur le site dédié Info Violences Femmes Bordeaux, les réseaux sociaux, le site de la Préfecture, dans les bus et auprès des abonné.e.s TBM et dans les groupes de veille des quartiers. Des affiches ont été déposées dans les halls des HLM, dans les boulangeries, auprès des pharmacies et cabinets médicaux. Un protocole national a été relayé au niveau local auprès des pharmaciens.

**VIOLENCES CONJUGALES, INTRAFAMILIALES ET LGBT+**  
Pendant le confinement, les violences envers les femmes, les enfants et les personnes LGBT+ ont augmenté.

**Victime ou témoin ? Agissez.**

**Par téléphone**  
**17**  
En cas d'urgence, police nationale, 24h/24, 7j/7  
**3919**  
Numéro national sur les violences faites aux femmes  
**05 57 77 40 71**  
Pour appeler gratuitement un avocat du Barreau de Bordeaux  
**119**  
Numéro national enfance en danger  
**05 56 99 33 33**  
Informations préoccupations enfance maltraitée  
**39 77**  
Numéro national maltraitance personnes âgées et handicapées

**Par sms**  
**114**  
Pour alerter la police nationale, 24h/24, 7j/7

**Sur internet**  
[info-violences-femmes.bordeaux.fr](http://info-violences-femmes.bordeaux.fr)  
Pour les permanences d'accueil des associations bordelaises  
[ameliviolences.gov.fr](http://ameliviolences.gov.fr)  
La plateforme de signalement anonyme et gratuite 24h/24, 7j/7

**Point info Violences**  
Centre commercial Mériadeck  
Point d'information exceptionnel ouvert dans le centre commercial Mériadeck afin d'être accueilli par des professionnelles, poser des questions ou demander de l'aide.  
Cet accueil est confidentiel et gratuit.  
Du lundi au vendredi de 10h30 à 13h  
Le mercredi de 16h à 18h

**VIGILANCE CITOYENNE**  
Si vous entendez des cris ou des coups, n'hésitez pas à appeler la police. Soyez tolérants et tous responsables et solitaires des plus vulnérables.

**COVID-19 BORDEAUX SE MOBILISE**

**POINT INFO**

**VIOLENCES CONJUGALES, INTRAFAMILIALES ET LGBT+**

Pendant le confinement, les violences envers les femmes, les enfants et les personnes LGBT+ ont augmenté. Pour en parler, un point d'accueil exceptionnel est ouvert dans votre centre commercial Mériadeck afin de poser des questions ou demander de l'aide.  
**Cet accueil est confidentiel et gratuit.**

**Du lundi au vendredi de 10h30 à 13h et mercredi après-midi de 16h à 18h**  
**1<sup>er</sup> étage, à côté de la boutique Bouygues Telecom**

**Victime ou témoin ? Agissez.**

---

## Des téléphones mis à disposition

12 téléphones « secrets » ont été mis à disposition des associations intervenant dans les points d'accueil d'urgence pour les femmes victimes de violences conjugales étant dans l'impossibilité de téléphoner de chez elles en sécurité (6 téléphones portables avec abonnements donnés par l'association Emmaüs Connect et 6 téléphones mis à disposition par la direction générale du numérique et des systèmes d'information de la Ville de Bordeaux).

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

## 1. EMPLOI, INSERTION ET DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

La Maison de l'Emploi de Bordeaux (MdE) agit pour l'accès à l'emploi, la création d'entreprise et le développement économique. Elle est financée à hauteur de 648 000€ par la Ville en 2020.

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

En 2020, 8 454 personnes en recherche d'emploi ou de création d'entreprises ont bénéficié des actions de la Maison de l'emploi parmi lesquelles 6 442 personnes conseillées, orientées, informées à travers les actions et événements proposés par la MdE et 2 012 personnes en contact PLIE ou en poste dans des clauses d'insertion.

### 1.1 Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)

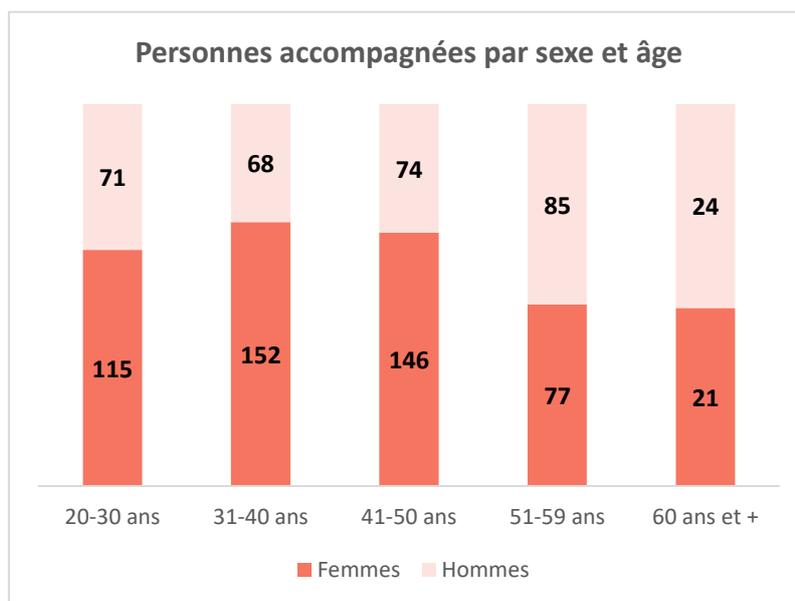
Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) de Bordeaux a pour mission d'insérer dans l'emploi durable ou de faire accéder à une formation qualifiante les Bordelais.e.s rencontrant des difficultés dans leur insertion professionnelle. Les participant.e.s du PLIE sont accompagné.e.s par un.e des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

**En 2020, 833 personnes (contre 846 en 2019) ont été accompagnées par le PLIE de Bordeaux dont 511 femmes soit 61% (contre 520 en 2019) et 322 hommes (39%).** La part de femmes accompagnées est plus élevée qu'au plan national, qui se situe autour des 54 %.

**En 2020, 303 nouvelles entrées (dont 107 allocataires du RSA) ont été enregistrées dont 175 femmes et 128 hommes.**

Le PLIE a comptabilisé 170 sorties positives (c'est-à-dire vers un emploi « durable » : CDD de plus de 6 mois, CDI, formation qualifiante, création d'activité). 109 de ces sorties concernaient des femmes soit 64% des sorties positives (58,2% en 2019). Ce taux est remarquable comparé au niveau national (49% en 2019) et au regard du contexte de double crise sanitaire et économique en 2020.

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



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

### La Maison de l'Emploi en 2020 :

- ⇒ Sur le « **cyberespace** », il s'observe une **très légère fréquentation au bénéfice des femmes**, (51 % de femmes et 49 % d'hommes) pour 1 400 visites contre 3 260 en 2019. L'activité a été très fortement impactée par la crise du COVID mais n'a pas eu de répercussion notable sur cette répartition genrée de fréquentation ;
- ⇒ 45 participant.e.s aux « **Kfés pros** » (1/3 d'hommes et 2/3 de femmes) ;
- ⇒ Sur les **permanences « Accueil, diagnostic, orientation » tout public**, dans différents quartiers de Bordeaux, sur 198 personnes reçues en 2020 (318 en 2019), 66 % étaient des femmes (soit 130 accueillies) ;
- ⇒ Sur les **permanences « création d'entreprise, amorçage de projets »**, les femmes ont représenté, en 2020, 57% du public, soit 158 femmes accueillies ;
- ⇒ Sur le « **Village de la création** », 300 participant.e.s ont été accueillis dont 105 hommes (35%) et 195 femmes (65%) en 2020.

## 1.2 Les clauses d'insertion

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

La Mairie de Bordeaux est le premier donneur d'ordre avec près de 109 893 heures d'insertion proposées en 2020. Grâce à l'implication de la commande publique sur ce sujet, la Ville représente 45% des heures effectuées sur le territoire, suivie par l'Etat et les établissements publics (20%).

En 2020, les clauses d'insertion a permis de générer 244 207 heures d'insertion sur le territoire de Bordeaux (248 590 heures en 2019).

Les types de marchés sur lesquels les clauses d'insertion ont été mis 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), l'hôtellerie/restauration
- ⇒ pour les marchés de travaux : les secteurs du bâtiment et des travaux publics.

**899 personnes (dont 556 bordelais.e.s) ont bénéficié des clauses sociales en 2020 (contre 931 en 2020), 435 femmes (48,5%) et 464 hommes (51,5%).**

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

**48** 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, et a d'ailleurs reçu un « trophée Clause » d'Alliance Ville Emploi (réseau national des PLIE, Maisons de l'emploi et collectivités pour l'emploi), dans la catégorie « mixité des publics et des métiers ».

### 1.3 Le soutien spécifique à l'emploi des femmes

---

#### Le salon Profession'L

La ville de Bordeaux a accueilli pour la 8<sup>ème</sup> année consécutive le Salon Profession'L, salon de la reconversion professionnelle des femmes, qui s'est tenue les 6 et 7 février 2020 dans les salons de l'Hôtel de Ville. Le salon Profession'L met en relation des entreprises expertes de la formation, du recrutement, de la création d'entreprise et de l'accompagnement individuel avec des femmes en quête de nouvelles orientations allant de la création d'entreprise, au changement d'activité professionnelle ou encore souhaitant s'inscrire dans des formations permettant la reconversion professionnelle. **Proposé sur deux jours, le salon a accueilli, en 2020, environ 3000 visiteuses autour de stands, de témoignages, de conférences, de workshops et de tables-rondes.**

## Les Premières 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 qui a pour objectif de promouvoir et encourager l'entrepreneuriat féminin et 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 co-working 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 2020, les espaces de co-working ont fortement été impactés par les confinements : 28 co-workeuses à Darwin (taux d'occupation lissé sur l'année de 58%) et 9 à Héméra au mois de mars (taux d'occupation de 43%).

15 personnes ont clôturé leur accompagnement dans le programme GO en 2020 et 8 ont poursuivi avec leur entreprise dans le programme BOOST.

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 :

Start/Les Inventives 47 pers. en 2020	Go 42 pers. dont 5 hommes en 2020	Boost 12 entreprises en 2020
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>60% d'augmentation de fréquentation</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.**

En termes d'évènements :

- ⇒ **Les Vendredis des 1ères** : ils se sont tenus tous les vendredis de mars à juillet : les rdv des Premières ont permis de rassembler jusqu'à 100 personnes autour de thématiques portées alternativement par chacun des incubateurs du réseau. En dépit des conditions sanitaires, 3 temps forts de cette programmation ont pu être animés.

- ⇒ **Les WE Days #2** : pilotés par les Premières et La Ruche, la 2ème édition des WeDays, initialement prévue sur une semaine fin juin, s'est tenue pendant tout le mois en 100% digital. 58 événements organisés par 42 partenaires (structures d'accompagnement, réseaux de chef.fe.s d'entreprise, expert.e.s-comptables, banques, organismes financiers ...) ont été animés autour des trois thématiques choisies :
- **Oser** : 32 événements
  - **S'équiper** : 18 événements (dont la clôture)
  - **Se financer** : 8 événements

Les témoignages, conférences et webinaires ont réuni de 3 à 250 participantes réparties sur la Nouvelle-Aquitaine (Charente, Dordogne, Corrèze, Pays Basque ...). Il y a au total plus de 1000 inscrites.

---

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

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

Plusieurs DSP ont intégré ce type de dispositions au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il a ainsi été acté que ce dispositif serait **systematisé sur l'ensemble des délégations de service public** à compter de 2019. Si en 2019, 5 DSP ont été renouvelé.e.s sur la quinzaine en cours, **en 2020 une seule consultation a été lancée pour la mise en œuvre de la délégation de service public sur la crèche de la Benauge.**

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.

---

### 3. VIE ASSOCIATIVE ET SPORTIVE

#### 3.1 La vie associative

Lors des demandes de subventions, les associations bordelaises doivent désormais renseigner dans les dossiers remis à l'administration les effectifs de leurs bénévoles, salarié.e.s et adhérent.e.s par sexe. Ainsi sur les 134 associations enregistrées lors de la rédaction de ce rapport, la répartition des postes de présidence penche de manière marquée en faveur des hommes, comme en 2019. La composition de 121 associations a pu être analysée, au vu des données entrées dans le logiciel de suivi, sur les 742 associations inscrites au compte administratif 2020. **Ainsi sur ces structures, 76 (63%) hommes sont présidents contre seulement 45 femmes (37%).**

Si la fonction présidentielle reste une fonction très masculinisée, les femmes sont plus nombreuses que les hommes tant du côté des bénévoles (2 924 contre 2 520) que de celui des salarié.e.s ( 832 contre 495). En revanche, à la différence de 2019 où les adhérentes (40 571) étaient plus nombreuses que les adhérents (38 252), en 2020 les hommes sont plus nombreux que les femmes dans les membres adhérents (27 370 contre 26 506).

#### 3.2 Le champ sportif

Associé à la virilité, le sport reste vecteur de stéréotypes et d'inégalités entre les femmes et les hommes. Bien qu'ouverts à tous et à toutes, la plupart des équipements publics ne sont pas fréquentés également par les hommes et par les femmes : par exemple, les boulodromes, les skateparcs, les city stades sont utilisés par 80% d'usagers et 20% d'usagères au niveau national. De même, les femmes consacrent à la pratique sportive en moyenne 19 minutes par jour contre 27 minutes pour les hommes. Sur ce temps, l'activité est aussi plus souvent pratiquée en famille par les femmes que par les hommes. Ces inégalités se reflètent au sein de la ville de Bordeaux à différents niveaux : les responsabilités occupées au sein de la gouvernance des associations, la répartition entre adhérents et adhérentes, le choix de la pratique sportive, et enfin, les budgets.

---

## La gouvernance des associations sportives

Comme en 2019, la répartition des postes des bureaux des associations sportives met en exergue une différence femmes-hommes prononcée. En effet, les postes à fortes responsabilités et notoriétés sont occupés **par des hommes, qui représentent 82% des présidents d'association** (en hausse par rapport à 2019 où la part des hommes à ce poste était de 78%) **et 71% des trésoriers** (en forte baisse par rapport à 2019 lors de laquelle la part des hommes était de 96%).

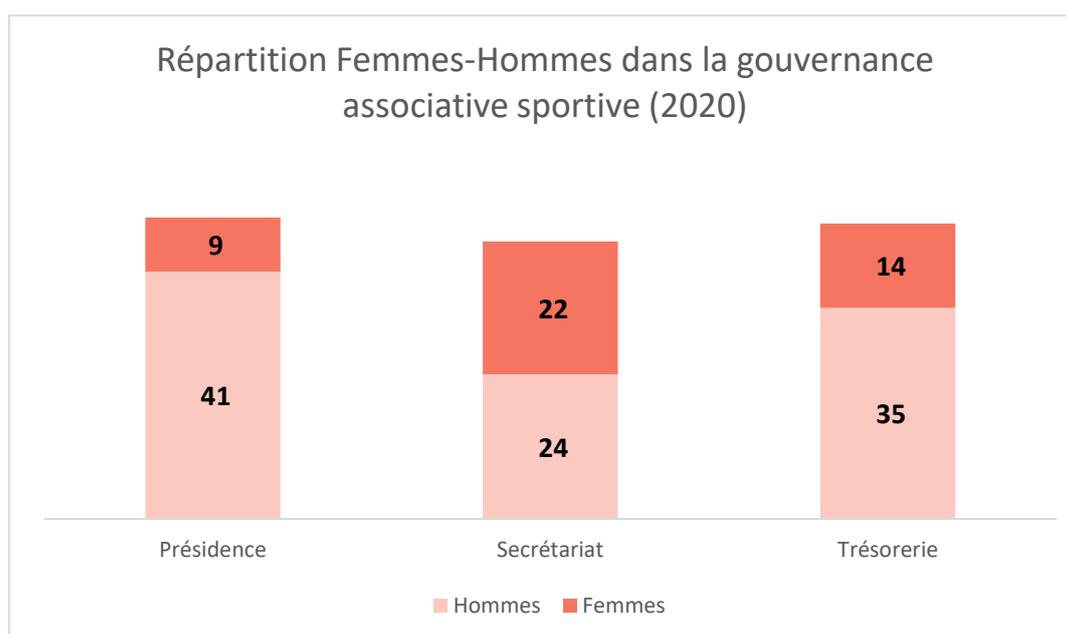
Le poste de secrétaire est en revanche relativement mixte, même s'il reste sur la tendance de 2019. En effet, en 2019 46% des femmes occupaient ce poste contre 54% d'hommes. **Cette proportion en 2020 est de 48% de femmes et de 52% d'hommes.**

Ainsi, les bureaux des associations sportives (pour les 3 principaux postes) sont majoritairement composés et présidés par des hommes.

---

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

L'étude des effectifs totaux (adhérent.e.s et licencié.e.s) révèle que l'année 2020 est similaire aux années précédentes, à savoir que le sport reste majoritairement masculin. **En effet, sur un effectif total de 35 186 adhérent.e.s et licencié.e.s des associations sportives bordelaises, 20 582 soit 58,5% sont des hommes, contre 14 604, soit 41,5% de femmes adhérentes et licenciées.**



---

## Le choix de la discipline sportive

Les stéréotypes de genre contribuent à maintenir des différences dans le choix des disciplines, comme l'écrit l'INSEE : « grâce, souplesse, agilité pour les filles ; endurance, rapport de force et esprit de compétition pour les garçons ». Ainsi, à Bordeaux, si certains sports expriment une certaine parité dans leur pratique (natation, athlétisme, sports de montagne et escalade, volley, pelote basque), comme en 2019, une forte majorité recense une prédominance masculine ou féminine laissant voir un

domaine au sein duquel les différences et stéréotypes de genre restent très marqués dans les usages et représentations. Ainsi le yoga, la randonnée pédestre, la natation synchronisée ou encore le patinage sont fortement investis par les femmes alors qu'à l'inverse le football, le rugby, le golf, ou encore le badminton sont sur-représentés par la population masculine.

---

## Les budgets

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

En 2020, 214 000 euros ont été versés aux trois équipes de femmes de sport haut niveau :

- Bordeaux Mérignac Volley,
- Union Saint Bruno Section waterpolo féminin,
- Stade bordelais section rugby féminin.

Ce qui représente 22% des subventions versées pour le sport de haut niveau (962 000 euros en 2020, ce montant global comprenant les événements de haut niveau organisés par les clubs).

84 000 euros ont été versés à des clubs très largement composés de femmes (Bordeaux Sports de glace, Club Athlétique Municipal section GR et section Gym, Envol d'Aquitaine, L'aiglon centre de jeunesse, les Girondins de Bordeaux section natation synchronisée). Le montant global des subventions accordées aux associations sportives, dont mixtes, par la ville de Bordeaux, en 2020, était de 3 707 736€.

Il faut également prendre en compte le coût des nouveaux équipements construits en 2020 par la municipalité :

- ⇒ l'aire de tir à l'arc à la Plaine des Sports Colette Besson (161 000 euros) or la fédération française de tir à l'arc ne recense aujourd'hui que 31% de femmes.
- ⇒ la pelouse synthétique sur le terrain n° 2 du Stade Stéhélin (1 848 593 euros). Si le stade Stéhélin comprend de nombreuses activités d'athlétisme, la pelouse financée en 2020 concerne un terrain de football, or au niveau national, elles représentent moins de 8% des pratiquantes.

Les budgets ont un impact déséquilibré sur la pratique des activités physiques et sportives des femmes et des hommes.

---

## Des initiatives vertueuses à développer

Certaines associations bordelaises subventionnées par la Ville ont cependant mis en place des dispositifs visant à plus d'égalité. La première étape consiste par la création ou le développement d'équipes féminines par les clubs (APIS Handball, Bordeaux Gironde Hockey Sur Glace, Chanteclerc Football ...).

Mais d'autres bonnes pratiques ont aussi été recensées au sein des associations subventionnées :

- la formation de femmes aux postes d'entraîneuses et d'arbitres (BEC, Lions de Bordeaux, Girondins de Bordeaux Bastide Handball ...),

- des portes ouvertes réservées aux jeunes filles (Bordeaux Bastide Basket, Chanteclerc Handball)
- des événements dédiés (le « goûter de l'égalité » du Boxing Club Alamele, le gala du Boxing Club Bacalanais « Boxer contre les discriminations » le 22 février 2020, « le mois des Filles » donnant accès libre et gratuit durant un mois à toutes femmes),
- la mise en place de créneaux parent-enfant (Chanteclerc Badminton, Chanteclerc Judo, ) ou de créneaux réservés (CAM Judo, Villa Primerose Tennis, Villa Primrose Hockey Sur Gazon).

---

## 4. CULTURE

L'égalité femmes - hommes est un questionnement central des différents établissements culturels et le projet « **Bougeons, sans bouger** » réaffirme pour 2020 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.

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. Plusieurs actions et expositions d'artistes féminines ont ainsi été proposées en 2020 malgré une programmation culturelle impactée par la crise pour tenter de valoriser les femmes dans l'art et la culture.

### CAPC

En 2020 le CAPC musée d'art contemporain a consacré une programmation dédiée entièrement à des femmes artistes.

- ⇒ Exposition « **Le tour du jour en quatre-vingt monde** » : l'exposition propose des dialogues entre artistes d'origines géographiques, de genres et de générations diverses et postule que de nouveaux récits de l'art sont possibles et souhaitables.
- ⇒ **Lubaina Himid**, artiste britannique, née à Zanzibar (Tanzanie), « *Naming the Money* ».
- ⇒ **Caroline Achaintre**, artiste française, née à Toulouse (France), « *Permanente* ».
- ⇒ **Samara Scott**, artiste britannique, née à Londres (UK), « *The Doldrums* ».
- ⇒ **Irma Blank**, artiste allemande, née à Celle (Allemagne), « *Blank* ».

### MUSEE D'AQUITAINE

Pour le MAQ, pas d'exposition en 2020 réalisée ou mettant en valeur des œuvres d'artistes féminines. Mais l'exposition « **Comme une image** » d'œuvres du musée Goupil a été réalisée par la conservatrice Régine Bigorne.

Au Musée d'Aquitaine, le programme « **Bougeons sans bouger** » se déroule autour des visites thématiques :

- ⇒ « **Un égal, des égots** » : Une histoire au féminin qui nous invite à un voyage dans le temps à la découverte des constructions sociales et des relations hommes-femmes depuis la Préhistoire jusqu'à l'époque contemporaine.

Ci-dessous est présenté le nombre d'établissements par année pour « **Un égal, des égots** » :

**En 2019 :**

- 5 écoles primaires
- 6 collèges
- 3 lycées

**En 2020 :**

- 2 écoles primaires

## MUSEE DES ARTS DECORATIFS 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 18e et 19e siècles. Ce parcours s'adapte à tous les niveaux scolaires. Ces visites ont été proposées aux scolaires en 2019 et ont été renouvelées pour 2020.

**En 2020, 54 élèves ont été accueillis répartis en 2 classes.**

## MUSEE DES BEAUX-ARTS

**Evènements :**

- ⇒ **2020** : performance dansée proposée par le collectif Comment C'est Maintenant ? le 8 mars pour la Journée des droits des femmes.
- ⇒ **2020** : posts sur les réseaux sociaux et médiation sur Instagram, dédiés à Rosa Bonheur, axés sur la question des droits des femmes.

**Bougeons sans bouger :**

Des visites guidées gratuites sur le thème de l'art au prisme des inégalités femmes-hommes ont été proposées.

⇒ **De janvier 2020 à février 2020 :**

- Primaire : 3 classes, 80 élèves
- Lycée : 2 classes, 68 élèves
- Etudiants : 20 étudiants en école de commerce

⇒ **De juin 2020 à décembre 2020 :**

- Etudiants : 15 étudiants étrangers, 12 étudiants en insertion d'emploi et 15 étudiants en marketing

**Total des groupes : 9**

**Total des entrées : 195**

19 groupes ont annulé leur venue au musée.

## MUSEUM

- ⇒ Le projet avec Fatoumata Diabaté les 28 et 29 novembre 2020 a été annulé pour cause de 2<sup>e</sup> confinement et fermeture des musées.
- ⇒ L'exposition « **Sentinelles du Climat** », projet conduit par Gabrielle Sauret (à partir du 13 novembre 2020, a été installée, mais ouverte au public à la réouverture des musées fin mai 2021).
- ⇒ L'exposition « **Girafawaland** » proposée par le couple d'artistes, Kiki et Albert Lemant et prévue initialement du 9 avril au 30 août 2020 a été ouverte à partir de fin juin 2020 pour cause de Covid.

## BIBLIOTHEQUES DE BORDEAUX

- ⇒ La bibliothèque du Grand Parc a accueilli l'exposition « *Le meilleurissime repaire de la terre* » qui a été proposée du 15 décembre 2020 au 30 janvier 2021 (prévue initialement au printemps 2020...). Elle est issue de la bande dessinée jeunesse du même nom par l'autrice Oriane Lassus et a été conçue par Catherine Staebler pour les éditions Biscoto dont les albums et la revue éponyme sont éminemment engagés dans une démarche d'égalité homme-femme et fille-garçon.
- ⇒ A Mériadeck, au cours du mois de mars 2020 une présentation a été faite sur le thème des grandes figures féminines dans les collections de la bibliothèque.
- ⇒ A la bibliothèque Flora Tristan, 2 vitrines d'artistes femmes en 2020 ont été reçues :
  - « **Elles St Jean** », portraits de femmes : dessins de femmes du quartier St Jean par Julie Blaquié du 7 au 25 janvier 2020.
  - « **Sérendipité** » : peintures de Juliette Rabocelli du 22 septembre au 17 octobre 2020.

## ARCHIVES DE BORDEAUX METROPOLE

En 2020, les Archives ont accueilli l'exposition « **The Colonial Warehouse** », exposition collective de jeunes artistes étudiant.e.s de la Hungarian University of Fine Arts, MKE de Budapest et de l'EBABX parmi lesquelles 6 jeunes artistes féminines :

- ⇒ Tra Nguyen
- ⇒ Victoria Orechko
- ⇒ Fanni Papp
- ⇒ Sirui Peng
- ⇒ Manon Tardy
- ⇒ Anna Míra Finta

---

## 5. ESPACE PUBLIC

### 5.1 La visibilité des femmes dans l'espace public

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 représenteraient moins de 10 % des dénominations selon un décompte réalisé en 2018 par la commission viographie. Depuis

cette date, 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 2019, 47 rues ont été attribuées à des femmes contre 30 à des hommes.

En 2020, en raison du contexte sanitaire, une seule commission viographie s'est tenue, le 2 mars 2020. 4 dénominations ont été attribuées lors de cette unique commission (2 dans le quartier Bordeaux Maritime, 1 dans le quartier Chartrons/Grand parc/Jardin Public et 1 dans le quartier Caudéran). Sur ces 4 dénominations, aucun nom de personnalité n'a été attribué.

Lors de cette commission, il a toutefois été proposé de dénommer le parc des expositions, parc des expositions Jacques CHIRAC.

VIOGRAPHIE		
Distinction genre masculin - féminin		
Date du conseil municipal	Dénominations masculines	Dénominations féminines
2015	7	4
2016	7	2
2017	1	5
2018	11	30
2019	4	6
2020	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>47</b>

## 5.2 Les noms des équipements publics

La commission viographie est également compétente pour la dénomination des établissements et équipements municipaux.

	Ecoles élémentaires	Ecoles maternelles	Ecole élémentaire + écoles maternelles	Sites municipaux (culturels, action sociale...)	Sites sportifs	Etablissements municipaux d'accueil collectif de jeunes enfants	Salles municipales
Noms masculins	27	29	1	9	7	8	18
Noms féminins	1	1	2	3	2	1	2
Non applicable	22	19	1	Nombreux N/A	22	18	11

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

---

## 6. TRANSPORTS ET MOBILITES

Plusieurs études constatent la fréquence des agressions sexistes dans les transports en commun : le rapport de 2015 du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes indique que 100% des utilisatrices des transports en commun en Ile-de-France interrogées ont été victimes au moins une fois dans leur vie de harcèlement sexiste ou agressions sexuelles et que les jeunes femmes sont particulièrement concernées. L'étude de 2016 de la Fédération Nationale des Associations d'Usagers des Transports (FNAUT) fait état de 87 % de femmes victimes de harcèlement dans les transports en commun. Concernant la ville de Bordeaux, l'enquête « Femmes et déplacements » de 2016 montrait que 87,5% des bordelaises ont subi du harcèlement sexuel ou sexiste au cours des 12 derniers mois et que les risques de harcèlement sont corrélés au mode de déplacement. Par exemple, 47% des femmes se déplaçant en tram ont déclaré se faire harceler.

**Or en 2020, à Bordeaux, 64% des usagers des transports en commun (tram et bus) étaient des usagères.** Malgré la pandémie, diverses actions ont été menées en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun et de sécurité des usagères et des usagers. Toutefois, les chiffres concernant l'insécurité et les agressions sexuelles et sexistes dans les transports en commun restent élevés et semblent refléter les nombreux témoignages relayés sur les réseaux sociaux concernant la hausse des agressions dans les transports en périodes de confinement.

### 6.1 La formation et sensibilisation

Un plan de formation sur l'égalité, la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles a été déployé à destination des nouveaux conducteurs et conductrices entrants (137 personnes dont 113 hommes et 24 femmes en 2020).

En 2020 ont été actualisés et rediffusés, auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise, **la campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexiste** à destination du grand public, « Tout le réseau fait bloc face au harcèlement sexiste », adaptée en interne afin de cibler l'ensemble du personnel, ainsi que le guide visant à faire connaître et promouvoir les bons gestes, les conseils et des ressources pour aider à réagir quand on est témoin d'une agression.

Plusieurs démarches de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont été mises en place en interne. Les deux salarié.e.s référents « harcèlement sexuel » nommés en 2019 (1 homme et 1 femme) ont été formés en 2020. En décembre 2020, Kéolis Bordeaux Métropole a obtenu le niveau 3 de la certification GEEIS, pour Gender Equality European & International Standard, qui évalue et valorise les entreprises ayant une démarche volontariste en matière d'égalité femmes-hommes.

## 6.2 Les agressions, sentiments d'insécurité et arrêts à la demande

Le nombre de signalements d'agressions sexuelles (attouchement, exhibition, agression) a augmenté entre 2019 et 2020, **passant de 6 agressions sexuelles en 2019 à 13 en 2020**. Une **enquête sur le harcèlement sexiste et sexuel** a été réalisée auprès du grand public et a mis en évidence une légère baisse du sentiment de sécurité entre 2019 et 2020 :

Enquête sur le harcèlement sexiste et sexuel auprès des usagers	2019	2020
Sentiment de sécurité sur le réseau tram (note sur 20) - Femmes	15	14,7
Sentiment de sécurité sur le réseau tram (note sur 20) - Hommes	16	15,6
Sentiment de sécurité sur le réseau bus (note sur 20) - Femmes	15,3	15,3
Sentiment de sécurité sur le réseau bus (note sur 20) - Hommes	16,2	15,8
Sentiment de sécurité sur le réseau soirée (note sur 20) - Femmes	13,3	12,3
Sentiment de sécurité sur le réseau soirée (note sur 20) - Hommes	15,2	14,2

Le dispositif des arrêts à la demande après 22h00, instauré par la société Keolis et Bordeaux Métropole en 2019, a été maintenu en 2020. Il permet, à partir de 22 heures, au passager ou à la passagère de pouvoir demander au chauffeur d'être déposé entre deux arrêts, dans un endroit éclairé, sans danger pour la descente du bus et la circulation environnante.

**Le nombre de sollicitations d'arrêts à la demande a diminué entre 2019 et 2020, passant de 875 à 321** (ces données étant non genrées). Les sollicitations sont ciblées sur certains mois (63 en janvier 2020, 53 en septembre 2020, 50 en octobre 2020) en raison des périodes de confinement et de couvre-feu (1 sollicitation en avril, 1 en mai, 11 en juin, 18 en novembre).

# CONCLUSION

Entre 2019 et 2020, les données RH évoluent lentement sur de nombreux domaines malheureusement. Le taux de mixité global stagne à 70/30. Les effectifs de cadres féminins plafonnent à 67,5% en 2020 (contre 68% en 2019). Nous observons cependant une hausse de l'avancement de grade et de la promotion interne en direction des femmes. Une baisse de l'écart du salaire moyen entre hommes et femmes est constatée alors que le salaire féminin moyen est quant à lui resté stable. Aucune évolution en revanche n'est mise en exergue concernant la masculinisation des métiers occupés en très grande majorité par des femmes et inversement. Bien au contraire, les écarts ont tendance à se confirmer. Le métier d'assistant.e d'accueil petite enfance en est un exemple.

Toutefois, les données recueillies et présentées dans ce rapport révèlent de manière générale une attention croissante portée par la ville de Bordeaux quant à l'évolution de l'égalité femmes-hommes au sein des différents services et à la mise en place d'outils permettant de corriger tout processus tendant à aller contre cette égalité. C'est en cela que la Ville a été labellisée par l'AFNOR en 2019 et que la labellisation a été reconduite en 2021 au regard du travail réalisé. Ainsi, la méthode d'établissement de la cartographie des risques a été jugée performante, le plan de communication interne annuel formalisé avec des axes, des objectifs, et des cibles a lui été identifié comme un point fort au même titre que les actions développées en faveur de la lutte contre les stéréotypes. L'AFNOR a toutefois insisté sur l'importance de la formation des encadrant.e.s, mais également de l'ensemble des agent.e.s. Il est nécessaire que chacun.e soit attentif.ve et vigilant.e pour faire reculer ces inégalités. Cet engagement doit se traduire à tous les niveaux et passe par la sensibilisation des équipes et dirigeant.e.s.

En matière de politiques publiques, à la veille du premier confinement, la Semaine des droits des femmes a permis de toucher plus de 4 000 personnes grâce aux différents événements dont plusieurs expositions. Malgré la crise sanitaire, des événements de la Quinzaine de l'Égalité ont été adaptés et proposés sur les réseaux sociaux entre le 19 novembre et le 4 décembre. Un budget en hausse a été mis en place pour soutenir des initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes sur le territoire. La Commission « Droits des femmes » a poursuivi ses travaux via des réunions en visioconférence notamment pour agir contre les violences sexistes et sexuelles et l'accompagnement des victimes.

La lutte contre les violences faites aux femmes a été une des priorités de la Ville tout particulièrement lors des périodes de confinement. Ainsi, Bordeaux a mis en place un plan d'actions d'urgence en lien avec l'Etat (Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité) et a renforcé son soutien aux associations locales venant en aide aux victimes de violences intrafamiliales. Il a ainsi été créé des points d'accueil d'urgence dans les centres commerciaux de Bordeaux et la métropole poursuivis lors du 2ème confinement. En totalité, la Ville a consacré plus de 52 000 € à la lutte contre les violences intrafamiliales en période de confinement.

Que ce soit en interne ou via les politiques publiques déployées, la Ville de Bordeaux s'est attachée tout au long de l'année 2020 et malgré les différentes périodes de confinement à poursuivre son travail pour mieux lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, à protéger les victimes de violences intrafamiliales. Ce rapport a donc pour objectif de présenter l'ensemble des politiques mises en œuvre par la ville avec pour ambition de répondre plus efficacement encore sur les bases des constats effectués à cette grande problématique sociale du XXIème siècle.