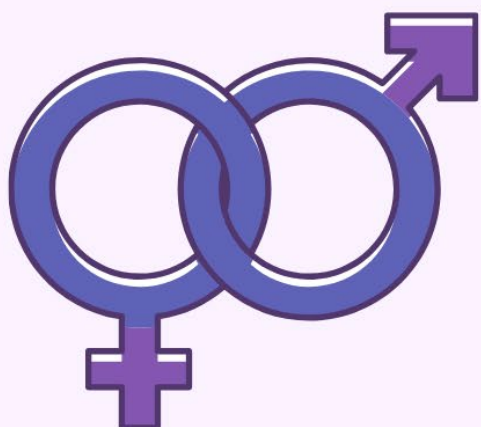


# NON RAPPORT ÉGALITÉ



---

Rapport sur la situation en  
matière d'égalité femmes-  
hommes de Bordeaux  
Métropole

|                                                                                                        |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUCTION .....</b>                                                                              | <b>6</b>  |
| Les quatre axes de la politique Egalité femmes/hommes.....                                             | 7         |
| Rappel du contexte légal.....                                                                          | 7         |
| La démarche de double labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et Diversité .....           | 8         |
| <b>AXE 1 - DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ .....</b>                                               | <b>11</b> |
| <b>ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>                                                             | <b>11</b> |
| Un portage politique et administratif affirmé.....                                                     | 11        |
| <b>Un engagement confirmé par la Présidente et le Directeur général des services .....</b>             | <b>11</b> |
| <b>Un portage politique stable depuis 2022.....</b>                                                    | <b>11</b> |
| <b>Une mission égalité ayant un champ d'actions toujours plus ouvert .....</b>                         | <b>11</b> |
| <b>Un réseau interne de référent.es dynamisé .....</b>                                                 | <b>13</b> |
| <b>Des réseaux nationaux et européens intégrés.....</b>                                                | <b>15</b> |
| <b>Une assemblée métropolitaine quasiment paritaire.....</b>                                           | <b>15</b> |
| <b>.....</b>                                                                                           | <b>17</b> |
| <b>Un Conseil de développement Durable C2D paritaire dans sa composition et son fonctionnement</b>     | <b>18</b> |
| <b>Une réserve citoyenne mixte .....</b>                                                               | <b>18</b> |
| <b>Une attention portée aux délégations internationales .....</b>                                      | <b>19</b> |
| Un plan de communication interne annualisé .....                                                       | 19        |
| Des directions proactives en interne.....                                                              | 26        |
| Une communication externe soutenue.....                                                                | 26        |
| <b>La création d'une affiche sur les violences au sein du couple .....</b>                             | <b>26</b> |
| <b>Le catalogue des outils de sensibilisation sur l'Egalité et la Diversité.....</b>                   | <b>27</b> |
| <b>Un co-pilotage de la Quinzaine de l'Egalité et de la Diversité .....</b>                            | <b>21</b> |
| <b>Participation à un projet photographique valorisant la mixité des métiers de la Métropole .....</b> | <b>21</b> |
| <b>L'exposition Métropolitaine « Des Elles pour le numérique » .....</b>                               | <b>22</b> |
| <b>Le pelliculage d'une rame du tramway .....</b>                                                      | <b>23</b> |
| <b>Une communication externe vigilante .....</b>                                                       | <b>24</b> |

|                                                                                             |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Des sessions de sensibilisation et de formation renforcées .....                            | 24        |
| Un dialogue social qui se poursuit.....                                                     | 28        |
| Une enquête interne sur le ressenti de discrimination .....                                 | 28        |
| Le rapport sur la situation en matière d’Egalité femmes/hommes .....                        | 29        |
| Réponse à l’appel à projets 2024 du Fonds de l’égalité .....                                | 29        |
| <b>AXE 2 - TENDRE VERS L’EXEMPLARITÉ.....</b>                                               | <b>31</b> |
| La cartographie des risques de discrimination dans les process ressources humaines.....     | 31        |
| La nouvelle obligation de publier l’index de l’égalité professionnelle femmes hommes .....  | 32        |
| Le recrutement.....                                                                         | 34        |
| <b>Les équipements.....</b>                                                                 | <b>36</b> |
| <b>L’utilisation de l’écriture égalitaire .....</b>                                         | <b>36</b> |
| La gestion de carrière .....                                                                | 37        |
| <b>Les effectifs.....</b>                                                                   | <b>37</b> |
| <b>Les emplois à hautes responsabilités .....</b>                                           | <b>40</b> |
| <b>L’encadrement.....</b>                                                                   | <b>41</b> |
| <b>La démographie des effectifs.....</b>                                                    | <b>41</b> |
| <b>Le temps partiel.....</b>                                                                | <b>43</b> |
| <b>La parentalité .....</b>                                                                 | <b>44</b> |
| <b>L’aménagement des conditions de travail en cas de menstruations incapacitantes .....</b> | <b>48</b> |
| <b>Les accidents et maladies .....</b>                                                      | <b>49</b> |
| <b>Les sanctions.....</b>                                                                   | <b>50</b> |
| <b>La formation .....</b>                                                                   | <b>51</b> |
| <b>L’évolution professionnelle choisie.....</b>                                             | <b>52</b> |
| <b>L’évaluation annuelle des agent.es .....</b>                                             | <b>52</b> |
| <b>La rémunération et les disparités salariales .....</b>                                   | <b>52</b> |
| <b>Le déroulement de carrière et les promotions internes .....</b>                          | <b>55</b> |
| <b>L’aide sociale .....</b>                                                                 | <b>57</b> |
| <b>La retraite.....</b>                                                                     | <b>57</b> |

|                                                                                                          |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| .....                                                                                                    | 58        |
| La conciliation des temps de vie.....                                                                    | 58        |
| <b>Le télétravail.....</b>                                                                               | <b>58</b> |
| <b>Les plages horaires fixes.....</b>                                                                    | <b>59</b> |
| <b>Le temps de travail aménagé.....</b>                                                                  | <b>59</b> |
| <b>La Conciergerie Solidaire .....</b>                                                                   | <b>60</b> |
| <b>Le don de jour : enfants et aidants.....</b>                                                          | <b>61</b> |
| <b>Accompagner les proches aidant.es .....</b>                                                           | <b>62</b> |
| <b>AXE 3 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LA MISE EN OEUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES</b>                      |           |
| <b>MÉTROPOLITAINES .....</b>                                                                             | <b>64</b> |
| La commande publique .....                                                                               | 64        |
| Le mécénat et l'attribution de subventions .....                                                         | 65        |
| L'aménagement des espaces publics .....                                                                  | 65        |
| L'accès aux transports .....                                                                             | 68        |
| <b>Les statistiques des usager.ères.....</b>                                                             | <b>68</b> |
| <b>Des actions de formation et de communication en interne.....</b>                                      | <b>70</b> |
| <b>La lutte contre les violences sexistes et sexuelles .....</b>                                         | <b>70</b> |
| <b>Des actions de sensibilisation grand public .....</b>                                                 | <b>71</b> |
| <b>La sécurité et le sentiment de sécurité dans les transports en commun .....</b>                       | <b>65</b> |
| <b>Enquête sur le harcèlement sexiste et sexuel auprès des usager.ères .....</b>                         | <b>66</b> |
| <b>L'enquête ménage déplacement analysée sous l'angle du genre, de l'âge et de la classe sociale....</b> | <b>66</b> |
| Les initiatives locales : le soutien aux associations .....                                              | 67        |
| La politique de la ville.....                                                                            | 68        |
| Le numérique .....                                                                                       | 69        |
| La résilience agricole et alimentaire.....                                                               | 69        |
| <b>AXE 4 - ACCOMPAGNER LES COMMUNES VOLONTAIRES DANS LEURS ACTIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ</b>             |           |
| <b>ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>                                                               | <b>70</b> |
| L'animation du réseau local Mix'Egalité.....                                                             | 70        |
| Un soutien méthodologique et organisationnel aux communes .....                                          | 72        |

|                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Le réseau « Pessac s’engage » .....                                                      | 73        |
| La création d’outils partagés avec les membres du réseau Mix’Egalité.....                | 73        |
| Des événements de promotion de l’égalité communs entre la Métropole et les communes..... | 73        |
| <b>Le co-pilotage de la Quinzaine de l’égalité .....</b>                                 | <b>73</b> |

La structure du rapport égalité 2024 reprend la présentation adoptée en 2023 afin de le rendre plus lisible et de le mettre davantage en cohérence avec le Plan d'actions Egalité (en cours de remise à jour) et la labellisation Afnor Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Un logo été associé aux actions attendues dans le cadre de la labellisation :**



Un code couleur permet de préciser si la criticité des actions :

-  Une vigilance doit être apportée, car l'action est insuffisamment développée ou n'a pas commencé
-  L'action est lancée, non achevée, ou des progrès restent à accomplir
-  L'action est terminée ou se déroule de manière régulière, conformément au plan d'actions

# INTRODUCTION

Consciente que l'égalité femmes/hommes se joue tant au niveau national que local, Bordeaux Métropole s'est engagée dans une politique transversale de promotion de l'égalité femmes/hommes depuis de nombreuses années.

Dès 2014, elle a adhéré à la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, promue par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe. Cette charte définit 6 grands principes, que les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) s'engagent à respecter :

- L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental
- Les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte, afin d'assurer l'égalité femmes/hommes
- La participation équilibrée femmes/hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique
- L'élimination des stéréotypes genrés est indispensable pour l'instauration de l'égalité femmes/hommes
- L'intégration de la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités est nécessaire pour faire avancer l'égalité femmes/hommes
- Des plans d'actions et des programmes disposant de budgets dédiés sont des outils nécessaires

Un premier Plan d'actions métropolitain Égalité femmes/hommes a ainsi été élaboré et adopté par le Conseil métropolitain le 30 octobre 2016. Un deuxième plan triennal 2020/2022 a été adopté par le Conseil du 20 décembre 2019. Le troisième Plan d'actions sera proposé aux élu.es courant 2025.

### **Les quatre axes de la politique Egalité femmes/hommes**

- Développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Tendre vers l'exemplarité de Bordeaux Métropole employeur
- Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines
- Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité femmes/hommes

La promotion de l'égalité nécessite un engagement sur le long terme, qui se fonde sur des actions de proximité, des données statistiques, des expérimentations, et leur mise en valeur. Elle s'accompagne également d'une sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre. Le présent rapport participe à cette valorisation du travail accompli et met en valeur les actions en cours ou à venir.

### **Rappel du contexte légal**

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que toutes les collectivités et les établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent présenter devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes. Ce rapport est devenu obligatoire depuis 2016. Il doit donner un panorama des avancées égalitaires en interne, sur les politiques publiques, et permettre la remise à jour du Plan d'actions métropolitain Egalité femmes/hommes. Ce rapport a vocation à s'enrichir chaque année.

## **La démarche de double labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et Diversité**

En juin 2017, la Métropole, la Ville de Bordeaux et son Centre Communal d'Action Sociale se sont engagés dans une démarche commune de double labellisation Egalité professionnelle femmes/hommes et Diversité.

En mai 2019, les labels ont été accordés pour une durée de 4 ans, avec un audit de suivi à mi-parcours, réalisé du 1<sup>er</sup> au 11 février 2021, et une échéance de fin en 2023.

Pour rappel, la labellisation est un processus important, avec un cahier des charges strict, permettant d'inscrire notre organisation dans une démarche d'amélioration continue sur le long terme.

**Aussi, Bordeaux Métropole a fait le choix de déposer une nouvelle candidature au double label dès juin 2023.** La Ville de Bordeaux et son CCAS ont décidé de ne pas reconduire leur candidature.

Un audit a été réalisé auprès des services en septembre 2023. Plus de 50 agent.es, de toutes catégories et filières, élu.es, représentant.es syndicaux se sont entretenu.es avec deux auditeurs missionnés par l'AFNOR.

Les **conclusions** de l'audit de renouvellement sont positives et les Labels Diversité et Egalité ont été confirmés respectivement en mai et septembre 2024, pour 4 ans. La grande majorité des éléments mentionnés dans le cahier des charges des labels a été considérée comme conforme.

Des **points performants** ont été relevés par les auditeurs, notamment :

- Les plans d'actions
- Les événements et outils de communication interne visant à lutter contre les stéréotypes
- Le travail sur la réduction des disparités salariales, avec la refonte du RIFSEEP
- L'organisation du travail et les outils de conciliation des temps de vie
- La relation avec les fournisseurs et les usagers

Toutefois, les auditeurs ont mentionné **4 points d'insuffisance** sur lesquels la Métropole s'est engagée à prolonger ses actions :

1. La nécessité de mettre à jour la cartographie des risques de discrimination dans les process RH

L'Inspection générale des services a inscrit la réalisation de cette mise à jour dans sa feuille de route 2024. La cartographie est en cours de réalisation et pourra être communiquée au Codir, aux organisations syndicales et aux élus au 1<sup>er</sup> semestre 2025.

2. La formation et la sensibilisation insuffisante des encadrant.e.s

La Métropole a organisé le 13 octobre 2023, une réunion de tous les directeurs et directrices sur la thématique de l'égalité et de la diversité. Il s'agissait d'une matinée de sensibilisation dédiée, avec différentes animations (théâtre forum, vidéo, exposition) pour partager l'importance d'un management intégrant la culture de l'égalité. Le rôle des directeurs et directrices était placé au cœur de la diffusion de cette politique générale, de même que leur responsabilité quant à la formation des managers et des collaborateurs et collaboratrices. Une nouvelle diffusion du catalogue de l'offre de formation sur les sujets égalitaires a eu lieu fin 2023.

Par ailleurs, entre décembre 2024 et janvier 2025, 12 sessions de sensibilisation d'1h15 sont programmées sur ce sujet à l'attention de tous les agent.es de Bordeaux Métropole, dispensées par le cabinet Egaé, en e-learning.

La dernière session sera enregistrée, et disponible dans la communauté professionnelle Egalité sur Intranet. Cet enregistrement pourra être proposé par les encadrant.es aux équipes qu'ils animent. Au moment de la rédaction de ce rapport, un plan de communication est en cours de création pour accompagner ces sessions.

3. Le manque de vision globale des saisines des agent.es sur les discriminations, avec de trop nombreux canaux de remontée des signalements et le très faible nombre de saisines de la cellule d'écoute Alerte discrimination, en 2022 (18 appels)

A compter de janvier 2024, une Ligne d'Ecoute et d'Orientation en interne a été mise en place (dispositif LEO). L'agent.e peut l'activer pour toute situation de mal-être. Cette ligne est doublée d'une adresse mail permettant d'obtenir écoute et conseil afin d'améliorer les conditions de travail des agent.es. Un.e agent.e à plein temps a été recrutée et formé.e avant la mise en œuvre du dispositif. L'analyse des situations est effectuée par le.la référent.e ligne d'écoute, qui oriente les agent.es vers les bons interlocuteurs internes pouvant les accompagner dans leurs démarches.

Les situations de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement, d'homophobie, de racisme et de discrimination sont remontées à la chargée de prévention des risques psychosociaux, qui coordonne

les enquêtes internes nécessaires. En cas de situation complexe, la DRH fait appel à des cabinets spécialisés (avocats, psychologues...). Des actions de sensibilisation, formation, discipline sont organisées si nécessaires.

Un suivi des situations, de leur traitement et des délais est réalisé annuellement.

Au 30 octobre 2024, 71 hommes et 85 femmes ont appelé la cellule d'écoute. Sur ces 156 personnes, 10 saisines portent sur la thématique « harcèlement moral, discriminatoire ou sexuel », 1 sur la « discrimination », 27 sur des « procédures violence »

#### 4. Absence d'accord signé avec les organisations syndicales sur les sujets liés à l'égalité et la diversité

Une rencontre intersyndicale a été organisée le 11 octobre 2023 pour partager les premières conclusions de l'audit Afnor. Il a été convenu de trouver une modalité de travail permettant d'échanger sur le volet Egalité et Diversité, indépendamment des instances réglementaires, via des temps de rencontres moins formels, soit en réunions bilatérales, soit en réunions multi latérales.

Un groupe de travail s'est constitué afin d'identifier les différents sujets prioritaires et proposer des réponses à court, moyen ou long terme. Début 2025, une réunion intersyndicale permettra d'échanger avec les représentants du personnel sur ces propositions, qui pourront ensuite faire l'objet d'un projet de protocole d'accord.

**Un audit de contrôle sera réalisé début 2026, au cours duquel une progression sur les points notés comme insuffisants est attendue, ainsi que la mise en œuvre de nouvelles actions, montrant l'engagement continu de l'établissement.**



**Attestation**

LD/2019/84227.2

Page 1 / 1

AFNOR Certification atteste que le dispositif en matière de prévention des discriminations et d'égalité des chances pour promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines et des relations clients / partenaires / fournisseurs de l'Organisation

**BORDEAUX METROPOLE**

appliqué aux activités :

**ADMINISTRATION PUBLIQUE POUR BORDEAUX METROPOLE**

et site(s) suivant(s) :

**3 ESPLANADE CHARLES DE GAULLE FR-33045 BORDEAUX CEDEX**

a été apprécié positivement en référence aux dispositions du Cahier des charges Alliance Version 1 du 24/12/2015 -Label Diversité applicable aux fonctions publiques du :

**LABEL DIVERSITE**

Cette attestation de labellisation a été obtenue le :

**2024-03-06**



**Julien NIZRI**  
Directeur Général d'AFNOR Certification



**Attestation**

LEP/2019/83963.2

Page 1 / 1

AFNOR Certification atteste que le dispositif en matière d'égalité professionnelle de l'Organisation

**BORDEAUX METROPOLE**

appliqué aux activités et sites suivants :

**ADMINISTRATION PUBLIQUE POUR BORDEAUX METROPOLE**

**ESPLANADE CHARLES DE GAULLE FR-33045 BORDEAUX CEDEX**

a été apprécié positivement en référence aux dispositions du cahier des charges du dispositif Alliance Version 1 du 24/12/2015 applicable aux fonctions publiques du :

**LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Cette attestation de labellisation a été obtenue le :

**2024-09-12**



**Julien NIZRI**  
Directeur Général d'AFNOR Certification

**Attestation**

Page 1 / 1

AFNOR Certification atteste que le dispositif en matière d'égalité professionnelle de l'Organisation

**BORDEAUX METROPOLE**

appliqué aux activités et sites suivants :

**ADMINISTRATION PUBLIQUE POUR BORDEAUX METROPOLE**

**ESPLANADE CHARLES DE GAULLE FR-33045 BORDEAUX CEDEX**

a été apprécié positivement en référence aux dispositions du cahier des charges du dispositif Alliance Version 1 du 24/12/2015 applicable aux fonctions publiques du :

**LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Cette attestation de labellisation a été obtenue le :

**2028-09-11**



**Julien NIZRI**  
Directeur Général d'AFNOR Certification

# AXE 1 - DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## Un portage politique et administratif affirmé

 Un engagement confirmé par la Présidente et le Directeur général des services

En mars 2024, Christine Bost a pris la présidence de Bordeaux Métropole. Première femme à occuper ce poste, elle a affirmé dès son arrivée son attachement à l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations.

La Commission ressources humaines et administration générale (RHAG) reste identifiée comme l'instance de suivi des actions relatives à l'égalité et à l'innovation sociale.

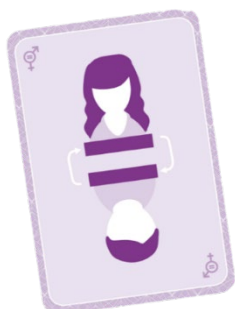
## Un portage politique stable depuis 2022

En sa qualité de Présidente de la Commission RHAG, Mme Nathalie Lacuey a été missionnée en mai 2022 sur les questions d'égalité et d'innovation sociale (lettre de mission annexée), au côté de M. Jean-Francois Egron, Vice-président en charge de cette délégation.

## Une mission égalité ayant un champ d'actions toujours plus ouvert

 La Mission Egalité et innovation sociale fait partie de la Direction Conseil et Organisation (DCO), elle-même rattachée, depuis 2022 au Directeur général des ressources humaines, de la transition et de

l'administration générale (DGRHTAG) de Bordeaux Métropole. Elle est animée par une chargée de mission, dont les moyens sont renforcés par l'accueil régulier de volontaires recrutés en contrat de service civique (2 femmes en 2023, 2 femmes en 2024) et de stagiaires (1 homme en 2024). La mission bénéficie également de la présence d'une doctorante en contrat CIFRE pour 3 ans (avril 2022 à mars 2025) qui réalise une thèse de terrain sur la thématique de l'aménagement égalitaire de l'espace public. L'équipe



est quasiment toujours composée de 4 personnes, très souvent des femmes (par manque de candidatures masculines).

La mission pilote la politique transversale Egalité femmes/hommes et Diversité. Elle assure la promotion d'une culture de l'égalité femmes/hommes, de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Elle impulse ces questions dans le cadre du Plan d'Actions Égalité femmes/hommes et du Plan de lutte contre les discriminations (PLCD). Elle pilote la démarche de double labellisation.

Elle travaille ainsi avec les directions métiers et ressources, en proposant une expertise sur ces questions et en les accompagnant dans leurs actions et conduites du changement. La mission collabore également avec les communes engagées sur les questions d'égalité et avec les partenaires extérieurs du secteur (département de la Gironde, Région Nouvelle Aquitaine, services de l'État, associations).

Par ailleurs, la mission porte également les dossiers d'innovation sociale interne : mise en œuvre du congé de solidarité internationale, accueil de volontaires en service civique, accueil de personnes réalisant une peine de travail d'intérêt général, gestion de la conciergerie d'entreprise, accueil de chiens guides en formation, amélioration de la situation des agent.es proches aidants...



Il est à noter qu'exceptée la chargée de mission égalité et innovation sociale, les moyens humains de la direction ne sont pas permanents. Le contrat de la doctorante s'arrête au premier trimestre 2025 et les missions de service civique, ainsi que les stages de 6 mois restent ponctuels. Le renfort d'un poste permanent complémentaire permettrait d'assurer une plus grande pérennité dans le déploiement d'actions nouvelles et d'expérimentations, notamment sur la question de l'aménagement inclusif du territoire.

Une étude comparative de moyens, réalisée auprès de métropoles de taille comparable, permet de conforter l'intérêt de ce dimensionnement.

## Un réseau interne de référent.es dynamisé



Dans le contexte de la double labellisation Égalité femmes/hommes et Diversité et afin de faire connaître la politique transversale menée par Bordeaux Métropole et d'y impliquer l'ensemble des agent.es et des encadrant.es, un réseau interne de référent.es Égalité/Diversité a été constitué fin 2019.

Les directeurs généraux et directrices générales ont été invité.es à confirmer ou nommer dans leur direction générale un.e référent.e Égalité et Diversité, de préférence en binôme et d'en informer leurs équipes. Les référent.es se sont vu.es attribuer une fiche de mission, à intégrer dans leur fiche de poste. Chaque année, le nombre de référent.es égalité augmente, des agent.es intéressé.es se positionnant et demandant la validation de leur hiérarchie. Ceci montre une meilleure prise en compte des questions égalitaires et de leurs enjeux au sein des directions générales.

Depuis 2022, toutes les directions générales ont au moins un ou une référent.e Égalité (liste en annexe).

### **Les missions du référent ou de la référente au sein de la DG sont les suivantes :**

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

En 2021, la Métropole comptait 16 référent.es. Ce nombre est porté à 20 en 2022, à 23 en 2023 et 27 en 2024.

Ces agent.es ont été réuni.es 4 fois en 2024, pour des temps de travail, de sensibilisation et/ou conviviaux : présentation du périmètre d'actions du service social de Bordeaux Métropole, sensibilisation sur le racisme, atelier de réflexions sur les préjugés, sensibilisation à l'accueil des

personnes transgenre dans les services... Plusieurs ont suivi la formation d'une journée proposée par le CNFPT sur l'égalité de traitement et la non-discrimination en 2024.

Les référent.es sont également invité.es à participer au séminaire du réseau externe Mix'égalité, qui se tient tous les deux ans et aura lieu en décembre 2024 autour de la thématique des auteurs de violences faites aux femmes. Ils seront également formés à l'animation d'un jeu sur les violences sexistes et sexuelles.



En 2024, le référent Egalité du Pôle territorial rive droite (PTRD) a réalisé un diagnostic au sein du Pôle, par des entretiens semi directifs, visant à identifier notamment :

- La connaissance des dispositifs existants sur les sujets égalitaires
- Le niveau de satisfaction quant aux formations et sensibilisation spécifiques sur ces sujets
- Le niveau de satisfaction quant au traitement des discriminations au sein du Pôle et à leur ressenti en matière d'égalité femmes/hommes.

Cette enquête a permis d'identifier les problématiques spécifiques du pôle et d'adopter un plan d'actions interne, comprenant par exemple des actions de sensibilisation, d'information, de formation...

La Mission Egalité a été invitée, lors d'un Codir élargi, à présenter ses missions et les accompagnements qu'elle peut réaliser. Ainsi, lors du séminaire annuel du Pôle en juin, un débat mouvant a été proposé aux agent.es par la Compagnie Donc-y-chocs, spécialisées sur les inégalités de genre et les discriminations.

Lors de la journée pour les agent.es proches aidant.es, organisée le 7 octobre, l'association L'Burn a également animé deux sessions de sensibilisation au burn'out, à destination des agent.es du pôle, via un escape game.

L'exposition dessin sur le management égalitaire a également été affichée dans les locaux pendant plusieurs semaines.



## Des réseaux nationaux et européens intégrés

La Métropole participe à plusieurs réseaux nationaux et européens des collectivités signataires de la Charte européenne pour l'Egalité femmes/hommes dans la vie locale, mais aussi Eurocities et à partir de 2025 FemCities. Elle est bien identifiée sur le plan national sur les questions égalitaires et souvent sollicitée pour des temps d'échanges par les autres collectivités.

Depuis 2022, la Métropole a intégré le réseau national Afnor des collectivités et établissements publics labellisés sur l'Egalité professionnelle.

En 2023, l'Inter Réseau des professionnels du Développement Social Urbain, dont la Métropole fait partie, a repris ses échanges.

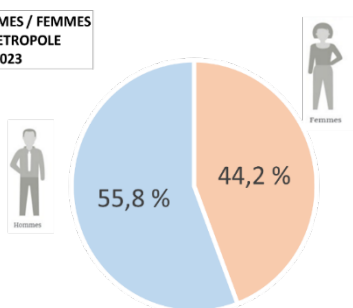
Par ailleurs, depuis 2021, la Métropole est associée à la réunion semestrielle du réseau de la Direction Régionale aux Droits des femmes et à l'Egalité (DRDFE), principalement composé des services déconcentrés de l'Etat.

La participation à ces réseaux est importante, la mission Egalité y trouve des ressources et des exemples de bonnes pratiques et d'expérimentation.

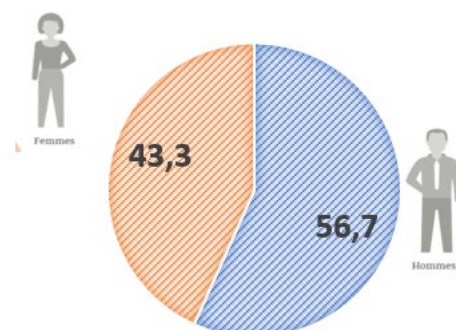
## Une assemblée métropolitaine quasiment paritaire

Depuis les dernières élections de 2020 et pour la première fois de son histoire, le Conseil de Bordeaux Métropole est quasiment paritaire en termes de représentation genrée. Il regroupe 104 élu.es, dont 56,70 d'hommes et 43,30% de femmes en 2024 (55,8% d'hommes et 44,2% de femmes en 2023).

REPARTITION HOMMES / FEMMES  
CONSEIL DE METROPOLE  
ANNEE 2023



REPARTITION  
FEMMES/HOMMES  
CONSEIL DE METROPOLE  
2024



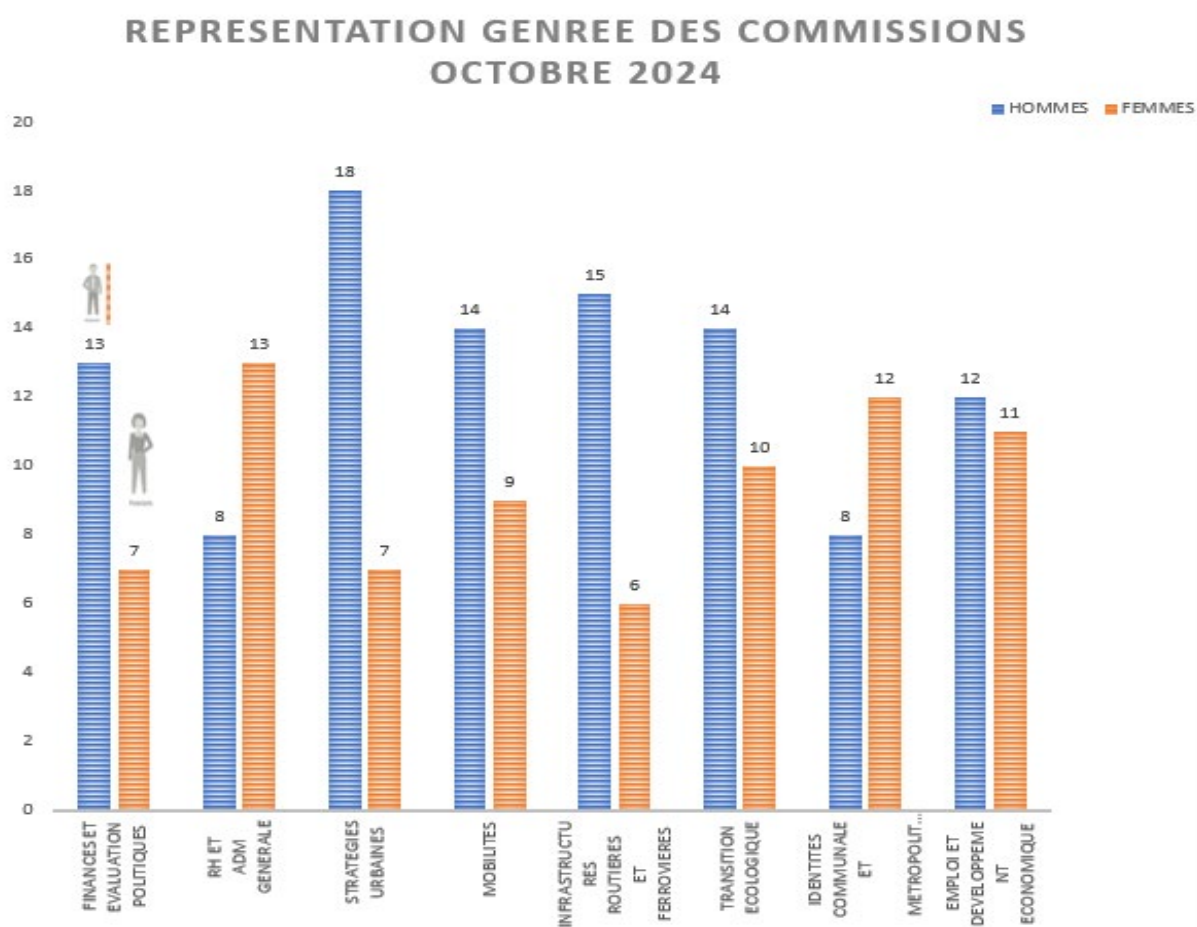
**Ce taux de représentation des élues est supérieur à la moyenne nationale dans les intercommunalités (35,8% après les élections de 2020).**

L'exécutif de Bordeaux Métropole est représenté par le Bureau, qui associe des Vice-Présidents et Vice-Présidentes, des conseillers et conseillères délégué.es, et des maires. La parité est parfaite entre les Vice-Présidents et Vice-Présidentes (10 femmes et 10 hommes). En revanche, pour les 16 conseillers et conseillères délégué.es, le déséquilibre est important : 3 femmes pour 13 hommes. Les 4 maires sont des hommes.

L'évolution de la composition du Bureau explique ce déséquilibre. En effet, depuis 2022, ont été intégré à l'exécutif les conseiller.ères métropolitain.es délégué.es, permettant à l'ensemble des maires d'être plus fortement associés à la politique de l'agglomération.

Au sein des commissions, les femmes sont sur-représentées dans les commissions Ressources humaines et affaires générales (61,90%) et Identité communale (60%). En revanche, elles sont minoritaires dans les commissions Stratégies urbaines (28%), Finances (35%), et Infrastructures (28,57%). On atteint la mixité (soit 40% de représentation d'un même sexe) dans les commissions Emploi (47,82%), Transition écologique (41,66%) et Mobilités (39,13%). Les présidents et présidentes

de commissions sont des hommes pour 75%.



Concernant le temps de parole des élu.es, les enregistrements des Conseils, mesurés en dehors des temps de parole de la Présidente, du ou de la secrétaire de séance ou des rapporteur.ses, ont montré une prise de parole toujours plus importante de la part des hommes. En moyenne, les temps de parole des femmes représentent 30% des échanges lors des conseils métropolitains.

Temps de parole par genre et par Conseil mesurés entre septembre 2023 et septembre 2024:

|        | 29/09/23 | 01/12/23 | 02/02/24 | 12/04/24 | 07/06/24 | 05/07/24 | 26-27/09/24 |
|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------|
| Hommes | 02:21:17 | 02:05:08 | 2:47:10  | 02:02:05 | 02:12:02 | 02:15:04 | 05:01:41    |
| Femmes | 00:26:49 | 00:56:15 | 0:49:49  | 01:06:23 | 00:52:47 | 00:53:47 | 01:49:47    |

## Un Conseil de développement Durable C2D paritaire dans sa composition et son fonctionnement

À la suite de sa recomposition en 2023, le C2D reste paritaire : 52 femmes et 52 hommes. Il est présidé, depuis 2021, par Mme Brigitte Tandonnet, médecin gynécologue et militante associative sur la question des droits des femmes. Le Bureau du C2D est composé de 6 femmes et 8 hommes.

Le C2D porte également une attention particulière à la participation des femmes dans le cadre de ses travaux. Ainsi, ces dernières ont davantage participé que les hommes aux différents formats d'échanges du C2D (groupes de travail, rencontres, plénières...) : 54% de la participation est féminine.

## Une réserve citoyenne mixte

Face à la multiplication des événements extrêmes (tempêtes, inondations, méga-feux, canicules...), Bordeaux Métropole a créé, la Réserve citoyenne en juin 2023.

Elle se compose d'une centaine de bénévoles femmes et hommes, désirant s'impliquer au niveau local.

Leur mission est de sensibiliser la population aux risques majeurs et de renforcer le soutien et l'assistance en cas de crise ou de situation à risque dans la Métropole.



## Une attention portée aux délégations internationales

Les missions internationales sont des représentations de l'organisation métropolitaine à l'étranger. Elles portent donc une traduction de notre politique égalitaire et la mixité de leur composition doit être recherchée.

En 2024, les délégations étrangères reçues à Bordeaux Métropole, en comptent 11 hommes et 3 femmes (soit 79% et 21%).

En 2024, 3 hommes et 2 femmes travaillant pour Bordeaux Métropole sont partis à l'étranger.

L'établissement envoie également des jeunes volontaires en Inde dans le cadre d'une coopération avec l'Ecole d'architecture. En 2024, 3 hommes et 6 femmes ont été concernés.

La Métropole participe enfin à un programme de financements solidaires relatifs à l'eau et aux déchets. Les bénéficiaires de ces projets sont à 71% des hommes et à 29% des femmes.

## Un plan de communication interne annualisé

La communication interne est essentielle dans la diffusion d'une culture de l'égalité femmes/hommes et dans la lutte contre les stéréotypes et discriminations. Elle s'attache à promouvoir l'égalité dans tous ses supports de diffusion. Ainsi, le catalogue des jouets de Noël proposé aux enfants du personnel en 2023 et en 2024 a été travaillé afin d'éviter les stéréotypes genrés.

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. Elle veille également à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes mis à l'honneur dans les publications, magazines internes et campagnes d'affichage, par exemple dernièrement dans le livre « Portraits d'agents », publié en 2024.

Par ailleurs, la Direction de la Communication interne participe à la connaissance et à la diffusion des outils, procédures et dispositifs accessibles aux agent.es, venant en appui aux encadrant.es pour prévenir les discriminations et garantir l'égalité de traitement.

Chaque année, depuis 2019, un plan de communication interne est établi pour aborder les questions égalitaires sous différentes formes : journal interne, intranet, vidéos, événements organisés à l'attention des agent.es, envoi de flyers dans les bulletins de salaire, constitution et diffusion de livrets d'information...



Un évènement interne est toujours organisé autour du 8 mars à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes.

En 2024, la thématique retenue portait sur la charge mentale. Un quizz a été mis à disposition des agent.es dans les espaces de restauration, afin de déclencher discussion et prise de conscience.

## La charge mentale

### Quiz

La charge mentale, c'est le poids psychologique de la gestion quotidienne des tâches domestiques et éducatives, ou de l'aide à un proche, engendrant une fatigue physique et, surtout, psychique. Cette obligation de devoir penser à tout, tout le temps et pour tous les membres de la famille. La charge mentale est d'autant plus forte qu'elle se rajoute aux préoccupations professionnelles (et la charge mentale professionnelle existe aussi !).



#### Question 1

Combien de femmes se disent concernées et impactées par la charge mentale liée à la gestion du quotidien (foyer et famille) au sein de leur ménage ?

- ☐ 1 femmes sur 10
- ☐ 7 femmes sur 10
- ☐ 8 femmes sur 10

#### Question 2

Du fait de leurs implications pour le foyer et la famille, les femmes renoncent plus souvent à leurs ambitions professionnelles que les hommes. Sauriez-vous donner la bonne proportion ?

- ☐ 2 fois plus souvent (4 % de femmes contre 2 % d'hommes)
- ☐ 3 fois plus souvent (18 % de femmes contre 6 % d'hommes)
- ☐ 4 fois plus souvent (40 % de femmes contre 10 % d'hommes)

#### Question 3

Combien de Français.es estiment qu'une charge mentale trop importante peut être à l'origine d'un burn out professionnel ?

- ☐ 32 %
- ☐ 52 %
- ☐ 82 %

Pour cette occasion, des planches de la bande dessinée « Fallait demander ! », de l'autrice Emma, ont été affichées, dans les lieux de passage des sites métropolitains. Emma dépeint la façon dont, en général, les femmes s'investissent au quotidien dans le bien-être d'autrui, anticipant les besoins de leurs proches et l'interaction sociale au bureau comme à la maison.

*C'est ainsi que ma copine J., qui en allant se coucher, demande à son conjoint :*



*Tu pourras sortir le biberon du lave vaisselle quand il aura fini ?*

*- trouve au premier réveil nocturne, le lave vaisselle ouvert, avec juste le biberon sorti, et tout le reste encore à vider.*



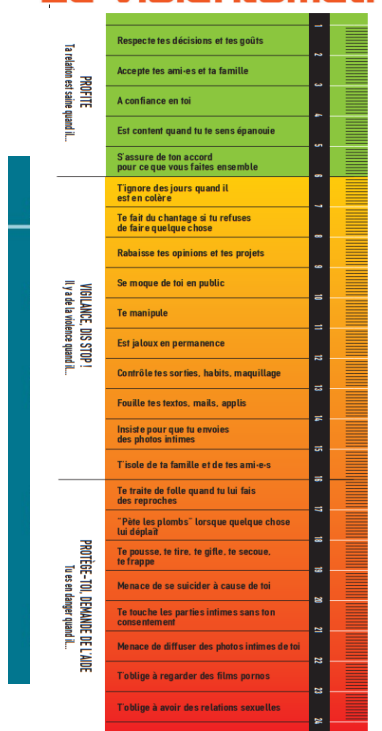
Un mur d'expression a également été proposé aux agent.es dans le hall de Bordeaux Métropole et au 5<sup>ème</sup> étage de la Cité municipale, afin de partager leurs trucs « anti-charge mentale ».

Deux sessions de sensibilisation au burn'out des femmes, via un escape game, ont également été proposées à 20 agent.es.

Par ailleurs, des « violentomètres » sont régulièrement diffusés dans les services : outil de sensibilisation conçu, fin 2018, par les Observatoires des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et de Paris, le « violentomètre » permet de repérer de manière simple et utile les signes d'une relation violente et informe sur les dispositifs d'aide.

Des exemplaires sont régulièrement déposés dans les services médicaux et sociaux de la Métropole et diffusés lors de sensibilisation.

## Le violentomètre



À l'occasion du 8 mars et dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et le CCAS renforcent leur campagne de prévention en distribuant ce violentomètre.

Il permet d'évaluer sa relation amoureuse et de repérer les potentielles violences dans son couple.

Au regard de l'ampleur des violences faites aux femmes et leur gravité, il est impératif de lever le tabou, de protéger les personnes victimes et de sensibiliser la société dans son ensemble afin d'extraire des violences de la sphère privée pour en faire un enjeu sociétal.

**Vous êtes victime de violences, vous pouvez être aidé.e :**

- Vous êtes en danger ? appelez en urgence le 17 ou par sms au 114
- Pour être écouté·e et informé·e, appelez le 3919 violences femmes infos (anonyme et gratuit)

**Pour être accompagné.e :**

- Point info femmes à Bordeaux - Centre commercial Mériadeck (niveau +2) - Lundi au vendredi de 9h à 13h
- N° d'urgence violences intrafamiliales avocat.e.s Bordeaux : 05 57 77 40 71
- [arreteonslesviolences.gouv.fr](https://arreteonslesviolences.gouv.fr) (Signalement en ligne)
- Tchat : [commentonsaime.fr](https://commentonsaime.fr)

En Avant Toutes (jeunes femmes et LGBTQI+)

Le violentomètre, initialement créé en Amérique Latine puis adapté en France, est le fruit d'une collaboration entre l'Observatoire des violences faites aux femmes (OVFA) de la Ville de Paris, l'Observatoire des violences envers les femmes du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis (CSD) et l'association En avant toutes!

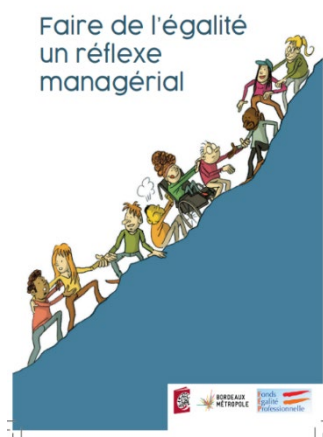
Sur cette thématique des violences faites aux femmes, à la demande des assistantes sociales, un livret interne a été créé en 2023. Il est, avant tout, pensé comme un accompagnement pour les personnes concernées. Il continue à être distribué régulièrement en 2024.



Le Guide interne pour les futurs et nouveaux parents est également régulièrement actualisé dans sa forme numérique et disponible sur Intranet. Il comporte de nombreuses informations utiles aux futurs et aux nouveaux parents, tant dans la sphère professionnelle que personnelle. Ce guide a inspiré d'autres collectivités.

Créée en 2022, et financée avec une partie de la subvention accordées à la Métropole par le Fonds de l'égalité, l'exposition de dessins humoristiques « Vers un management plus égalitaire », élaborée avec le collectif de dessinateurs « Croc-en-jambe », se compose de 21 dessins sensibilisant les agent.es aux questions égalitaires. Cette exposition a été déclinée en cartes postales, et en affiches. Elle est utilisée lors de sensibilisation ou séminaires.

En 2024, elle a été exposée au Pôle Territorial Rive droite et également transmise aux membres du réseau externe Mix'Egalité.



Pour la 3<sup>ème</sup> journée nationale de lutte contre le sexisme, le 25 janvier 2025, la mission égalité a proposé des questionnaires aux agent.es dans les lieux de restauration sur des situations concrètes de violences sexistes et sexuelles. Une communication a été également postée sur l'Intranet reprenant les définitions principales et qualifiant les phrases notées sur les panneaux d'expression mis à disposition des personnels.



► Si on ne sait pas si les propos relatés ont été entendus il y a 10 ans, 5 ans ou très récemment, ils ne peuvent pas être tolérés sous couvert de « blagues » ou de « propos déplacés ».

La majorité des remarques retranscrites sont des **agissements** ou **outrages sexistes**.

► C'est-à-dire des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexuelle, qui portent atteinte à la dignité de la personne ou créent une situation intimidante ou hostile.

Source : Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

Elle est déçue, mais elle va avoir son bébé, ça va lui passer.

T'as pas une femme pour garder tes gosses ?

T'es enceinte ou t'as mis un wonderbra ?

**Agissement sexiste ou outrage sexiste**  
 Sifflements, commentaires sur le physique ou la tenue vestimentaire, regard appuyé, propos sexistes...

Ta femme peut nous faire un gâteau ?

Elle n'est pas un peu courte ta jupe ?

Tu dois avoir tes règles là, non ?

Contravention de **750 à 1 500 € d'amende** en cas de récidive  
Article 6 bis de la loi de 1983 et Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

Un certain nombre d'inscriptions peuvent relever du **harcèlement sexuel**.

► Est assimilé au **harcèlement sexuel** :

• La **répétition** de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à la dignité de la personne ou créent une situation intimidante, hostile.

• Toute forme de pression, **même non répétée**, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel.

Sources : Loi du 13 juillet 1983, article 6 ter (droits et obligations des fonctionnaires) et Code pénal, article 222-33

Ton oral... ? Tu l'as eu en avantant... ?

Tu me fais beaucoup d'effet !

TOP10 DES PLUS BEAUX CULS !

**Harcèlement sexuel**  
 Commentaire sexuel sur le corps, SMS envoyé ou poster à caractère pornographique affiché sur les murs, allusion sexuelle...

Y a du monde au balcon, ce sont des vrais ?

Avec les poumons qu'elle a, elle doit bien respirer.

Sanctions encourues : à partir de **2 ans d'emprisonnement** et **30 000 € d'amende**  
Loi du 13 juillet 1983, article 6 ter (droits et obligations des fonctionnaires) et Code pénal, article 222-33

**TATOU**  
T'AS TOUTE L'INFO

Ma vie d'agent ▾ Ma vie pratique ▾ Nos communautés ▾ Mes Espace

> Actualités > Ensemble contre le sexisme

## Ensemble contre le sexisme

24/01/2025 • CHARRIER-NICOU Florence • 92 vues • 0 j'aime

Ce 25 janvier marque la **journée nationale contre le sexisme**. Si la lutte contre cette attitude discriminante doit être menée tout au long de l'année, cette date officielle est l'occasion de revenir sur les réflexions sexistes entendues dans le cadre du travail.

Pour contribuer à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, le **25 janvier** est désormais la **journée nationale contre le sexisme** (depuis janvier 2024).

Le sexisme ? C'est un propos ou un **comportement qui vise la personne en raison de son sexe ou de son genre sur la base de stéréotypes**. La loi réprime ces comportements qui portent atteinte à la dignité, à la santé, à l'intégrité physique des personnes.

Depuis plusieurs années, les Missions égalité de la Ville de Bordeaux et de la Métropole mettent régulièrement à disposition des agents et des agentes des panneaux d'expression, proposant d'inscrire les **réflexions sexistes entendues dans le cadre du travail**. Une centaine de contributions a été récoltée : merci de votre participation !

>> Découvrez ce qui se cache derrière les propos entendus : [Dépliant\\_Synthèse\\_Sexisme.pdf](#)

Fin janvier 2025, une communication a également été effectuée sur l'Intranet relative au retour du congé maternité, invitant notamment les encadrant.es à demander une visite médicale de reprise pour leurs agentes.

**TATOU**  
T'AS TOUTE L'INFO

Ma vie d'agent ▾ Ma vie pratique ▾ Nos communautés ▾ Mes Espaces / Applica

Communautés > RH > Actualités de la communauté RH > Reprise après un congé maternité



## Reprise après un congé maternité

Ressources humaines • RH et administration générale

29/01/2025 • AUCLIN Maeva • 106 vues • 0 j'aime

**Accordez-vous du temps pour faire le point avec le service santé au travail.**

À la suite de votre congé maternité, le service santé au travail vous propose un entretien avec votre infirmière référente. Un temps utile pour faire le point sur votre situation et répondre à vos questions (retour à l'emploi, allaitement...).

*Bon à savoir : les encadrantes et encadrants peuvent être à l'initiative de la demande de rendez-vous.*

[Nouve](#)  
Découv  
collectiv  
DRH.  
AU

[Ressour](#)  
**Se pro**

Enfin, un livret d'information à l'attention des managers et des agent.es est en cours de préparation concernant la transidentité au travail.

Tous les documents produits sont à disposition des agent.es dans la « communauté pro Egalité » sur l'Intranet.



**Bonne pratique :**

Les outils de sensibilisation sont régulièrement diffusés par la Direction administrative et financière de la Direction générale transition écologique et ressources environnementales, qui communique par messagerie, affichage et lors des réunions de service.



**Bonne pratique :**

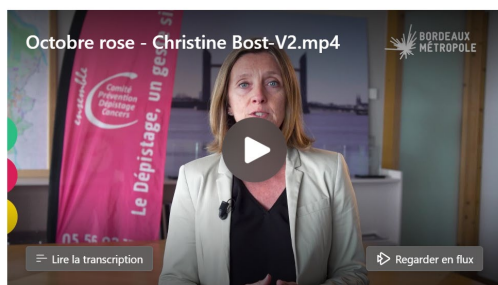
Les outils de sensibilisation sont régulièrement partagés avec les partenaires institutionnels locaux et nationaux. Par exemple, en 2024, les fichiers de l'exposition « Stop sexisme » ont été repris et adaptés par le ministère de la Justice pour une campagne interne.



## Des directions proactives en interne

En 2024, plusieurs directions ont développé des actions de sensibilisation liées au genre à l'attention de leurs agent.es.

En octobre, la Direction la communication interne a réalisé une vidéo de la Présidente invitant les agentes à se rendre sur un stand de l'association Octobre Rose installé dans le hall de la Métropole. Il s'agissait de présenter les bons réflexes pour prévenir le cancer du sein et identifier les ressources utiles.



Le 20 octobre, une centaine d'agent.es se sont retrouvés sur les quais de Bordeaux pour former l'équipe de la Métropole et participer à la marche du Ruban Rose qui fêtait sa 20<sup>ème</sup> année.

A l'occasion de la Quinzaine de l'égalité et de la diversité 2024, la Direction des archives métropolitaines a organisé, avec l'association Méduzyne, une table ronde sur l'importance des archives dans la transmission de la mémoire des luttes féministes et LGBTQIA+.

## Une communication externe soutenue

Depuis septembre 2022, un plan annuel de communication externe a été mis en place.

### La création d'une affiche sur les violences au sein du couple

En 2023, une affiche sur les violences sexistes et sexuelles au sein du couple a été créée à destination du public fréquentant les bâtiments métropolitains. Elle regroupe les numéros utiles et les ressources dont peuvent avoir besoin les victimes. Elle a été exposée dans les toilettes accessibles au public sur les sites métropolitains. Quelques exemplaires ont été distribués aux services médicaux de la Métropole.

En 2024, cette affiche a été reprise par les communes de Saint-Médard-en-Jalles et Pessac.

Profil de la victime

Violence des tiers

Profil de la victime

# VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

## Réagir peut tout changer

### Les numéros utiles

17 : Police nationale, 24h/24, 7j/7  
**114** : Police nationale par sms, 24h/24, 7j/7  
**3919** : Numéro national Violences femmes info 24h/24 en semaine et 9h-18h le week-end  
**119** : Numéro national d'enfance en danger  
**05 57 77 40 71** : Avocat.e.s de Bordeaux spécialisé.e.s pour les violences intra-familiales

### Les ressources

**Point info-femmes** : Centre commercial Mériaudeck (Niveau 2), du lundi au vendredi 9h-13h  
**Cellule d'accueil d'urgence des victimes d'agression** (après un dépôt de plainte), Bordeaux : Hôpital Pellegrin

### Le cycle de la violence dans le couple

### Sur internet

**info-violences-femmes.bordeaux.fr** : Permanences d'accueil des associations bordelaises

**arreteonslesviolences.gouv.fr** : Plateforme de signalement anonyme et gratuite

**commentonsaime.fr** : par l'Association En Avant Toutes, chat à destination des femmes et personnes LGBTQ+, du lundi au samedi, 10h-21h.

**flagasso.com** : Signalement des actes LGBTphobes

### Les associations

**L'APAFED**, Cenon : 05 56 40 93 66

**CACIS**, Bordeaux : 05 56 39 11 69

**CIDFF**, Bordeaux : 05 56 44 30 30

**La maison d'Elia**, Bordeaux : 05 57 09 25 77

**La maison des femmes**, Bordeaux : 05 56 51 30 95

**La maison de Simone**, Pessac : 06 59 39 13 27

**Planning familial 33**, Blanquefort : 05 56 95 24 96

**Planning familial 33**, Bordeaux : 05 56 44 00 04

### 1. Climat de tensions, environnement anxigène

### 2. Violences verbales, physiques, psychologiques, économiques et/ou sexuelles

### 3. L'auteur des violences justifie son comportement et se trouve des excuses

### 4. L'auteur demande pardon, promet de ne pas recommencer et se montre attentionné et gentil.

### Et vous, où vous situez-vous ?

Le violentomètre est un outil développé par la Ville de Paris, le département Seine Saint-Denis et l'association En Avant Toutes. Il permet d'évaluer sa relation amoureuse et de repérer les potentielles violences dans son couple.

### Par mail

**victime-bordeaux@interieur.gouv.fr** : Le bureau d'aide aux victimes du commissariat de Bordeaux.

### Profil de la victime

Profil de la victime

### Violence des tiers

Violence des tiers

## Le catalogue des outils de sensibilisation sur l'Egalité et la Diversité

En 2020-2021, un catalogue des outils de sensibilisation a été élaboré par deux volontaires en service civique de la Mission Égalité : il recense les outils disponibles sur le territoire permettant de sensibiliser aux thématiques de l'égalité, de la lutte contre les discriminations, contre les violences sexistes et sexuelles et d'assurer la promotion du vivre ensemble. Des ressources en ligne ont également été identifiées. Ce catalogue répond à une demande du réseau des partenaires institutionnels, animé par la Métropole, désireux de mutualiser et partager leurs différents outils de sensibilisation. Il facilite ainsi l'accès et la visibilité de chaque outil, évite les doublons, et permet de connaître, utiliser et faire circuler ce qui existe déjà. Il a été mis à disposition des référent.es Égalité des communes et des partenaires institutionnels intéressés et a été actualisé en 2023.

## Un co-pilotage de la Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité

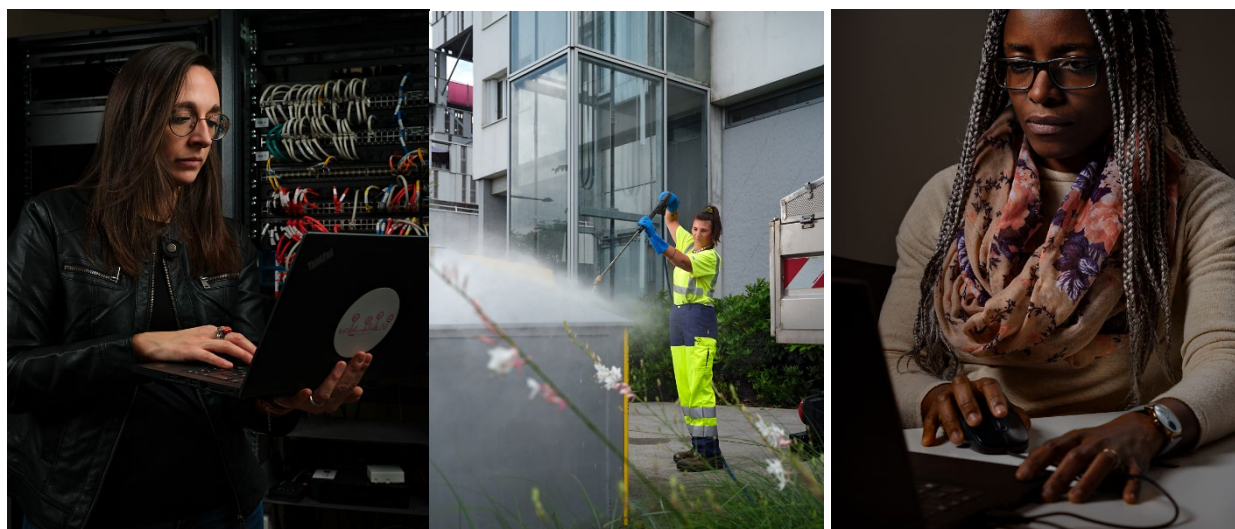
Depuis 2020, la Métropole copilote la Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité au côté de la Ville de Bordeaux.

Pour l'édition 2024, qui s'est déroulée du 12 au 26 novembre, la programmation intégrale figurait uniquement sur l'open agenda de Bordeaux Métropole, évitant ainsi d'éditer 1200 programmes papier. Comme chaque année, la Direction de la communication externe a créé un kit de communication à l'attention des chargé.es de communication des communes. La charte graphique est restée inchangée.

## Participation à un projet photographique valorisant la mixité des métiers de la Métropole

« Mixité des Métiers » est un projet de création photographique porté sur le territoire par M. Olivier Poggianti, (Association Balast), auprès de 26 femmes dans des secteurs d'activité traditionnellement masculins. 6 agentes de la Métropole ont participé à ce projet d'envergure régionale, dont les portraits ont été exposés, durant la Quinzaine de l'égalité 2023, dans le hall de l'Hôtel de Bordeaux Métropole et à la Halle des Chartrons de Bordeaux.





Cette exposition est devenue itinérante : en 2024, elle a été exposée au Pôle Territorial Rive Droite et prêtée à un lycée. Elle a ainsi vocation à investir notamment les établissements scolaires, et les salons de l'emploi, dont ceux auxquels la Métropole participe.

Ce projet permet à la fois de montrer la diversité des métiers techniques de Bordeaux Métropole et leur accessibilité aux femmes. Les immersions dans les services sont aussi l'occasion d'un travail de sensibilisation à la mixité dans les équipes visitées.

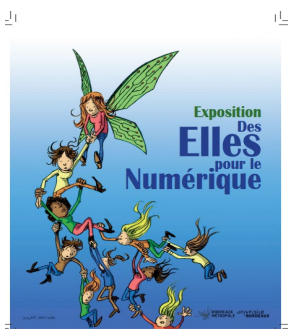
## L'exposition Métropolitaine « Des Elles pour le numérique »

L'exposition « Des Elles pour le numérique », créée en 2022 par Bordeaux Métropole en partenariat avec l'Université de Bordeaux et le collectif de dessinateurs Croc en jambe et destinée à lutter contre les stéréotypes de genre dans le monde du numérique, continue à être diffusée. En 2024, elle a été prêtée 2 fois à des lycées de l'agglomération.

Durant la Quinzaine de l'égalité 2024, elle a été utilisée par Cap Sciences, lors d'ateliers sur la thématique de l'égalité de genre dans les milieux scientifiques.

La Médiathèque de Blanquefort l'a empruntée pour l'exposer 1 mois entre décembre 2024 et janvier 2025. Elle est réservée par un autre établissement pour mars 2025.

Cette exposition et son livret d'accompagnement sont disponibles gratuitement en ligne. Une version du livret existe en anglais.



## Le pelliculage d'une rame du tramway

Comme en 2023, le pelliculage d'une rame du tramway, a été utilisé à deux reprises en 2024 sur les questions égalitaires, et s'est accompagné d'une campagne d'information des voyageurs :

- la semaine du 17 mai, journée de lutte contre les LGBTQIA+



<https://static.actu.fr/uploads/2022/05/bm-6489-preview.jpg>

- la semaine du 25 novembre, journée nationale de lutte contre les violences faites aux femmes

## Vue de Gauche



## Vue de Droite



Chaque année, la ligne de tramway choisie est différente, afin d'informer le plus grand nombre d'usagères et d'usagers.

## Une communication externe vigilante

La Direction de la Communication externe porte également une attention particulière au genre dans la rédaction de ses articles, notamment par :

- L'accord des noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent
- L'utilisation proscrite du terme « Mademoiselle » dans les divers formulaires comme le stipule le droit français
- L'utilisation, dans la mesure du possible et en respect des règles protocolaires, de l'ordre alphabétique lors d'une énumération de titres, de noms au féminin et masculin, notamment d'élu.es
- L'équilibre du nombre de femmes et d'hommes dans les tribunes, quand cela est possible, lors des événements ou des interviews et le partage équilibré des temps de parole

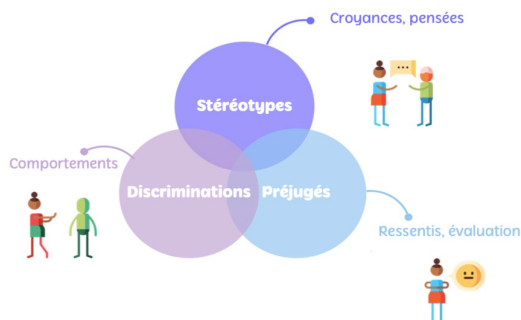
Par ailleurs, le site de Bordeaux Métropole comprend une rubrique sur l'égalité, afin d'informer l'usager.ère et les communes des engagements de la Métropole, de mettre à disposition ses outils et de valoriser les événements métropolitains sur les thématiques égalitaires.

## **Des sessions de sensibilisation et de formation renforcées**



Depuis 2017, dans le cadre de l'engagement de Bordeaux Métropole dans la démarche de labellisation Égalité professionnelle et Diversité, des formations sur la non-discrimination et l'égalité de traitement dans le service public territorial sont proposées en interne une à deux fois par mois à l'ensemble des agent.es volontaires. L'objectif de cette formation d'une journée est de faire comprendre les formes que revêt la discrimination et les mécanismes générant des inégalités de traitement, afin d'identifier et d'analyser les situations à risque dans le champ professionnel et leurs

conséquences. Il s'agit de repérer les moyens d'action concrets et les ressources disponibles pour agir.



Mis en place en partenariat avec le CNFPT, le dispositif s'est intensifié depuis 2018 pour répondre à la demande et aux besoins. **Environ 500 agent.es ont été ainsi formé.es à ce jour.**

Dans le cadre du plan de formation des encadrant.es (EDN), la Direction des ressources humaines (DRH) a choisi d'intégrer dans chacune des formations sur les processus RH (recrutement, évaluation, risques psycho-sociaux...) un module sur l'égalité et la non-discrimination. En 2023 et 2024, 8 sessions d'une demi-journée sur l'égalité femmes/hommes, les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le rôle des encadrants, ont été ajoutées dans le programme EDN, et rendues obligatoires pour les nouveaux et nouvelles encadrant.es. Depuis 2021, **220 encadrants de Bordeaux Métropole ont suivi ces sessions.** Quatre sessions sont programmées pour 2025.

## EDN

Plan de formation des encadrants

|          |   |                                                                                    |
|----------|---|------------------------------------------------------------------------------------|
| Parcours | 1 | CULTURE TERRITORIALE COMMUNE                                                       |
| Module   | 5 | Sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations |

Les intervenant.e.s

Mahé GIRAUD - Directrice - Mission Egalité Ville de Bordeaux

Sandrine DARRIET - Chargée de mission égalité et innovation sociale - Direction conseil et organisation

Comprendre les enjeux liés à l'égalité femmes/hommes et à la non-discrimination pour mieux agir au quotidien en tant qu'encadrant.e

Objectifs de la formation

- S'approprier les enjeux liés à l'égalité femmes/hommes et à la non discrimination
- Appréhender le cadre légal de l'égalité, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de la discrimination
- Mettre en place de bonnes pratiques
- Savoir réagir et accompagner

Déroulé pédagogique

- Repères sur l'égalité femmes/hommes (cadre légal, chiffres, actions menées)
- Repères sur les discriminations
- Repères sur les violences sexistes et sexuelles
- Connaissance de la situation de la collectivité et des dispositifs mis en place en interne
- Mécanismes menant aux inégalités et aux discriminations
- Rôle de l'encadrant.e

Date et durée

Durée : 0,5 jour (9h00 à 12h30)

|            |            |
|------------|------------|
| 31/01/2023 | 06/06/2023 |
| 28/02/2023 | 07/11/2023 |

Groupe de travail visant à identifier de bonnes pratiques



### Bonne pratique :

A la Direction générale adjointe Action climatique et transition énergétique, un parcours obligatoire des cadres a été mis en place, incluant les thématiques égalitaires.

Des sessions de sensibilisation spécifiques ont été développées et les formats adaptés aux contraintes des services :

- Fin 2023, une réunion des directeurs.trices spécifique sur l'égalité femmes/hommes et la non-discrimination a été organisée. Durant une matinée, plusieurs temps de sensibilisation ont été proposés, via une session de théâtre forum, la diffusion d'une vidéo, l'utilisation de la réalité virtuelle pour des mises en situation et la présentation de l'exposition de dessins sur le management égalitaire. Le rôle des directeurs et directrices est placé au cœur de la diffusion de la politique générale, de même que leur responsabilité quant à la formation des managers et des collaborateurs.
- Expérimentation d'un e-learning sur les lgbtphobies, à l'attention des cadres et encadrant.es de Bordeaux Métropole proposé entre mai et juillet 2023. 275 agent.es ont suivi le parcours.
- En novembre 2023 et septembre 2024, un atelier sur le leadership à l'attention des femmes a été testé par un groupe d'agentes, l'idée étant de permettre aux femmes d'oser postuler sur des fonctions d'encadrement et d'évoluer dans leur carrière.
- En 2023, la DRH a proposé 3 sessions sur les violences au sein du couple réalisées par le Centre d'Information Des Femmes et des Familles (CIDFF). 60 personnes les ont suivies.
- Le Cabinet Egaé est également intervenu pour former les agent.es sur la conduite d'enquêtes administratives, notamment en matière de violences sexistes et sexuelles. 3 sessions ont été organisées en 2023, ces formations devraient être reconduites en 2025.
- Des sessions courtes d'1h30 auprès des équipes de terrain sont réalisées à la demande. En 2024, la mission égalité a pour la première fois été amenée à intervenir dans une direction après des faits de violences sexistes et sexuelles, et non plus en prévention. Une intervention sur mesure a été proposée aux agent.es, afin d'interroger notamment l'humour et le respect de l'autre dans le cadre professionnel et les effets des propos et comportements prétendument humoristiques.
- Le MOOC proposé par le CNFPT sur les discriminations, ouvert à tous les agent.es, a été relayé en janvier 2024 sur Intranet.
- En décembre 2024 et janvier 2025, 12 sessions d'e-learning, assurées par le Cabinet Egaé, sur un format d'1h30, seront proposées à tous les agent.es sur les violences sexistes et sexuelles, sur différents créneaux horaires. 50 personnes par séance

pourront être connectées. La dernière session sera filmée et mise à disposition des agent.es et des encadrant.es dans la communauté pro Egalité de tatou. Il sera ainsi proposé aux managers, notamment ceux animant des équipes de terrain, d'organiser un temps de visionnage de la session et de débats autour des violences sexistes et sexuelles.

- A partir du 18 novembre 2024 et jusqu'en mai 2025, 10 ateliers vont être expérimentés avec 16 agentes en réflexion sur leur carrière. L'association Les DébaTTeurs, qui utilise les outils du théâtre pour travailler l'éloquence, la prise de confiance, l'estime de soi, la légitimité (...), animera ces ateliers. Ils ont pu être financés grâce à la subvention accordée à la Métropole par le Fonds de l'égalité.

Un catalogue des diverses propositions de formation a été créé à destination des encadrant.es. Disponible sur l'Intranet, il a également été diffusé à l'ensemble des directeurs et directrices fin 2023.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement et de discrimination.

Elle implique que les agent.es, et notamment les encadrant.es soient formé.es sur ces sujets, afin de prévenir, détecter et traiter les situations.

La Métropole s'est engagée dans ce dispositif en renforçant la ligne d'écoute LEO.

Depuis janvier 2025, un nombre important de directions souhaite mettre en place de sessions de sensibilisation de leurs équipes, notamment sur la thématique des violences sexistes et sexuelles.

## Un dialogue social qui se poursuit

Depuis 2017, le dialogue social sur les questions d'égalité femmes/hommes et de lutte contre les discriminations a été développé. Le présent rapport est présenté chaque année au Comité Social technique.

Des rencontres entre la DRH, la Mission égalité et innovation sociale et les syndicats sont organisées 2 à 3 fois par an.

Les auditeurs Afnor ont considéré que ce dialogue social sur les questions d'égalité devait encore progresser au regard des attentes du cahier des charges des labels Egalité et Diversité. Une rencontre intersyndicale a été organisée le 11 octobre 2023 pour partager les premières conclusions de la campagne d'audit Afnor.

Il a été convenu avec les organisations syndicales de trouver une modalité de travail permettant d'échanger sur le volet Egalité et Diversité, indépendamment des instances réglementaires, via des temps de rencontres moins formels, en multi latérales. Les sujets prioritaires seront identifiés lors de la première séance. Le principe d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle et la diversité sera évoqué lors de ces échanges.

## Une enquête interne sur le ressenti de discrimination

En parallèle des actions menées sur le terrain, une enquête est réalisée tous les deux ans depuis 2018 auprès des agent.es de Bordeaux Métropole, de la Ville de Bordeaux et de son CCAS pour connaître leur ressenti en matière de discriminations de toute nature. Elle a été renouvelée en décembre 2022.

18,02% des 1 037 répondants et répondantes sont des agent.es de Bordeaux Métropole. Les résultats montrent que 14% des personnels ayant répondu ont eu le sentiment d'avoir été victimes de discrimination au moins une fois. 49% d'entre eux l'ont ressenti 4 fois ou plus, 63% l'ont ressenti par un.e encadrant.e et 39% par un ou une collègue de travail.

Les principaux critères de discrimination évoqués sont le genre, l'état de santé, et l'apparence physique. La majorité des personnes ayant ressenti de la discrimination en parle à un collègue (50,7%) ou à des proches (43,7%). Les répondant.es constatent également des moqueries et/ou insultes à l'égard des femmes (189 cas), ou relatives à l'apparence physique (163 cas), ou encore à l'origine (123 cas).

L'enquête sera reconduite au 2<sup>ème</sup> trimestre 2025.

## **Le rapport sur la situation en matière d'Egalité femmes/hommes**

Le présent rapport Egalité, ou rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (partie II), permet de présenter des indicateurs et des statistiques professionnelles genrées, afin d'objectiver les situations observées. Ce rapport est rédigé tous les ans par la Mission Egalité et innovation sociale de la Direction Conseil et organisation (DCO). Il permet également de proposer des pistes d'actions et de mettre en place des moyens pour répondre aux inégalités constatées.

## **Réponse à l'appel à projets 2024 du Fonds de l'égalité**

Le Fonds en faveur de l'Egalité Professionnelle (FEP) permet de cofinancer des projets visant à prévenir et lutter contre les inégalités de genre, et ainsi d'accompagner les administrations des trois versants de la fonction publique, ainsi que les associations (ayant pour objet la promotion ou le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en lien avec les administrations), dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets de promotion et d'amélioration de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

En 2024, le FEP a reçu 190 projets (contre 107 en 2023), dont 79 provenant de la Fonction publique territoriale (contre 40 en 2023). Pour la première fois, cette dernière est la mieux représentée dans les demandes (42%).

117 projets ont été retenus dont :

- 38 pour la fonction publique d'Etat (FPE) pour un montant de cofinancement de 315 630 euros ;
- 55 pour la fonction publique territoriale (FPT) pour un montant de cofinancement de 315 332 euros ;
- 24 pour la fonction publique hospitalière (FPH) pour un montant de cofinancement de 304 496 euros.

Depuis l'ouverture aux 3 versants de la fonction publique, en 2022, les dossiers déposés par la Métropole ont été retenus et ont permis l'attribution des subventions suivantes :

- 13 000 euros pour 2022
- 26 000 euros pour 2023

- 6 000 euros pour 2024

La subvention a été réduite en 2024 au regard du nombre important de collectivités et d'établissements de coopération intercommunale ayant postulé à l'appel à projets.

Cette subvention a été intégralement dépensées et a permis de réaliser :

- Une session de débat mouvant sur l'égalité femmes/hommes et les discriminations lors du séminaire du Pôle Territorial Rive Droite en juin, organisé avec la Compagnie Donc-y-chocs.
- Un atelier « Bulle de sérénité », proposé aux agent.es proches aidant.es, par l'association Les DébaTTeurs, lors de la journée des agent.es proches aidant.es du 7 octobre
- 10 ateliers, intitulés « Prendre sa place », expérimentés avec un groupe de 14 femmes souhaitant évoluer dans leur carrière. Il s'agit de travailler avec l'association Les DébaTTeurs à la prise de confiance en soi, l'estime de soi, la prise de parole orale en toutes circonstances, la posture... avec les outils du théâtre et de l'éloquence. Ces ateliers, commencés en novembre 2024 se poursuivront jusqu'en avril 2025.

Un nouveau dossier a été déposé auprès du FEP fin 2024, afin de financer des actions sur l'année 2025.

## AXE 2 - TENDRE VERS L'EXEMPLARITÉ

*Sauf précision spécifiquement mentionnée, les données présentées proviennent de la Direction des Ressources Humaines (DRH) et concernent l'année 2023.*

### La cartographie des risques de discrimination dans les process ressources humaines



Lors de l'obtention des labels Afnor Égalité professionnelle femmes/hommes et Diversité en 2019, Bordeaux Métropole s'était engagée à réaliser une cartographie des risques de discrimination dans les process de ressources humaines. Cette étude a été conduite par l'Inspection générale des services (IGS) en 2020 avec l'aide d'un cabinet d'audit externe. Les auditeurs de l'Afnor ont souligné cette réalisation et préconisé une reconduction de cette cartographie. L'IGS a intégré cette remise à jour dans sa feuille de route 2024.

La même méthodologie a été reconduite :

- Identification des processus potentiellement discriminants
- Organisation des entretiens avec les responsables de ces processus, comprenant :
  - Un point sur les engagements liés à la cartographie de 2020
  - L'identification de nouvelles problématiques
  - La proposition de solutions adaptées
  - La validation de la nouvelle version de la cartographie par les responsables des processus.
- Création d'une cotation risque collégiale pour les différents processus identifiés.

A ce jour 10 entretiens ont été réalisés. La cartographie sera finalisée au 1<sup>er</sup> semestre 2025 et présentée en comité de direction générale, aux représentant.es du personnel et aux élu.es en suivant.

## *La nouvelle obligation de publier l'index de l'égalité professionnelle femmes hommes*

La loi du 19 juillet 2023, visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, suivie par deux décrets d'application du 13 juillet 2024, a imposé aux collectivités et établissements publics de plus de 40 000 habitants et gérant au moins 50 agents permanents de publier leur index de l'égalité professionnelle, au plus tard fin septembre 2024. L'objectif de cette loi est de supprimer, à terme, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qu'ils emploient.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer :

- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (sur 50 points),
- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels (sur 15 points),
- l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (sur 20 points),
- le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (sur 15 points).

La loi prévoit qu'une collectivité ou un établissement qui obtient un score inférieur à 75 points doit fixer et publier des objectifs de progression dans chacun des indicateurs. L'employeur dispose d'un délai de trois ans pour atteindre cette cible. Si au terme de ce délai, il n'y est pas parvenu, il se verra appliquer une pénalité financière fixée entre 0,1% et 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Le score global de l'index égalité de Bordeaux Métropole est de 74/100, soit proche de la cible des 75.

# INDEX 2023



Egalité professionnelle

BORDEAUX METROPOLE

## 74/100

**DGCL**  
Direction générale  
des collectivités locales

Contact :  
[dgcl-index@dgcl.gouv.fr](mailto:dgcl-index@dgcl.gouv.fr)

|                                                                                                                           |                                                                                     |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Score global                                                                                                              |  | 74/100 |
| 1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires                                   |  | 47/50  |
| 2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent         |  | 15/15  |
| 3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)                     |  | 8/25   |
| 4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations |  | 4/10   |

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Ce score s'explique par :

1 et 2/ Un faible écart de primes (RIFSEEP et indemnités horaires et pénibilité) entre hommes et femmes dans une même filière et catégorie que ce soit pour les fonctionnaires comme pour les contractuel.es. La Métropole s'est engagée depuis plusieurs années à réduire la différence de rémunération F/H, notamment à travers une revalorisation du RIFSEEP en faveur des poste/filière/catégorie les plus occupés par les femmes.

3/ Un écart de taux de promotion d'avancement de grade significatif entre les femmes et les hommes est observé : 54,6% des hommes promouvables sont promus à l'ancienneté contre 48,2% des femmes. Cette différence touche plus particulièrement la filière technique extrêmement masculine. Afin, d'atteindre au mieux l'égalité, des ratios tenant compte de la répartition des agent.es par filière/catégorie/genre sont réexaminés tous les ans et devraient réduire cet écart.

4/ La faible représentation des femmes parmi les 10 agents bénéficiant des rémunérations les plus hautes fait également baisser le score global. En effet, on dénombre seulement 2 femmes parmi ces 10 agents. Cet indicateur est à mettre en parallèle avec la répartition des femmes sur emplois fonctionnels peu féminisés aujourd'hui.

## Le recrutement

*Il est à noter que dans la partie suivante, les recrutements comptabilisés sont les entrées définitives : recrutement direct, recrutement suite à concours, recrutement par mutation, détachement entrant, intégration directe et remplacement.*

Sur l'année 2023, 559 agent.es ont intégré Bordeaux Métropole : 301 hommes et 258 femmes. Les arrivées sont plus nombreuses en 2023 qu'en 2022 (493 agent.es), tant pour les hommes (+35 agents) que pour les femmes (+31 agentes). 53,7% des arrivées sont des hommes. Près de 6 agent.es recruté.es sur 10 le sont sur un poste de catégorie C. Concernant le statut des agent.es nouvellement arrivés, les femmes sont davantage recrutées sous contrat que les hommes (respectivement 52,9% et 42%).

### Répartition des agent.es recruté.es en 2023 par genre et catégorie



Les femmes sont davantage recrutées en catégorie A, et dans la filière administrative ; les hommes plutôt en catégorie C et dans la filière technique. Les femmes représentent 68,9% des personnes recrutées dans la filière administrative (mais ce chiffre continue de baisser depuis 2022 : 72%).

La répartition catégorielle des agent.es recruté.es en 2023 diffère entre les hommes et les femmes. En effet, alors que près de 7 hommes recrutés sur 10 appartiennent à la catégorie C (68,3% des hommes nouvellement arrivés), ce n'est le cas que de 3 femmes recrutées sur 10. À l'inverse, la répartition catégorielle des femmes recrutées est plus équilibrée (30,1% de catégorie A, 34,7% de catégorie B et 35,1% de catégorie C).

En 2023, 259 agent.es contractuel.les ont été recruté.es, dont 52,9% de femmes. Sur ces 259 agent.es, 103 l'ont été dans le cadre d'un remplacement. Les hommes ont tendance à être davantage recrutés sur des contrats de remplacement que les femmes (respectivement 50% des hommes recrutés contre 30,7% des femmes).

Certaines directions indiquent que la mixité ou la diversité n'entrent pas prioritairement en ligne de compte dans les recrutements, privilégiant avant tout la compétence. Les parcours de formation et les accompagnements qui pourraient aider les prises de poste de femmes dans certains services très masculins restent encore à développer.

La Direction des Ressources Humaines (DRH) s'emploie à diversifier les canaux de diffusion des offres, afin de toucher un plus large public et de favoriser la mixité. La présence des équipes des ressources humaines lors des forums de l'emploi a également pour objectif de promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale.

La DRH a acquis un nouveau logiciel de recrutement garant d'une meilleure traçabilité des candidatures, qui permet de suivre et d'évaluer la mixité des candidatures tout au long du processus de recrutement.



#### Bonnes pratiques :

- A la Direction générale Transition écologique et ressources environnementales, Patrimoine végétal et biodiversité, tous les projets d'aménagement ou de rénovation des bâtiments accueillant les équipes intègrent les enjeux de la mixité, ainsi que des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.
- En 2024, une direction technique a intégré une personne transgenre en son sein et adapté ses vestiaires et sanitaires afin de permettre cet accueil dans de bonnes conditions. Les encadrant.es ont accompagné l'arrivée de cette personne, en lien avec la Mission égalité et la Direction des ressources humaines.
- La Direction des Bâtiments intègre dans les projets bâtimentaires les exigences réglementaires relatives à la répartition des sanitaires et vestiaires femmes/hommes. Sur décision du maître d'ouvrage, elle peut aller au-delà de la réglementation.

## Les équipements

Une attention est portée à l'adaptation des équipements et l'aménagement des locaux pour permettre l'accès aux métiers techniques à toute personne en faisant le choix.

Des accords-cadres de fourniture en vêtements de travail prévoient désormais, dans leurs bordereaux de prix, des tailles et des coupes adaptées aux femmes pour les métiers opérationnels (voirie, espaces verts, ateliers...).

Ainsi, il est mentionné dans la charte de gestion des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle (EPI) que pour « promouvoir la mixité ou la lutte contre les discriminations dans les différents métiers contribuant à l'exercice de ses compétences, Bordeaux Métropole est engagée dans une adaptation des vêtements de travail et EPI aux différentes morphologies des agents ».



## L'utilisation de l'écriture égalitaire

Depuis 2017, toutes les offres de postes métropolitaines sont libellées au féminin et au masculin et comportent la mention suivante : « *Dans le cadre de leur démarche en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité, Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et le CCAS s'engagent contre toute forme de discrimination* ».

Concernant l'utilisation de l'écriture épïcène dans les documents administratifs, il a été décidé de privilégier les formules mixtes, la féminisation, la re-formulation ou le doublet intégral (utilisation de tournures du style « chacun et chacune », « habitants et habitantes », « bordelais et bordelaises »).

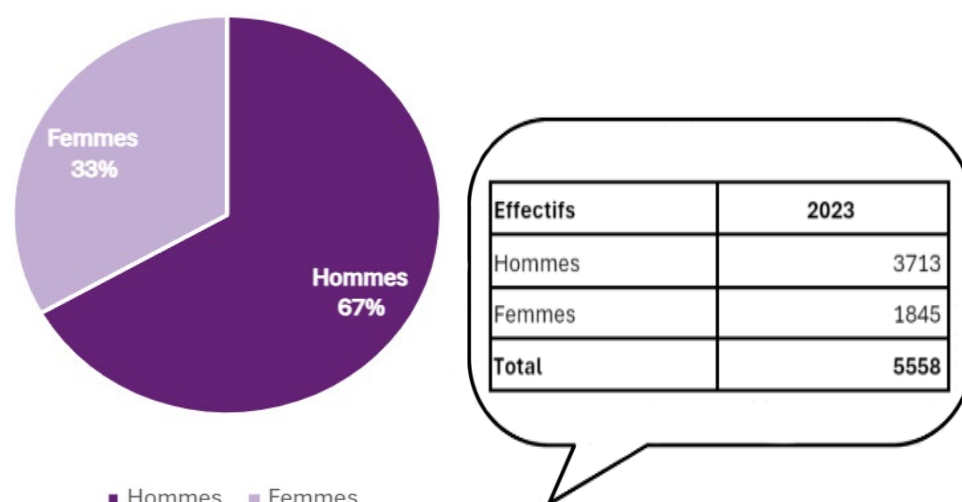
## La gestion de carrière

### Les effectifs

*L'effectif permanent est constitué de l'ensemble des agent.es stagiaires, titulaires et contractuel.les en position d'activité, affecté.es sur un emploi permanent au 31 décembre 2023.*

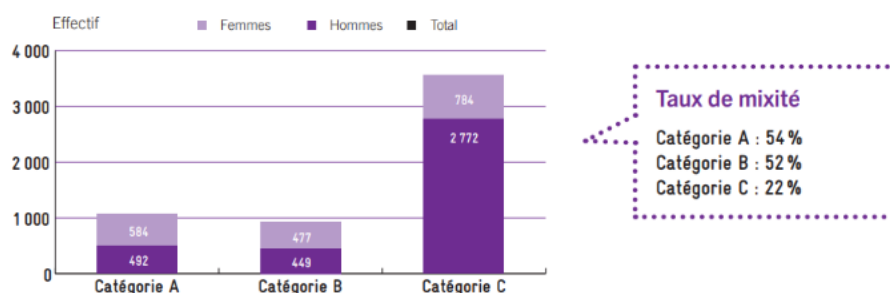
On peut parler de mixité professionnelle lorsqu'une organisation compte au minimum 40% de femmes ou d'hommes. Ce n'est pas le cas à Bordeaux Métropole qui compte, dans ses effectifs (5 558 agent.es) : 1 845 femmes (33,2%) pour 3 713 hommes (66,8%).

#### Effectifs de Bordeaux Métropole par genre



La féminisation des effectifs reste très lente. La proportion de femmes a très légèrement augmenté depuis 2020, en passant de 31,9% à 32,2% en 2021, 32,6% en 2022 puis 33,2% en 2023.

#### Répartition par genre et par filière



La répartition des agents par catégorie montre que dans la catégorie A, les femmes sont majoritaires à l'inverse de la catégorie C, composée en grande partie de métiers techniques très largement occupés par des hommes (78% d'effectif masculin).

Concernant la catégorie B, après une année où la parité a été observée, les femmes reprennent l'ascendant avec une progression de 2% de leur effectif.

#### Répartition des effectifs en pourcentage par filière, qualité statutaire et genre :

|                | Fonctionnaires |             | Contractuels  |               |
|----------------|----------------|-------------|---------------|---------------|
|                | Hommes         | Femmes      | Hommes        | Femmes        |
| Administrative | 9%             | 72,5%       | 24,6%         | 61,8%         |
| Technique      | 91%            | 26,8        | 75,4%         | 35,3%         |
| Autre          | 0              | 0,65%       | 0%            | 2,9%          |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b>    | <b>100%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Une sur-représentation des femmes au sein des effectifs contractuels reste d'actualité (50,4% contre 33,2% des effectifs globaux). Cette différence peut s'expliquer par le fait qu'une majorité des postes sous contrat relève de la filière administrative (41,2% contre 28,8% de l'ensemble des postes), filière qui comptabilise davantage de femmes.

Différentes tendances sont observables dans la répartition par filière et par genre des agent.es en fonction de leur statut.

Les femmes contractuelles sont, en proportion, plus nombreuses à appartenir à la filière technique que les femmes fonctionnaires (respectivement 35,3% contre 26,8%).

Concernant les agents masculins, les contractuels ont tendance à exercer davantage de métiers relevant de la filière administrative que les fonctionnaires (respectivement 24,6% contre 9%).

La faible mixité entre les filières tient notamment aux compétences historiques de Bordeaux Métropole, tournées vers des métiers techniques et perçus comme masculins. Les 5 principaux métiers exercés, représentant 22% des effectifs, sont occupés à 96,3% par des hommes. Le métier le plus représenté avec 7,1% des effectifs est celui d'agent de collecte.

## Les métiers les plus fréquents à Bordeaux Métropole

| Métiers les plus fréquents | Femmes    | Hommes       | Nombre d'agents total | % dans la collectivité |
|----------------------------|-----------|--------------|-----------------------|------------------------|
| Agent de collecte          | 7         | 385          | 392                   | 7,1 %                  |
| Agent de propreté          | 11        | 261          | 272                   | 4,9 %                  |
| Jardinier                  | 26        | 211          | 237                   | 4,3 %                  |
| Agent de conduite          | 1         | 180          | 181                   | 3,3 %                  |
| Agent de voirie            | 0         | 152          | 152                   | 2,7 %                  |
| <b>Total</b>               | <b>45</b> | <b>1 189</b> | <b>1 234</b>          | <b>22,2 %</b>          |

Ces différences sont dues à plusieurs facteurs :

- Les jeunes femmes sont plutôt orientées vers les filières administratives et les jeunes hommes vers les filières techniques. Cette tendance se retrouve lors des recrutements puisque les viviers de femmes postulant dans des métiers techniques et ceux des hommes postulant dans des métiers administratifs sont peu importants.
- Des stéréotypes et des préjugés persistent sur les compétences considérées comme « féminines » ou « masculines ».

Au niveau des **contrats sur emplois permanents**, on compte 478 contrats à durée déterminée (CDD) : 232 hommes (48,5%) et 246 femmes (51,4%), et 105 contrats à durée indéterminée (CDI) : 57 hommes (54%) et 48 femmes (46%).

Au regard des effectifs globaux, la proportion de femmes en CDD, donc en emploi précaire, est plus importante que celle des hommes. En effet, 13,33% (10% en 2022) des femmes sont concernées par un contrat en CDD sur emploi permanent contre 6,25% de la population masculine.

### Zoom sur les apprenti.es :

En 2023, Bordeaux Métropole a accueilli 101 apprenti.es : 44 femmes et 57 hommes.

### Bonne pratique :

A la Direction des Parcs Matériels, sur les 6 apprenti.es recruté.es en septembre 2023 au sein du service maintenance, une femme a intégré l'unité carrosserie / peinture de Latule.

La Direction de l'immobilier (72% d'hommes) porte une attention particulière à la féminisation de ses effectifs. Ainsi, le Service maîtrise d'ouvrage a accueilli, fin 2024, 3 nouvelles collègues.

### **Zoom sur les emplois tremplin :**

Il s'agit de postes créés par délibération et réservés aux personnes reconnues inaptes de façon totale et définitive à leurs fonctions par le comité médical. Ces postes permettent aux agent.es d'amorcer une reconversion.

En 2023, la Métropole dispose de 51 agent.es positionné.es sur des emplois tremplins, soit 1 de plus qu'en 2022 et 4 de plus qu'en 2021.

La part de femme bénéficiant d'un emploi tremplin continue de diminuer, passant de 22% en 2022 à 17,65% en 2023.

### **Zoom sur les agent.es en situation de handicap :**

En 2023, 433 agents en situation de handicap sont recensé.es à Bordeaux Métropole (contre 378 en 2022), 309 hommes et 124 femmes.

Au regard des effectifs globaux, cela représente 6,72% femmes et 8,32% d'hommes.

## Les emplois à hautes responsabilités



Le dispositif des nominations équilibrées, objet de la Loi Sauvadet du 12 mars 2021, prévoit des pénalités si 40% au moins des nouveaux.elles directeur.rices généraux.ales ne sont pas du genre minoritaire.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique porte à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

A Bordeaux Métropole, 1 seule femme est directrice générale (DG) pour 8 hommes, 5 femmes sont adjointes DG pour 11 hommes.

## L'encadrement

Globalement bien que les femmes soient majoritaires dans les effectifs de catégorie A, elles représentent 33% des encadrant.es. Plus précisément, les femmes en position de management sont majoritairement positionnées sur des postes de directeur (46%), de responsable de service/mission (52,86%) et de centre (44,23%). À l'inverse, elles sont beaucoup moins présentes sur des postes de responsable d'unité (11,76%) ou d'équipe (6,77%), ce qui s'explique par la forte composante technique de ces métiers à faible mixité.

Une réflexion doit être menée à la fois pour valoriser les parcours des agentes de Bordeaux Métropole, les aider à monter en compétence, à prendre confiance en elles mais aussi pour inciter des profils féminins externes à postuler.

A cette fin, la DRH a testé en novembre 2023 et septembre 2024 un atelier permettant d'identifier les freins à ces évolutions et de travailler sur les leviers des femmes dans leur déroulement de carrière. Cet atelier permet de débiter une réflexion sur ce sujet complexe. Il est complété par les ateliers menés avec l'association Les DébaTTeurs avec un groupe de 14 femmes, utilisant les outils du théâtre et de l'éloquence pour favoriser la prise de confiance, l'aisance orale....

## La démographie des effectifs

En 2023, l'âge moyen des agents métropolitains s'est stabilisé (augmentation de 2 mois en 2022). Il est de 46 ans et a augmenté de manière identique pour les hommes et les femmes (+ 1 mois). Toutes catégories confondues, les femmes sont plus jeunes de 7 mois que les hommes, comme en 2022.

### Répartition des effectifs par âge moyen, catégorie et genre :

|        | Hommes           | Femmes           | Total                   |
|--------|------------------|------------------|-------------------------|
| Cat. A | 48 ans           | 45 ans et 3 mois | <b>46 ans et 6 mois</b> |
| Cat. B | 47 ans et 2 mois | 45 ans et 3 mois | <b>46 ans et 2 mois</b> |
| Cat. C | 45 ans et 8 mois | 46 ans           | <b>45 ans et 9 mois</b> |
| Total  | 46 ans et 2 mois | 45 ans et 7 mois | <b>46 ans</b>           |

La moyenne d'âge des femmes au sein des catégories est plus homogène que celle des hommes. En effet, on observe que les hommes de catégorie C ont en moyenne 2 ans de moins que les hommes des catégories A et B.

L'évolution de l'âge moyen par catégorie présente des situations hétérogènes. Tandis que l'âge moyen des agents de catégorie C reste stable (+ 1 mois), celui des agents de catégorie B est quant à lui une nouvelle fois en diminution (-3 mois) en lien avec les recrutements de l'année.

### Répartition des effectifs par ancienneté moyenne, catégorie et genre :

|              | Hommes                  | Femmes                 | Total                   |
|--------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| Cat. A       | 9 ans                   | 8 ans et 1 mois        | <b>8 ans et 6 mois</b>  |
| Cat. B       | 10 ans et 11 mois       | 8 ans et 4 mois        | <b>9 ans et 7 mois</b>  |
| Cat. C       | 12 ans                  | 8 ans et 6 mois        | <b>11 ans et 3 mois</b> |
| <b>Total</b> | <b>11 ans et 5 mois</b> | <b>8 ans et 4 mois</b> | <b>10 ans et 5 mois</b> |

Précision : l'ancienneté considérée ici est la période qui s'est écoulée depuis la date à laquelle un agent a été recruté ou transféré à Bordeaux Métropole et le 31 décembre de l'année considérée. Ne sont pas ici recensés les agents contractuels recrutés sur un motif temporaire de remplacement.

En 2023, comme en 2022, un.e agent.e de Bordeaux Métropole a, en moyenne, 10 ans et 5 mois d'ancienneté. Toutefois, on constate une baisse chez les femmes (-2 mois) par rapport à une ancienneté moyenne de 8 ans et 6 mois en 2022. Alors que celle des hommes enregistre une hausse (+1 mois) par rapport à une ancienneté moyenne de 11 ans et 4 mois en 2022. Ainsi, l'écart d'ancienneté moyenne entre les hommes et les femmes toutes catégories confondues se creuse (3 ans et 1 mois).

### Ancienneté moyenne par genre.



Ces données sont à mettre en lien avec les recrutements de l'année qui ont eu un impact fort sur certaines catégories d'agents et donc sur l'ancienneté.

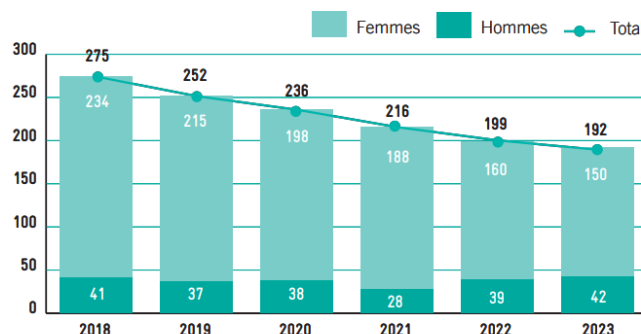
## Le temps partiel

Globalement les agent.es métropolitain.es prennent peu de temps partiel. Une explication tient au fait que la population des agent.es est très masculine. Or, les chiffres nationaux mettent en évidence que ce sont les femmes qui ont le plus souvent recours au temps partiel.

**Au niveau national, 31% des femmes et 12% des hommes sont en temps partiel, toutes fonctions publiques confondues. Dans la fonction publique territoriale, les personnes à temps partiel sont à 96% des femmes. Source : les chiffres clés de l'égalité 2022**

Une baisse continue du nombre d'agents à temps partiel est à relever depuis plusieurs années. Deux tendances en découlent : les femmes sont de moins en moins nombreuses à prendre un temps partiel (188 en 2021 contre 150 en 2023) alors que les hommes y ont davantage recours (28 agents en 2021 contre 42 en 2023). La diminution des temps partiels est en partie due au déploiement du télétravail qui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

### Évolution du nombre d'agents à temps partiel par genre depuis 2018



Au 31 décembre 2023, 192 agent.es métropolitain.es sont à temps partiel, soit 3,5% de l'effectif sur emploi permanent (4% en 2021 et 3,5% en 2022). Bien que les femmes soient très largement majoritaires 78,1% en 2023 (80,4% en 2022), on observe une nette diminution de leur nombre (- 28 agents en 2022 et - 10 agents en 2023) ainsi qu'un recul de leur part depuis 2018. Le nombre d'hommes à temps partiel augmente, quant à lui, de 3 agents sur l'année 2023 (+11 agents en 2022). Les hommes représentent 21,9% des temps partiels.

Au 31 décembre 2023, le nombre d'agent.es à temps partiel a peu évolué (-7 agents) mais ne cesse de baisser depuis 2018 (-30,2%).

Le temps partiel est de droit jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Au-delà, il devient un temps partiel soumis à l'autorisation de l'administration. En 2023, 63 agent.es (69 en 2022) ont eu recours au temps partiel de droit 48 femmes et 15 hommes (61 femmes et 8 hommes en 2022).

Le travail à temps partiel a des incidences sur la rémunération, l'avancement de carrière et la pension de retraite. Les agent.es déclarent souvent ne pas voir leur charge de travail diminuer au prorata de leurs jours travaillés.

#### Le saviez-vous ?

Les agent.es à temps partiel ont la possibilité de surcotiser comme s'ils étaient à temps plein, afin de ne pas subir les conséquences financières liées à leur réduction de temps de travail.

## La parentalité

En 2023, 115 agents et agentes sont devenus parents.

On dénombre 79 nouveaux pères en 2023, dont 70 ont pris leur **congé paternité** (88%). Ce taux est exactement le même qu'en 2022 et 2021 et meilleur qu'en 2020, année durant laquelle seuls 76% des pères avaient pris ce congé de droit. L'objectif est d'améliorer encore ce taux.

Les congés paternité ou d'accueil d'enfant sont des congés de droit et peuvent être posés aux dates souhaitées par l'agent. Depuis le 1er juillet 2021, il est porté à 25 jours calendaires consécutifs (y compris les samedis, dimanches et jours fériés) en cas de naissance simple, 32 jours en cas de

naissances multiples. Les congés paternité doivent démarrer dans les 4 mois suivant l'arrivée de l'enfant.

### Le saviez-vous ?

**Depuis septembre 2022, les agent.es peuvent déclarer une future naissance sur intranet**

> [Faire vos démarches sur RH en ligne](#)

Vous pouvez désormais **déclarer une grossesse** et obtenir les dates de votre congé maternité, **déclarer une naissance**, demander un congé paternité et d'accueil de l'enfant directement sur [RH en ligne](#).

Depuis l'instauration, en 2002, **du congé d'accueil de l'enfant** (l'équivalent du congé paternité), aucun n'a été posé par les agent.es de Bordeaux Métropole. Cela peut être dû à une méconnaissance du dispositif, ou à la non-volonté d'y prétendre pour diverses raisons, notamment celle de devoir expliquer sa situation personnelle.

Pour rappel, le congé d'accueil de l'enfant est attribué de droit à la personne qui vit avec la mère de l'enfant accueilli, quel que soit son genre. Il est donc nécessaire de communiquer sur ce congé tant envers les agent.es qu'envers les managers.

On dénombre 44 **congés maternité** pris en 2023, dont seulement 19 ont donné lieu à un remplacement. Le taux de remplacement est donc de près de 43,2% en 2023, inférieur aux 46% de 2022 mais toujours bien supérieur aux 27% de 2021. Dans la plupart des cas où l'agente n'est pas remplacée pendant son congé maternité, une organisation de travail a été pensée par le manager et son équipe afin de répartir cette charge entre collègues.

L'affectation de l'enveloppe financière dédiée aux remplacements temporaires des agent.es, quel que soit le motif d'absence, demeure hétérogène entre les directions générales, chacune définissant ses propres priorités.

Le remplacement des congés maternité doit néanmoins rester prioritaire pour accompagner le départ serein des agentes, permettant le suivi de leurs activités en leur absence et donc un retour au travail facilité. Des réflexions sont en cours afin de chercher d'autres solutions au remplacement.

De plus, certaines agentes n'ont pas bénéficié de la visite médicale obligatoire de reprise.

Aussi, début 2025, la DRH a publié une communication sur l'Intranet, rappelant la possibilité de rencontrer une infirmière du service médicale au moment de la reprise après un congé maternité, et rappelant aux encadrant.es qu'ils pouvaient être à l'initiative de ce rendez-vous.



**Des salles d'allaitement existent à l'Hôtel de Bordeaux Métropole, au 3<sup>ème</sup> étage (porte 322), ainsi qu'à la Cité municipale, au 1er étage (porte 146). D'autres seront créées en 2025 dans les Pôles territoriaux.**



**Une salle de change et d'allaitement a été mise à disposition des agent.es lors de l'organisation du Noël des enfants le 8 décembre 2024.**

En 2023, 18 agentes ont pris un congé parental, uniquement des femmes (10 agentes en 2022 et 2021). Parmi ces dernières, 8 ont pris un congé parental de moins de 6 mois, 8 de 6 à 12 mois et 2 de plus de 12 mois. Ce dispositif doit encore être démocratisé au sein des agents masculins.

Les femmes sont plus nombreuses à réduire ou cesser leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant. Ceci s'explique en partie par le fait qu'elles disposent de salaires souvent inférieurs à ceux de leurs conjoints, mais aussi par des attentes sociales qui pèsent sur elles au niveau de la charge domestique et familiale.

### **Bonnes pratiques :**

La Direction de l'immobilier tient compte de la parentalité et de la situation familiale dans les critères d'attribution des places de parking :

- l'agent élève seul un (2 points) ou plusieurs (4 points) enfants de moins de 12 ans
- l'agent élève en couple un (1 point) ou plusieurs (2 points) enfants de moins de 12 ans.

A l'Hôtel de Bordeaux Métropole, 208 femmes et 143 hommes bénéficient d'une place de parking, ce qui correspond, en termes de genre, à la répartition femmes/hommes des services administratifs.

Depuis le dernier semestre 2024, un groupe de travail interne et transversal a été créé, afin d'améliorer la prise en compte de la parentalité à Bordeaux Métropole, qui aboutira en 2025 à des propositions concrètes. Les premières pistes de réflexions portent sur :

- Le rappel aux directions générales que les remplacements de congés maternité doivent être priorités lors de l'utilisation de l'enveloppe de CDD
- La préparation du départ et du retour de l'agente en congé maternité, avec l'encadrant.e et l'équipe
- La visite médicale de reprise
- La recherche de solutions alternatives au remplacement : répartition des missions de l'agente sur les collègues valorisée via le Rifseep, recrutement de CDD pour réaliser des tâches simples, pool de remplacement...
- L'absence de congés d'accueil d'enfant
- Les 12% de pères qui ne prennent pas leur congé paternité...

### Absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans

|              | Hommes       |                    | Femmes       |                    | Total        |                    |
|--------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|
|              | Nb jours     | Taux d'absentéisme | Nb jours     | Taux d'absentéisme | Nb jours     | Taux d'absentéisme |
| Catégorie A  | 147          | 0,08 %             | 440          | 0,21 %             | 587          | 0,15 %             |
| Catégorie B  | 214          | 0,13 %             | 371          | 0,21 %             | 586          | 0,17 %             |
| Catégorie C  | 2 019        | 0,20 %             | 790          | 0,28 %             | 2 809        | 0,22 %             |
| <b>Total</b> | <b>2 379</b> | <b>0,18 %</b>      | <b>1 602</b> | <b>0,24 %</b>      | <b>3 982</b> | <b>0,20 %</b>      |

Les absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans représentent 3 982 jours en 2023. Bien que le nombre de jours d'absence soit plus élevé chez les hommes, le taux d'absentéisme pour garde d'enfant de moins de 16 ans est légèrement plus élevé chez les femmes en raison de leur plus faible nombre dans les effectifs métropolitains. On observe un écart plus marqué au sein des agent.es de catégorie A, où les femmes comptent trois fois plus de jours d'absence que les hommes

Les hommes de catégorie C sont ceux qui posent le plus de jours de **garde d'enfants de moins de 16 ans**. Cependant, il convient de rapporter ces chiffres aux effectifs de la catégorie (2019 jours d'absence pour les hommes de catégorie C, soit 51% du total des jours d'absence pour garde d'enfant de moins de 16 ans).

## L'aménagement des conditions de travail en cas de menstruations incapacitantes



Le Conseil de Bordeaux Métropole a adopté un dispositif expérimental lors du Conseil métropolitain du 6 décembre 2024, visant à soutenir l'activité professionnelle des personnes victimes de menstruations incapacitantes, via l'aménagement de leurs conditions de travail et la sensibilisation des personnels aux questions de santé menstruelles et gynécologiques.

Un forfait annuel de 13 jours d'autorisation d'absence exceptionnelle (proratisé selon la quotité de temps de travail) est proposé sur présentation à la DRH d'un certificat médical du médecin traitant dépourvu de toute mention médicale, valable pour une année. Il permettra aux personnes concernées de solliciter auprès de leur responsable hiérarchique des autorisations d'absence en cas de souffrances incompatibles avec l'exercice des missions.

Appliquée à compter du 1<sup>er</sup> février 2025, et accompagnée d'une campagne de communication à l'attention de tous les agent.es, cette expérimentation ferait l'objet d'un bilan à l'issue d'un an, associant les organisations syndicales.

### La santé menstruelle à Bordeaux Métropole

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, Bordeaux Métropole met en place un dispositif expérimental de congé menstruel pour une durée d'un an.

Cette expérimentation vise à accompagner les agentes souffrant de douleurs menstruelles incapacitantes en aménageant leurs modalités de temps de travail. Elle renforce la politique RH en matière de santé et de bien-être au travail, et soutient une plus grande égalité femmes-hommes.

Ensemble, levons le tabou des règles douloureuses au travail !

|                                                                                                 |                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b> personne menstruelle sur <b>2</b> souffre de règles douloureuses.                      | <b>65 %</b> des femmes en activité salariée ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail. |
| Les souffrances liées aux menstruations peuvent être aussi douloureuses qu'une crise cardiaque. | <b>14 %</b> sont régulièrement forcées de s'absenter.                                                                   |

## Les accidents et maladies

Sur les 391 **accidents de service** survenus en 2023 (416 en 2022), 329 (84%) ont donné lieu à un arrêt de travail (362 (87%) en 2022). Comme les années précédentes, les hommes sont plus concernés que les femmes par les accidents de service (89%). Cela s'explique par le fait que les agent.es de catégorie C, femmes et hommes confondus, sont plus impactés.es par les accidents, notamment au sein des services techniques. Ces dernier.ères sont plus exposé.es aux métiers à risque, de par leur intervention régulière sur le terrain, les routes ou les chantiers et la manipulation au quotidien d'outils ou de produits potentiellement dangereux. Cette situation renforce la nécessité de mise en visibilité des consignes de sécurité, des formations associées et de la mise en place de bonnes pratiques.

Les hommes de la filière technique sont les plus concernés par les accidents de travail (9 accidents de travail sur 10). Les femmes ont posé 2 855 jours d'arrêt pour des accidents de service et de travail, contre 23 054 pour les hommes.

Pour les 73 **accidents de trajet** survenus, 41 concernent des hommes et 32 des femmes, En 2022 les résultats (37 concernant les hommes, 31 concernant les femmes) démontraient l'absence d'impact du genre dans la prévalence de ce type de risque d'accident lié au travail. En 2023 le nombre d'accident de trajets est en augmentation (+5 accidents) chez les hommes. Pour ce motif, les femmes ont posé 939 jours d'arrêt de travail et les hommes 2 863.

En 2023, 9 maladies professionnelles ont été reconnues, touchant uniquement des hommes.

Sur les 24 demandes de maladie professionnelle recensées en 2023, 9 ont été reconnues imputables, 12 sont en cours d'instruction et 3 ont été rejetées. S'agissant des maladies reconnues, cela n'a concerné que des hommes de la filière technique et pour 8 d'entre elles issues de la catégorie C.

Par ailleurs, en 2023, on compte 48 (63 en 2022) **congés longue maladie** (21 femmes et 27 hommes) **et 60** (62 en 2022) **congés maladie longue durée** (24 femmes et 36 hommes).

L'étude du nombre de jours d'absence montre de fortes variations selon le type d'absence. En effet, on constate une baisse significative des absences liées à la longue maladie / grave maladie. Sur les 34 agents sortis de cette position en 2023, la moitié a vu son congé de longue maladie requalifié en congé de longue durée ou maladie professionnelle, ce qui explique en partie les hausses respectives de 3,4% et 26,3% pour ces deux motifs. Dans 26% des cas, ils ont été placés en disponibilité d'office. Enfin, 6 d'entre-deux ne font plus partie des effectifs (décès, disponibilité ou retraite) et 5 ont repris

leur activité. On note toutefois, que malgré cette forte baisse, 20 agents ont été placés en congé longue maladie ou grave maladie en 2023.

En 2023, le nombre d'agent.es à temps partiel thérapeutique (91 agent.es) a diminué de 21,6% (- 25 agent.es) et retrouve un effectif similaire à 2021 (85 agent.es concerné.es en 2021).

Cette diminution intervient à la suite d'une augmentation de 23,2% du nombre d'agents à temps partiel thérapeutique observé en 2022. Une hausse qui concernait aussi bien les hommes (+ 34%) que les femmes (+ 40%).

De la même manière en 2023, cette baisse concerne aussi bien les hommes que les femmes avec respectivement -18,3% et -26,7%. Dans plus de 8 cas sur 10, il s'agit d'agents de catégorie C qui appartiennent à la filière technique (72,6%).

## Les sanctions

Le nombre de sanctions connaît de nouveau une baisse passant de 18 en 2022 à 16 en 2023, contrairement aux dossiers de pré-discipline qui ont vu leur nombre augmenter de près de 44%. L'ensemble des sanctions ne concerne que des hommes.

En 2023, deux conseils de discipline se sont tenus à Bordeaux Métropole. Les principaux motifs de sanction sont liés à la qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence injustifiée) qui représente 62,5% des sanctions soit une hausse de 7 points par rapport à 2022, suivie par les incorrections, violences, insultes, harcèlement moral (19%).

Bien qu'en 3ème position, les sanctions liées à la probité et intégrité ont plus que doublé en 2023. Enfin, il est à noter l'apparition d'un nouveau motif : atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle.

Les sanctions concernent 16 hommes, pour les motifs suivants :

Qualité de service : 62,5%

Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral : 18,8%

Probité, intégrité, ivresse : 12,5%

La sanction est toujours une conséquence à déplorer car elle signifie que les moyens de prévention et de recadrage des agent.es n'ont pas suffi.

Toutefois, il est à noter que les sanctions suivent la tendance générale visant à libérer la parole au sujet des comportements qui portent atteinte aux autres.

Les sensibilisations, notamment celles obligatoires des nouveaux et nouvelles encadrant.es, sur les questions d'égalité, de sexisme et de discrimination continueront d'être portées en 2025, afin d'endiguer ce type de comportement et de favoriser un lieu de travail sain et serein pour toutes et tous.

## La formation

En 2023, le nombre d'agents sur emploi permanent partis en formation est plus important qu'en 2022 (2 854 agents contre 2 684 agents en 2022) dont 41,4% de femmes et 58,6% d'hommes.

En 2023 64,1% des femmes sur emploi permanent sont parties en formation contre 45,1% des hommes et ce, pour l'ensemble des catégories.

En moyenne, les agent.es permanent.es ont participé à 2,5 jours de formation sur une année en 2023.

### Nombre d'agent.es sur emplois permanents ayant participé à au moins une formation dans l'année 2023

|              | Fonctionnaires |            | Contractuels |            | Total        |
|--------------|----------------|------------|--------------|------------|--------------|
|              | Hommes         | Femmes     | Hommes       | Femmes     |              |
| Catégorie A  | 187            | 322        | 73           | 122        | 702          |
| Catégorie B  | 206            | 261        | 33           | 72         | 572          |
| Catégorie C  | 1 165          | 390        | 10           | 15         | 1 580        |
| <b>Total</b> | <b>1 558</b>   | <b>973</b> | <b>116</b>   | <b>209</b> | <b>2 854</b> |

### Formations payantes par genre et catégorie :

|              | A          | B         | C         | Total      |
|--------------|------------|-----------|-----------|------------|
| Hommes       | 48         | 22        | 37        | <b>107</b> |
| Femmes       | 113        | 26        | 26        | <b>165</b> |
| <b>Total</b> | <b>161</b> | <b>48</b> | <b>63</b> | <b>272</b> |

En 2023, comme en 2022 et 2021, les femmes de catégorie A et B ont effectué plus de formations payantes que les hommes.

## L'évolution professionnelle choisie

Le Centre en évolution professionnelle a suivi 223 agent.es en 2023 (263 en 2022), dont 63% de femmes (60% en 2022). Elles représentent 33,2% des effectifs, et ont donc beaucoup plus recours à l'accompagnement vers une évolution de carrière que les hommes.

## L'évaluation annuelle des agent.es

L'appréciation de la valeur professionnelle des agent.es est fondée sur un entretien professionnel annuel. Cet entretien donne lieu à un compte-rendu auquel l'agent peut apporter des observations et dont il peut demander la révision. L'entretien professionnel est pris en compte pour l'avancement de grade et la promotion interne des fonctionnaires et la réévaluation de la rémunération des agents non titulaires en CDI ou en CDD de plus d'un an.

En 2023, le nombre d'agents disposant d'un niveau d'évaluation est de 4 085 soit - 4% par rapport à 2022. Le taux global de retour faisant référence au nombre de compte-rendu parvenus à la Direction des ressources humaines au 12 mars 2024 s'élève à 76% en baisse par rapport à 2022 (-8 points). Concernant le taux de réalisation des entretiens professionnels il s'élève quant à lui à 71% (contre 83% en 2022). Les femmes représentent 33,2% de l'effectifs global et 70,8% d'entre elles sont évalués. Les hommes représentent eux 66,8% de l'effectifs global et 74,7% d'entre eux sont évalués. Rapporté aux différences d'effectifs le taux d'hommes non évalués s'élève à 25,21% contre 29,11% pour les femmes. Ces dernières sont donc moins évaluées que les hommes.

En 2023, 386 agent.es ont déclaré aspirer à une mobilité, soit 9,5% (contre 11% en 2022)

## La rémunération et les disparités salariales

Les salaires restent un poste de dépense extrêmement élevé au sein de la Métropole : la masse salariale a augmenté de 6,85% en 2023 et représente à elle seule une dépense de 299 295 759 €. La rémunération mensuelle brute moyenne des agents métropolitains s'établit en 2023 à 3 164 € contre 3 000 € en 2022, soit une hausse de 5,5%. Il existe néanmoins des disparités salariales assez importantes entre les salaires les plus hauts et les salaires les plus bas, ce qui se traduit directement en termes de traitement indiciaire et de progression de carrière

Comme le prévoit la loi de transformation de l'action publique du 6 août 2019, les collectivités et établissements publics de plus de 80 000 habitants doivent publier la somme des dix plus hautes rémunérations, avec la répartition du nombre de femmes et d'hommes.

Le montant cumulé des 10 plus hautes rémunérations brutes de l'année 2022 pour Bordeaux Métropole était de 1 166 132, 46 € répartis entre 1 femme et 9 hommes.

En 2023, ce montant est de 1 214 671,61 €, répartis entre 2 femmes et 8 hommes.

Les écarts de rémunération sont constatés entre les femmes et les hommes lorsque l'on analyse les chiffres par catégorie. Toutes catégories confondues, ce constat s'explique par plusieurs éléments :

- *Les hommes ont une ancienneté moyenne supérieure de presque 3 ans à celle des femmes,*
- *Les hommes sont très majoritaires dans les métiers techniques de catégorie C, générateurs d'éléments variables de paye (heures supplémentaires, indemnités techniques diverses),*
- *Les filières jouent un rôle en matière de régime indemnitaire : dans la catégorie A par exemple, le régime indemnitaire est plus favorable dans la filière technique (majoritairement masculine) que dans la filière administrative (qui a une forte représentation féminine),*
- *La filière technique dispose également d'un plus grand nombre de grades et permet ainsi une meilleure progression de carrière*

## Rémunération brute mensuelle moyenne et médiane des agents

|              | Rémunération moyenne |         |           |  | Rémunération médiane |         |           |
|--------------|----------------------|---------|-----------|--|----------------------|---------|-----------|
|              | Hommes               | Femmes  | Écart F/H |  | Hommes               | Femmes  | Écart F/H |
| Catégorie A+ | 7 178 €              | 6 647 € | - 531 €   |  | 6 947 €              | 6 164 € | - 783 €   |
| Catégorie A  | 4 685 €              | 4 336 € | - 349 €   |  | 4 683 €              | 4 326 € | - 357 €   |
| Catégorie B  | 3 280 €              | 3 046 € | - 234 €   |  | 3 263 €              | 3 015 € | - 248 €   |
| Catégorie C  | 2 754 €              | 2 595 € | - 159 €   |  | 2 735 €              | 2 571 € | - 164 €   |
| Global       | 3 103 €              | 3 290 € | + 187 €   |  | 2 836 €              | 2 911 € | + 75 €    |

En 2023, les rémunérations brutes mensuelles moyenne et médiane des femmes sont supérieures à celles des hommes (respectivement + 187€ et + 75 €). Ces différences de rémunération s'expliquent par la répartition catégorielle des femmes. En effet, ces dernières sont davantage positionnées sur des postes de catégorie A et B.

Cependant, on observe un écart de rémunération en défaveur des femmes dans l'ensemble des catégories. Il est particulièrement marqué au sein des agents de catégorie A+, où les femmes ont une rémunération mensuelle brute moyenne inférieure de 531 € à celle des hommes (- 783 € pour la médiane).

Si les écarts en défaveur des femmes tendaient à se réduire en 2022, ce n'est plus le cas en 2023.

Concernant la rémunération par catégorie et filière, on observe que les femmes ont fréquemment des rémunérations médianes et moyennes inférieures à celles des hommes. Exception faite des femmes de catégorie A et B de la filière culturelle qui ont des rémunérations brutes mensuelles moyenne et médiane significativement supérieures à celles des hommes.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) apparaît comme un élément clé structurant la réflexion sur les inégalités salariales.

Dans le cadre du protocole d'accord signé le 24 juin 2022, Bordeaux Métropole s'est engagée à mener le chantier de révision du dispositif RIFSEEP dès le 1<sup>er</sup> octobre 2022, en rehaussant les montants du RIFSEEP sans modifier l'économie globale du dispositif, afin d'appliquer une mesure égalitaire de revalorisation du pouvoir d'achat à l'ensemble des agent.es métropolitain.es. Un second temps a concerné la révision du dispositif indemnitaire plus en profondeur, au bénéfice prioritaire des agent.es de catégorie C.

La première phase de ce chantier a permis la revalorisation de plus de 5 500 agent.es métropolitains lors du dernier semestre 2022 pour une enveloppe budgétaire totale de 4,5 millions d'euros en année pleine.

Dans le cadre de cette deuxième phase de travaux soutenus avec les organisations syndicales, Bordeaux Métropole, tout en respectant l'engagement de faire bénéficier prioritairement les agents de catégorie C de cette seconde phase, a souhaité répondre à des enjeux majeurs de politique RH : la promotion de l'égalité femmes / hommes et la réduction des disparités salariales, la reconnaissance des parcours professionnels des agents, l'attractivité des métiers métropolitains et la fidélisation de nos talents, ou encore la valorisation des fonctions managériales.

Dans cette deuxième étape déployée en 2023, Bordeaux Métropole a consacré une dotation budgétaire annuelle supplémentaire d'un million d'euros spécifiquement dédiée à la promotion de l'égalité professionnelle Femmes / Hommes et la réduction des disparités salariales. Cela se traduit par l'alignement des cadres d'emploi de catégorie A des filières administrative, culturelle, sociale et médicale vers la filière technique. Ainsi, plus de 450 agents, dont 68 % de femmes, bénéficieront d'un

régime indemnitaire socle identique à la filière technique, dont la catégorie A est composée à 62% d'hommes, et percevront une revalorisation de 200 euros bruts par mois.

### **Partie fonction du RIFSEEP par genre et filière :**

|                                  | Cat. A     |            | Cat. B     |            | Cat.C       |            | Total       |
|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|
|                                  | Hommes     | Femmes     | Hommes     | Femmes     | Hommes      | Femmes     |             |
| Emploi fonctionnel/adjoint au DG | 21         | 6          |            |            |             |            | 27          |
| Directeur                        | 47         | 40         |            |            |             |            | 87          |
| Responsable service / mission    | 103        | 119        | 5          | 2          |             |            | 229         |
| Responsable de centre            | 57         | 68         | 81         | 50         | 11          | 1          | 268         |
| Responsable d'unité              |            | 1          | 43         | 12         | 90          | 5          | 151         |
| Responsable d'équipe             |            |            | 10         | 9          | 174         | 4          | 197         |
| Collaborateur                    | 267        | 348        | 311        | 406        | 2503        | 773        | 4608        |
| Collaborateur non permanent      | 19         | 29         | 6          | 29         | 47          | 34         | 164         |
| <b>Total</b>                     | <b>514</b> | <b>611</b> | <b>456</b> | <b>508</b> | <b>2825</b> | <b>817</b> | <b>5731</b> |

*\*Données paie décembre 2023*



## Le déroulement de carrière et les promotions internes

En 2023, 210 **agent.es ont été titularisé.es** à l'issue de leur stage (152 en 2022), dont 67 femmes (31,9%) (49 en 2022) et 143 hommes (68,1%) (103 hommes en 2022), soit un pourcentage d'hommes titularisés plus élevé qu'en 2022 (62%). En 2023, on ne dénombre aucun refus de titularisation. De plus, 74 agent.es non titulaires ont été nommé.es stagiaires, dont 55 hommes et 19 femmes.

### **Âge moyen des promotions internes par catégorie et genre :**

| Catégorie A   |                | Catégorie B    |                | Catégorie C   |        | Toutes catégories |               |
|---------------|----------------|----------------|----------------|---------------|--------|-------------------|---------------|
| Hommes        | Femmes         | Hommes         | Femmes         | Hommes        | Femmes | Hommes            | Femmes        |
| 46 ans 2 mois | 45 ans 10 mois | 46 ans 10 mois | 47 ans 10 mois | 44 ans 5 mois | 42 ans | 45 ans 1 mois     | 46 ans 7 mois |

L'étude de l'âge moyen des agents inscrits sur liste d'aptitude dans le cadre de la campagne de promotion interne montre que la différence entre l'âge des hommes et des femmes promus a considérablement diminué (de 3 ans 4 mois en 2022 à 1 an 6 mois en 2023). Hormis en catégorie B, les femmes promues sont plus jeunes que les hommes (-4 mois en catégorie A et - 2 ans 5 mois en catégorie C). Cet écart est particulièrement marqué pour les agent.es de catégorie C alors que la population masculine est majoritaire.

61 agent.es ont bénéficié de la promotion interne en 2022 (56 en 2021), dont 20 femmes (15 en 2021) et 41 hommes. Le nombre de femmes promues a globalement légèrement diminué par rapport à 2021, la part féminine passant au-dessus des 30% contrairement à 2022. Ces promotions ont concerné 13 agent.es de catégorie A, 18 agent.es de catégorie B et 30 agent.es de catégorie C. La majorité des promotions provient de la filière technique (68,8%), la majeure partie des femmes promues relève de la filière administrative (89%), et la majorité des hommes de la filière technique (93%).

En 2022, 378 agent.es ont bénéficié **d'un avancement de grade** contre 273 en 2021 : 131 femmes (34,7%) et 247 hommes (65,3%). En 2023, le nombre de femmes n'est plus supérieur à celui des hommes dans les catégories B ayant bénéficié d'un avancement de grade. Contrairement à 2022 où les femmes étaient plus nombreuses que les hommes parmi les agent.s des catégories A et B. Au sein de la catégorie C, les hommes sont également plus nombreux (97 agents de plus que les femmes).

#### **Nombre d'agent.es ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2023:**

|                        | Catégorie A      |                   | Catégorie B      |                   | Catégorie C       |                  | Total  |                   |
|------------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|--------|-------------------|
|                        | Hommes           | Femmes            | Hommes           | Femmes            | Hommes            | Femmes           | Hommes | Femmes            |
| Filière administrative | 3                | 10                | 3                | 17                | 10                | 61               | 16     | 88                |
| Filière technique      | 11               | 5                 | 40               | 21                | 180               | 16               | 231    | 42                |
| Autres filières        |                  |                   |                  |                   |                   | 1                |        | 1                 |
| Toutes filières        | 14               | 15                | 43               | 38                | 190               | 78               | 247    | 131               |
| Âge moyen              | 46 ans<br>6 mois | 48 ans<br>11 mois | 48 ans<br>3 mois | 45 ans<br>11 mois | 42 ans<br>10 mois | 43 ans<br>6 mois | 44 ans | 44 ans<br>10 mois |

Pour les catégories C, il est à noter que l'avancement de grade intervient plus tard dans la carrière des femmes que dans celle des hommes tout comme dans la catégorie A.

En ce qui concerne les **avancements d'échelon**, en 2023, 51,4% (47,5% en 2022) des agentes féminines titulaires de Bordeaux Métropole ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 48,8% (43,7% en 2022) des agents masculins titulaires.

**Il est à noter que les nouvelles lignes directrices de gestion, mises en œuvre en 2021, prennent en compte le critère de l'égalité dans les avancements de carrière.**

## L'aide sociale

Au cours de l'année 2023, le Centre Action sociale logement a effectué 718 (810 en 2022) entretiens d'agent.es avec 244 (276 en 2022) personnes, parmi lesquelles, une grande majorité d'hommes (73% pour 70% en 2022).

La situation familiale des agent.es accompagné.es se décline comme suit :

- 67 sont en couple avec enfant(s)
- 33 sont en couple sans enfant
- 37 sont seul.es avec enfant(s) en droit de visite
- 83 sont seul.es sans enfant
- 24 sont dans une situation de mono parentalité

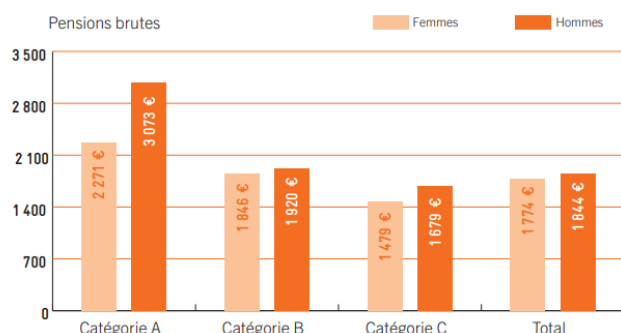
## La retraite

Après une hausse en 2022, le nombre de départ à la retraite des titulaires enregistre une baisse de 16,9% (108) en 2023 : 73 hommes et 35 femmes.

Concernant l'âge moyen de départ à la retraite des agent.es (hors invalidité), celui-ci augmente comparativement à 2022 (+ 2 mois, 62 ans et 8 mois). Quant à l'âge moyen par genre, on assiste à une tendance contraire avec + 7 mois pour les hommes contre -11 mois pour les femmes (62 ans et 6 mois)

Le profil type de l'agent retraité (hors invalidité) est un homme (67%), appartenant à la filière technique (72,6%) et de catégorie C (66%).

### Comparatif des pensions brutes par catégorie et genre



Le montant moyen des pensions brutes apparaît plus élevé en 2022 chez les femmes prenant leur retraite que chez les hommes. Cette situation s'explique par la structure des effectifs partant à la

retraite. En effet, 65% des départs concernent des agents de catégorie C chez les hommes contre seulement 23% chez les femmes. Une comparaison plus poussée par catégorie montre, que toutes les pensions des hommes sont plus élevés en 2023.

La majorité des départs concerne la catégorie C mais c'est la catégorie B qui enregistre proportionnellement le plus de départs au regard de ses effectifs (1,5% des effectifs de la catégorie) suivie de près par la catégorie A (1,3% de ses effectifs). Les départs à la retraite des agents de la catégorie C ne concernent que 0,4% des effectifs.

Le montant moyen des pensions brutes apparaît plus élevé en 2023 chez les hommes prenant leur retraite que chez les femmes contrairement à l'année 2022. En moyenne, les femmes perçoivent 69€ de moins que les hommes. L'écart est le plus important au sein des catégories A où la pension brute moyenne des hommes est supérieure de 801 € à celle des femmes. Cette situation s'explique en grande partie par les différences salariales qui demeurent entre les hommes et les femmes dont les déterminants sont notamment le temps partiel, l'ancienneté, la répartition par cadre d'emploi et le niveau de responsabilité. La réévaluation du RIFSEEP qui a eu lieu en 2023 avait notamment pour but de réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes grâce au rapprochement des filières.

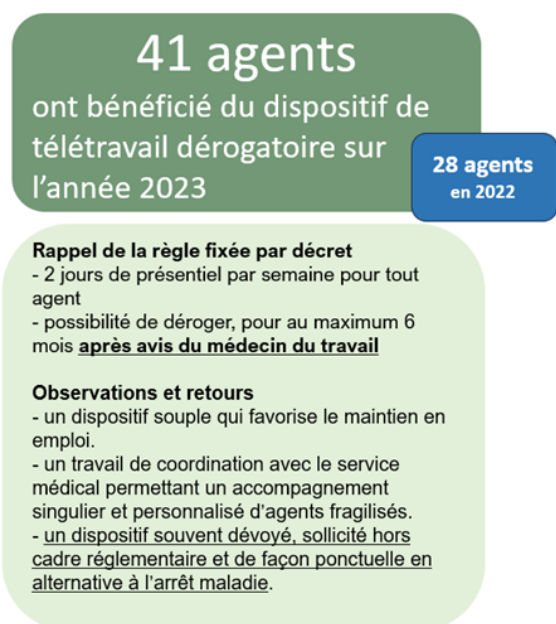


## La conciliation des temps de vie

### Le télétravail

Au 31 décembre 2023, 2 616 agents bénéficient du télétravail contre 2 378 en 2022, dont 61% (1600) femmes. Ces dernières sont plus nombreuses que les hommes à avoir recours au télétravail (6 cas sur 10), quelle que soit leur catégorie.

Par ailleurs, il est à noter que les femmes bénéficient davantage du télétravail dérogatoire que les hommes.



**33 femmes**

Ont sollicité le dispositif



**8 hommes**

Ont sollicité le dispositif

Type de télétravail dérogatoire

|        | Raisons médicales | Grossesse | Proche aidant | Total |
|--------|-------------------|-----------|---------------|-------|
| Femmes | 24                | 6         | 3             | 33    |
| Hommes | 8                 | 0         | 0             | 8     |
| Total  | 32                | 6         | 3             | 41    |

## Les plages horaires fixes

Les plages horaires fixes, pendant lesquelles l'agent.e doit être sur son lieu de travail ont été réduites depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (9h30/11h30 et 14h/16h, au lieu de 9h15/11h45 et 13h45/16h antérieurement). Cela permet aux agent.es de mieux adapter leurs horaires d'arrivée et/ou de départ en fonction de leurs contraintes personnelles. Avec la crise sanitaire, en 2020, les horaires fixes ont encore été assouplis afin de permettre aux agent.es de ne pas prendre les transports aux heures de pointe (10h/11h30 et 14h/15h30). Depuis, les plages horaires sont restées inchangées.

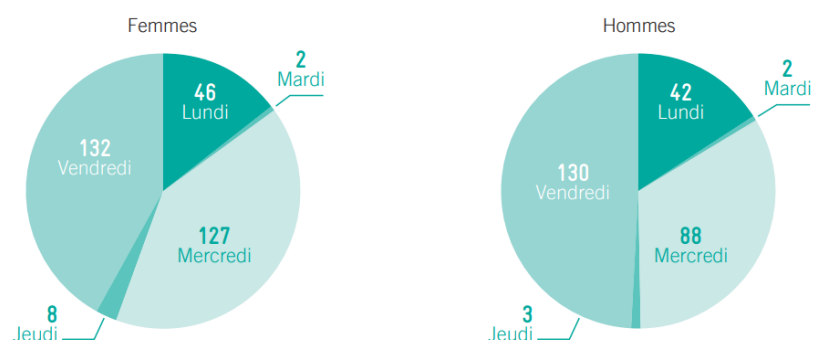
## Le temps de travail aménagé

Depuis mars 2016, les agent.es peuvent bénéficier d'un temps de travail aménagé (TTA) et réaliser leur semaine de travail sur 4,5 jours ou deux semaines sur 9 jours.

Le nombre d'agents bénéficiant d'un temps de travail aménagé s'élève à 580 en 2023. Les femmes y sont sur-représentées, elles comptent en effet pour 54,3% des agents bénéficiant d'un temps de travail aménagé contre un tiers des effectifs. Concernant le type de temps de travail aménagé choisi, les femmes ont davantage recours au rythme hebdomadaire que les hommes (41,6% des femmes contre 32,4% des hommes en bénéficiant)

Les femmes posent presque autant le mercredi que le vendredi (respectivement 40,3% et 41,9%), alors que les hommes ont tendance à privilégier le vendredi (49%).

## Répartition de la périodicité des TTA par genre



S'agissant du mode de récupération, il est à noter une forte progression du mode hebdomadaire avec +10,7% contre +4,3% pour le mode par quinzaine. Quel que soit le mode de récupération, la hausse des bénéficiaires par rapport à 2022 est plus importante chez les hommes que chez les femmes

## La Conciergerie Solidaire

Depuis 11 ans, un service de conciergerie d'entreprise a été mis en place sur plusieurs sites de Bordeaux Métropole : l'Hôtel de l'Esplanade Charles de Gaulle, les Pôles territoriaux Sud, Rive Droite et Ouest, les sites Alfred Daney, Latule et en 2022 la Cité municipale.

Il s'agit pour la Métropole de contracter un abonnement afin que ses agent.es bénéficient d'un service de conciergerie sur leur lieu de travail (repassage, cordonnerie, couture, paniers de fruits et légumes, livraison de colis, entretien de véhicule, papiers administratifs, aide à la garde d'enfants...), avec des tarifs préférentiels (aucune marge de la conciergerie sur les services proposés et accès à des tarifs négociés).

Au 1<sup>er</sup> juillet 2024, 2 095 agent.es sont abonné.es à la Conciergerie Solidaire sur l'ensemble des sites (1 373 agent.es en 2022, 2 032 en 2023).

Sur l'année 2023, 372 personnes ont eu recours à la conciergerie au moins une fois. 1 795 prestations ont été réalisées sur l'année.

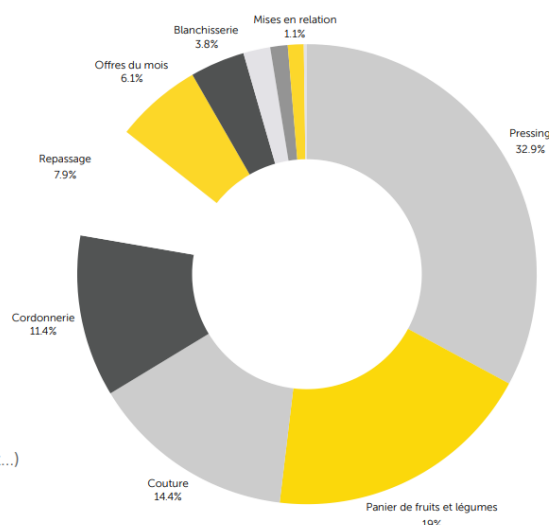
## BILAN GLOBAL DES SERVICES

1er Janvier 2023 au 31 décembre 2023



### 1 795 prestations réalisées

- 590 prestations de Pressing
- 341 commandes de Panier de fruits & légumes
- 259 prestations de Couture
- 204 prestations de Cordonnerie
- 142 prestations de Repassage
- 109 commandes d'Offre du mois
- 69 prestations de Blanchisserie
- 34 commandes de Tickets de cinéma
- 22 prestations d'Horlogerie et Bijouterie
- 20 Mises en relation à domicile  
(esthéticienne, réflexologie, ménage, garde d'enfants et d'animaux...)



Deux concierges, en contrat à durée déterminée d'insertion, un homme, puis une femme, se sont succédé entre 2022 et 2024. En effet, le métier de concierge est utilisé comme support d'insertion par l'activité économique. La Conciergerie Solidaire accompagne les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion, en levant les freins à l'employabilité, jusqu'à un retour à l'emploi durable. Elle a généré ainsi plus de 1 504 heures d'insertion en 2023. De plus, le prestataire veille à ce qu'il y ait un équilibre femmes/hommes lors des recrutements. Les concierges sont présentes dans ces fonctions auprès de la Métropole en moyenne 1 an.

A ce jour, 75 concierges ont été accompagnés par La Conciergerie Solidaire depuis sa création.

Par ailleurs, elle travaille avec des partenaires issus de l'économie sociale et solidaire pour 80% des services qu'elle propose.

### Le don de jour : enfants et aidants



Bordeaux Métropole a mis en place une procédure permettant l'application du décret du 29 mai 2015, autorisant les fonctionnaires à donner des jours de repos à un.e collègue s'occupant d'un enfant gravement malade ou d'un proche en perte d'autonomie (fonction de proche-aidant.e).

En 2023, 9 agents (7 hommes et 2 femmes) ont bénéficié des dons de jours de repos avec 357 jours utilisés. Pour 6 d'entre eux, les jours ont été utilisés au titre de parent d'enfant gravement malade (250 jours).



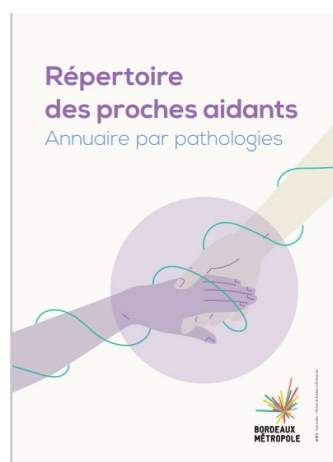
## Accompagner les proches aidant.es

Selon plusieurs études publiées récemment, 9,3 millions de Français sont aujourd'hui proches aidant.es, 80 % ont moins de 65 ans, 70% sont des actifs et 60% des femmes. En 2030, il est estimé qu'un tiers des salarié.es sera des proches aidant.es.

Cette thématique est d'ailleurs apparue dans les attendus du nouveau cahier des charges des labels Afnor Egalité et Diversité, parus en octobre 2023. Les auditeurs ont noté, lors de leur audit de septembre 2023, l'importance de se saisir de ce sujet de société.

Depuis 2022, la Métropole porte une attention particulière au sujet des agent.es proches aidant.es. Un groupe de travail interne et transversal a été mis en place, afin d'identifier les problématiques des agent.es concernés, puis de construire un statut de proche aidante, qui devrait voir le jour en 2025, assorti d'un guide d'information des agent.es.

Un annuaire des associations pouvant accompagner les aidant.es a été rédigé et mis à disposition des personnels.



Désormais, chaque année, à l'occasion de la journée internationale des proches aidant.es, le 6 octobre, un évènement est organisé à l'attention des agent.es. En 2023, à l'Hôtel de Bordeaux Métropole, une conférence a été proposée sur le thème « Suis-je un aidant qui s'ignore ? ». Des stands tenus par des associations et les assistantes sociales de Bordeaux Métropole ont complétés l'évènement. Environ 80 personnes ont participé.

Le 7 octobre 2024, un forum a été proposé aux agent.es. Les services du département et des associations ont tenu des stands dans le hall de Bordeaux Métropole, afin de renseigner et orienter les aidant.es. Une quarantaine de personnes est venue échanger avec les professionnel.les exposant.es.



Un atelier de lâcher prise, intitulé « bulle de sérénité » a également été proposé, animé par l'association Les DébaTTeurs.

Au Pôle territorial Rive Droite, deux sessions de sensibilisation au burn'out, via un escape game, ont été organisées, animées par l'association L'Burn.

Par ailleurs, en 2023/2024, la Métropole a intégré un groupe de travail externe, piloté par l'Université, sur cette question, qui aboutira prochainement à la proposition d'un livre blanc sur l'aidance.

# AXE 3 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LA MISE EN OEUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES



## La commande publique

La loi du 4 août 2014 interdit l'accès aux contrats publics à toute entreprise ne respectant pas les textes en vigueur sur l'égalité femmes/hommes.

Un rappel de ces dispositions est intégré dans tous les dossiers de consultation adressés aux entreprises dans le cadre des marchés publics de plus de 25 000 € HT (déclaration sur l'honneur du respect des dispositions de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), ainsi que dans les dossiers de consultation simplifiée mis à disposition des services opérationnels pour leurs marchés publics de moins de 90 000 € HT.

Depuis 2022, une annexe portant sur les engagements pris par les opérateurs économiques en faveur de l'égalité femmes/hommes est intégrée aux différents contrats traités par la DACP.

Aujourd'hui, si le Code de la Commande Publique ne permet pas une contrainte forte sur cet enjeu, il est possible de sensibiliser les opérateurs économiques à l'égalité.

Concernant les concessions avec DSP, l'égalité est un axe d'analyse des offres puisque des plans de progrès en la matière sont sollicités, engageant les soumissionnaires dans une dynamique positive, soulignant ainsi l'attention particulière portée par la collectivité à cet enjeu.

La maturité des opérateurs économiques sur le sujet de l'égalité est diverse. Mais tous ont acté et retenu la nécessité de s'emparer du sujet.

Les grands groupes ont dépassé le stade de l'état des lieux et ont engagé des mesures préventives et correctives structurées, notamment sur l'accès des femmes à des postes d'encadrement ou la mise en place de formations dédiées, permettant mécaniquement d'augmenter le salaire moyen des salariées par exemple.

Les plus petits acteurs économiques, qui optent pour une approche moins généraliste, appréhendent le sujet de manière plus qualitative et trouvent des marges de progrès à leur échelle, adaptées à leur propre structuration RH, y compris en proposant des lieux ou des temps d'écoute pour les personnes harcelées, par exemple.

Il est indispensable pour la collectivité de poursuivre cette sensibilisation à l'égalité de ses partenaires économiques, cette incitation est un biais d'ancrage de pratiques vertueuses.

Les bilans des contrats fléchés « égalité » pour l'exercice 2024 permettra d'évaluer les efforts mis en œuvre mais également de déterminer les marges de progrès restantes, tout en améliorant la construction/conception de nos exigences pour les futurs contrats.

## *Le mécénat et l'attribution de subventions*

En 2024, parmi les 386 entreprises mécènes mobilisé.es sur les différents projets menés par Bordeaux Métropole ou les communes du territoire, 134 sont dirigées par des femmes (34,71%) et 252 par des hommes (65,29%).

Concernant les mécènes particuliers : sur 1 400 donateurs, on dénombre 842 femmes (60,14%) et 558 hommes (39,86%).

De plus, le mécénat de compétence permet de mettre des agent.es à disposition d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général, sur leur temps de travail, à raison de 1 à 2 jours par mois pour une durée de 9 mois. En 2024, 14 femmes et 7 hommes se sont mobilisés.

## *L'aménagement des espaces publics*

La Métropole travaille depuis plusieurs années à intégrer la question du genre, de l'âge et du handicap dans l'aménagement des espaces publics (plan d'accessibilité voirie et espace public, plan Piétons, travaux de réduction de l'éclairage public, aménagement des parcs et jardins, projet Campus, plan d'action contre les nuisances sonores, plan Seniors...).

Des marches exploratoires peuvent être organisées, en accord avec la commune concernée, associant les habitant.es d'un quartier, les femmes, les usager.ères d'un parc... Elles permettent de recueillir des témoignages, des observations et font émerger toutes les dispositions adéquates pour améliorer l'éclairage de la voirie, des bâtiments, la signalétique, l'aménagement des parcours et des espaces de plein air, ce qui permet aux femmes de se réapproprier l'espace public.

Par ailleurs, l'aménagement urbain et patrimonial ainsi que les espaces publics apparaissent comme des axes de travail fondamentaux en matière d'égalité et d'intégration de la perspective du genre, pour étudier l'impact de la politique égalitaire sur la pratique de la ville.

Depuis avril 2022 et pour une durée de trois ans, la Mission Égalité et Innovation Sociale de la Direction conseil et organisation a engagé une doctorante en contrat CIFRE pour accompagner la Métropole dans l'intégration de la perspective du genre et de l'inclusion dans ses politiques et travaux d'aménagements publics.

Il s'agit pendant la durée de cette mission de mener des travaux à la fois sur les espaces publics en collaborant avec la Direction de l'Urbanisme et des Pôles territoriaux, mais aussi de mener un travail de fond de diffusion d'une culture professionnelle plus attentive à ces questions. Les ambitions portées par ce projet sont d'accompagner les services en charge de l'aménagement urbain dans

l'évolution de leurs pratiques professionnelles, afin d'intégrer les indicateurs d'un urbanisme égalitaire et inclusif dans chacun de leur projet. Il s'agit aussi de mener plusieurs diagnostics de sites, par le biais de la mise en place d'études visant à recueillir le ressenti et les pratiques en ville et d'identifier les leviers d'appropriation des femmes, dans une démarche intersectionnelle (en portant un regard attentif aux questions liées à la classe sociale ou à l'âge).

L'un des premiers axes de travail mené par la doctorante est celui d'accompagner les directions et services volontaires dans l'inclusion d'une perspective égalitaire et inclusive dans un projet d'aménagement. A ce titre, elle a accompagné la direction de l'urbanisme en 2023 et 2024 pour un diagnostic d'usage sensible au genre et aux questions de conditions sociales pour la construction de futurs espaces publics d'un quartier naissant à Bordeaux. Elle a été intégrée à toutes les réunions traitant des espaces publics du projet et a pu conseiller l'équipe de manière générale et sur des sujets spécifiques (exemple : les toilettes, l'éclairage, la visibilité). En complément, l'équipe projet a fait appel à une Assistance à Maitrise d'Ouvrage spécialiste des questions intégrées du genre et de l'enfance pour la future aire de jeux qu'elle conçoit.

Ensuite, la doctorante a développé et testé un dispositif d'enquête participative permettant d'intégrer des indicateurs d'appropriabilité des espaces, selon les critères de genre, d'âge et de conditions sociales. Cet outil permet de saisir à chaud l'appropriation d'un espace en vue de son évaluation pré ou post-projet de réhabilitation. Ce projet a été mené en lien avec l'ambition métropolitaine Espaces Publics à Vivre, visant à bâtir un socle commun d'objectifs opérationnels dans la façon de concevoir les espaces publics en intégrant les différents enjeux sociaux et environnementaux et de santé. Cette démarche, mêlant une grande diversité d'acteurs et d'actrices de la fabrique de la ville a abouti à la construction d'un radar (une grille d'analyse des espaces composée de différents niveaux d'ambitions) qui a intégré la notion d'inclusivité des espaces dans ses indicateurs.

Une démarche d'acculturation a été entamée par le biais de la création d'une offre de sensibilisation, ajoutée au catalogue des formations de la Mission Egalité. Pour le moment, un service de la direction de l'urbanisme a bénéficié de cette formation. En plus de cela, la Mission Egalité a organisé une table ronde avec deux expertes invitées sur le sujet, à destination de tous les agent.es de la Métropole. Plus d'une centaine de personnes se sont rendues à cette table-ronde, faisant de celle-ci l'une des plus suivies des conférences internes proposées par la Direction de la Communication Interne. En 2025, plusieurs ateliers opérationnels vont être proposés aux agent.es volontaires.

En 2025, la Mission Egalité pourrait être accompagnée d'une Aide à Maitrise d'Ouvrage spécialiste des questions du genre dans l'espace public. L'AMO pourrait alors venir en appui de ces missions afin d'apporter son expertise complémentaire et de sensibiliser à la fois des agent.es de la Directions de l'Urbanisme et des Pôles territoriaux, mais aussi la Mission Égalité pour favoriser sa montée en compétences et l'outiller pour intervenir auprès des directions et services volontaires.

Il pourrait par exemple lui être demandé de participer à l'élaboration d'un guide, à la création d'une "boîte à outils" opérationnelle, ou de réaliser un apport d'expertise ponctuel sur un besoin identifié.

De plus, la Mission Égalité est dans une démarche continue de veille, de formation et de mise à jour de ses connaissances sur ces questions.

L'objectif final est qu'à l'issue de ce travail, la Mission Égalité ait renforcé son expertise et sa capacité d'intervention dans l'accompagnement des directions et services désireux d'inclure cette ambition dans leurs futurs travaux.



La Mission Égalité souhaite pérenniser le poste occupé par la doctorante afin de consacrer une ressource humaine à temps plein sur la question spécifique des aménagements, mais aussi plus généralement sur la question de la prise en compte intégrée de l'égalité de genre dans les politiques publiques, comme il est recommandé par la loi pour l'égalité réelle de 2014 ainsi que par la commission européenne depuis une vingtaine d'années. Si ce contrat ne parvenait pas à être pérennisé, la Mission Égalité ne serait plus en mesure de travailler ces questions-là.



Zoom sur l'inauguration du Pont Simone Veil



Le nouveau Pont Simone Veil a été inauguré le 6 juillet 2024. Le nom de l'ouvrage n'a pas été choisi par hasard par les élu.es métropolitain.es. Ils ont ainsi montré leur volonté de valoriser et de rendre hommage à la femme d'Etat française et à son parcours exceptionnel.



## L'accès aux transports

### Les statistiques des usager.ères

Depuis 2019, les statistiques genrées concernant la fréquentation du tramway et du bus sont similaires : les femmes sont majoritaires dans l'utilisation des transports en commun. La tendance s'inverse pour l'utilisation des vélos en libre-service. Les statistiques 2024 ne sont pas encore connues.

2021

2022

2023



|               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 63% de femmes | 62% de femmes | 61% de femmes |
| 37% d'hommes  | 38% d'hommes  | 39% d'hommes  |

|               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 56% de femmes | 56% de femmes | 56% de femmes |
| 44% d'hommes  | 44% d'hommes  | 44% d'hommes  |

|               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 46% de femmes | 46% de femmes | 45% de femmes |
| 54% d'hommes  | 54% d'hommes  | 55% d'hommes  |

## Des actions de formation et de communication en interne

Keolis Bordeaux Métropole, **signataire de la charte de la diversité depuis 2010** est fortement engagée dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. Le prestataire propose de nombreuses actions de formation et de communication en interne auprès de ses salarié.es.



Les nouveaux.elles conducteur.ices entrant.e.s sont formé.e.s sur l'égalité, la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Une campagne interne d'information ciblant l'ensemble du personnel Keolis Bordeaux Métropole est menée chaque année.

En 2019, un guide a été réalisé et diffusé auprès de l'ensemble des salarié.e.s de l'entreprise afin de regrouper des conseils et des ressources pour réagir en cas de constat d'une agression. Ce guide est régulièrement remis

à jour et diffusé.

## La lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le but de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports, en mars 2021, TBM a signé le « Contrat d'objectifs départemental pour la sûreté et la prévention de la délinquance et de la radicalisation dans les transports collectifs de voyageurs » dont l'article 5 précise que :

- L'État promeut des actions d'information et de sensibilisation du personnel des transporteurs sur le harcèlement contre les femmes et l'outrage sexiste dans les espaces publics (lieu d'accueil et transports).

Les autorités organisatrices des transports (AOT) pourront initier ou favoriser des actions de communication et des dispositifs innovants dans ce domaine (exemples : descente à la demande sur les lignes de bus, dispositif d'alerte ou de refuge, accompagnement, regroupement pour voyager le soir). Les AOT incitent les victimes de violences sexistes et sexuelles à déposer plainte et signalent dans la fiche incident les infractions commises contre les femmes dans les transports. Ce sujet fait l'objet d'un suivi centralisé par les AOT. Les procureurs de Bordeaux et Libourne établissent un bilan des réponses pénales à l'occasion du bilan annuel du comité départemental de pilotage stratégique et d'évaluation.

Depuis 2021, le nombre de faits signalés sur le réseau TBM concernant des violences sexistes et

sexuelles sont mesurées et en constante augmentation :

| 2021 | 2022 | 2023 |
|------|------|------|
| 30   | 108  | 120  |

Toutefois, le nombre de plaintes déposées par les client.es reste inconnu.

## Des actions de sensibilisation grand public

En 2023, une campagne nationale adressée aux témoins de violence, « Levons les yeux » et une autre sur les discriminations et le sexisme ont été déclinées auprès du public. Dans le cadre de la journée internationale des droits de la femme, une campagne sur la mixité des métiers a valorisé le métier de conductrice.

Le guide de lutte contre le harcèlement diffusé dans les agences TBM, mairies et dépositaires TBM a également été diffusé.

Enfin, le personnel a été sensibilisé à l'accueil et l'accompagnement des personnes victimes d'agression par l'association CACIS (Centre Accueil Consultation Information Sexualité) dans le cadre du **projet Angela** initié par la Ville de Bordeaux et étendu à la Métropole. Il s'agit d'un dispositif solidaire dans lequel un réseau de professionnel.les s'engage à accueillir toute personne se sentant en situation de harcèlement ou d'insécurité la nuit, quels que soient son âge, son genre ou sa condition.



L'établissement volontaire s'engage à :

- Porter assistance et soutenir toutes personnes faisant appel au dispositif
- Informer et impliquer l'ensemble de ses employé.es dans la mise en œuvre du dispositif pour assurer le respect de ces principes et garantir la qualité de l'assistance
- Communiquer sa participation au dispositif de manière visible et durable, au grand public et à ses clients, via les supports de communication du dispositif (signalétique pour localiser ces lieux solidaires)

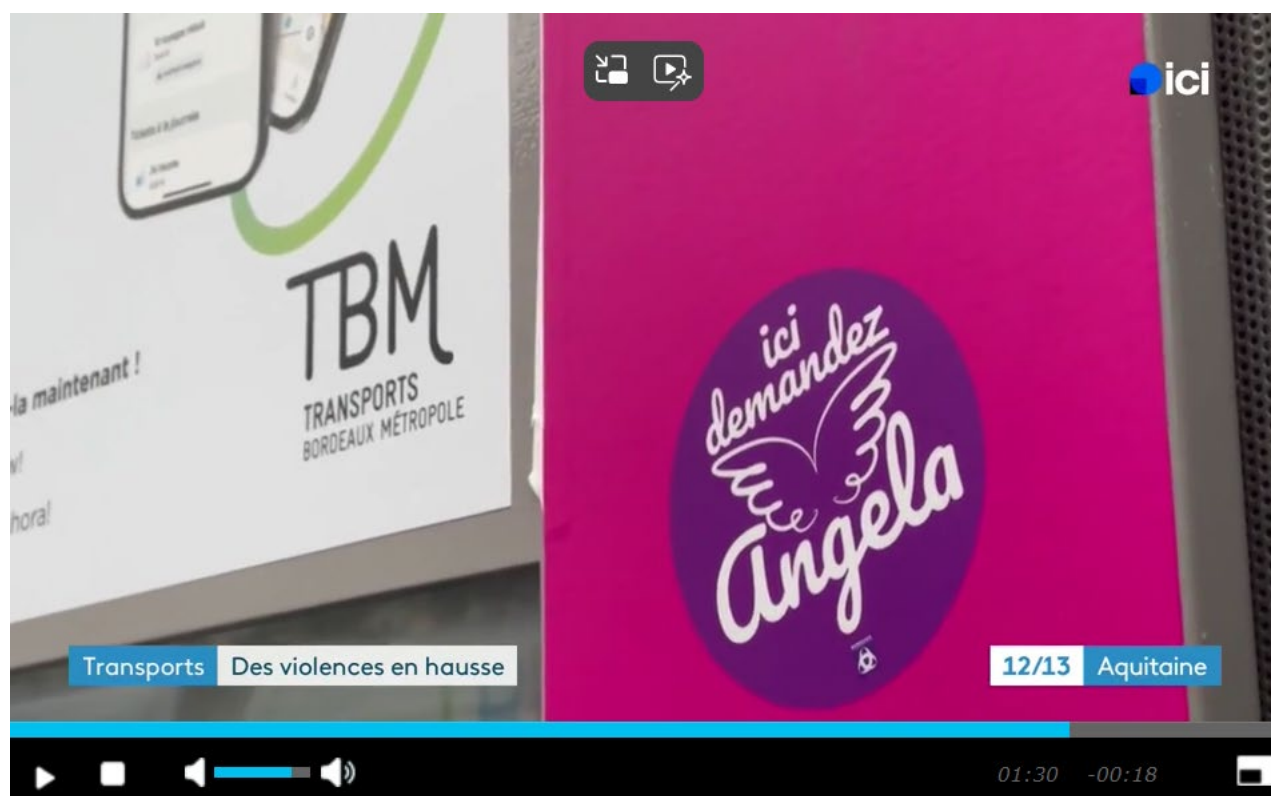
Plusieurs villes de la métropole bordelaise ont d'ores et déjà adhéré au dispositif Angela. Tous les bus, 20 rames de tramway sont équipées de bornes d'appel ainsi que 20 stations.

Depuis 2023, des sites de Kéolis sont entrés dans le dispositif, devenant ainsi des lieux de refuges : Agences Quinconces, Arts et Métiers, Buttinière, Saint-Jean et Espace objets trouvés.

De plus, la semaine du 17 mai 2024, une rame du tramway a été pelliculée à l'occasion de la journée de lutte contre l'homophobie.

La semaine du 25 novembre 2024, une autre rame a également été pelliculée en référence à la journée de lutte contre les violences faites aux femmes.

France 3 aquitaine a consacré une séquence du journal 12/13h du 3 janvier 2025 sur le sujet de l'augmentation des plaintes pour violences dans les transports de l'agglomération. En 2023, 75 incidents entre voyageur.ses étaient signalés à TBM, par leurs salarié.es, le dispositif Angéla, et les divers canaux de communication (standard, messagerie, réseaux sociaux). En 2024, 146 faits ont été signalés par les mêmes canaux, dont 73 relatifs à des violences sexistes et sexuelles.



## La sécurité et le sentiment de sécurité dans les transports en commun

Aujourd'hui, toutes les lignes de bus de l'agglomération pratiquent **l'arrêt à la demande la nuit**. L'information est affichée dans les bus à l'attention des usager.es. En 2023, 430 arrêts ont été demandés (contre 450 en 2022). Les chiffres 2024 ne sont pas encore connus.



## Enquête sur le harcèlement sexiste et sexuel auprès des usager.ères

Une enquête annuelle est adressée chaque année aux usager.ères de TBM, une question y est posée sur le harcèlement sexiste et sexuel, demandant de noter sur 20 le sentiment de sécurité.

|                                                          | 2022 |      | 2023 |      | 2024 |      |
|----------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
|                                                          | F    | H    | F    | H    | F    | H    |
| Sentiment de sécurité sur le réseau Tram (note /20)      | 14,9 | 15,5 | 14,6 | 15,3 | 14,6 | 15,4 |
| Sentiment de sécurité sur le réseau Bus (note /20)       | 15,3 | 16   | 15,1 | 15,6 | 15,5 | 15,7 |
| Sentiment de sécurité sur le réseau en soirée (note /20) | 12,9 | 14,4 | 12,7 | 14   | 12,8 | 14,1 |

Ces chiffres varient peu d'une année sur l'autre. Ils montrent que les femmes se sentent moins en sécurité que les hommes sur le réseau des transports métropolitains et que le sentiment de sécurité est moins important le soir pour l'ensemble des usagers.ères.

## L'enquête ménage déplacement analysée sous l'angle du genre, de l'âge et de la classe sociale

La mobilité permet d'accéder à une certaine indépendance et de réalisation de soi. Pour plus d'égalité dans notre société, chacun et chacune doit pouvoir se mouvoir librement. D'après l'Enquête Mobilité Certifiée Cerema de 2021, les femmes et les hommes de la métropole bordelaise ont un indice global de mobilité identique, parcourant 3,5 déplacements par jour et par personne. Mais cette moyenne cache de grandes disparités une fois croisée avec l'âge et la classe sociale.

Comprendre les inégalités de déplacements peut permettre de proposer des solutions de mobilité répondant aux attentes de chacun.e. Est-ce que les femmes et les hommes :

- réalisent le même nombre de déplacements ?
- se déplacent pour les mêmes raisons ?
- font le même nombre de kilomètres ?
- utilisent de façon égale les différents modes de transports ?
- comment l'âge et le niveau de vie influencent ces réponses ?

Une synthèse de cette étude vous est proposée en annexe 2.

### **Les initiatives locales : le soutien aux associations**

Chaque année, Bordeaux Métropole apporte son soutien à des associations œuvrant pour les droits des femmes et leur insertion sociale et professionnelle :

- Une subvention de fonctionnement pour le Centre d'information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), ainsi qu'une participation à l'action « mixité des emplois et insertion professionnelle des femmes » (accompagnement de femmes dans un parcours professionnel de découverte de métiers fortement masculinisés et pourvoyeurs d'emplois) à hauteur de 18 000 € en 2023 et 2024.
- Dans le cadre de la Feuille de route pour le développement de l'Économie Sociale (ESS) et Solidaire (ESS) 2022-2026, adoptée en Conseil métropolitain du 7 juillet 2022, Bordeaux Métropole accorde une subvention de fonctionnement à l'incubateur au féminin Les Premières Nouvelle Aquitaine, à hauteur de 16 800€. Il s'agit d'une structure d'accompagnement à la création d'entreprise qui ne s'adresse qu'à des femmes porteuses de projets. Par ailleurs, la Métropole accompagne depuis 2020 via cette même feuille de route ESS La Ruche Bordeaux, pour la mise en œuvre de son programme d'incubation à impact « Les Audacieuses », spécifiquement pour les femmes entrepreneures sur le territoire, via une subvention de fonctionnement de 15 000€ par an. Enfin, depuis 2023, Bordeaux Métropole soutient une action spécifique nouvelle de l'agence Hauts de Garonne développement sur la rive droite via son soutien à l'entrepreneuriat conventionnel. Il s'agit de « Elles entreprendre », un programme d'accompagnement gratuit pour les femmes entrepreneures, qui est soutenu à hauteur de 11 000€ par an. Sur les 12 structures d'aide à la création d'entreprise soutenues par Bordeaux Métropole dans l'ESS, 7 sont dirigées par des femmes et 4 sont présidées par des femmes.
- Dans le cadre du Schéma de développement économique métropolitain, une subvention de fonctionnement de 7 000 € a été accordée à l'association L'Burn pour la réalisation de sa mission auprès des bénéficiaires et de structuration de ses actions d'accompagnement dans le domaine de la santé mentale.

**Au niveau national, le secteur de l'économie sociale et solidaire emploie 67% de femmes.**

## La politique de la ville

La promotion de l'égalité femmes/hommes figure parmi les orientations du contrat de ville métropolitain depuis 2015.

Le nouveau contrat de ville appelé "engagements quartiers 2030", signé le 22 avril 2024 pour une durée de 6 ans, conforte cette priorité en dédiant un axe du document à cette thématique.

Il s'agit du 4.5 "des quartiers plus inclusifs et pleinement acteurs : lutter contre les discriminations, assurer l'égalité républicaine, orientation stratégique n°17 : faire de l'égalité femmes/hommes une thématique forte du contrat de ville.

Il a été proposé également que soit au cœur de la stratégie de chacun des signataires du document le public des femmes, des jeunes et des habitants de nationalité étrangère allophones, en visant à renforcer l'insertion sociale et proposer des parcours de vie plus émancipateur : réussite éducative, socio-économique, participation citoyenne, mobilités...

Ainsi, dans le cadre de l'appel à projet annuel du contrat de ville, une quinzaine d'actions en 2024 exclusivement fléchées égalité femmes/hommes ont été financées pour un montant total de plus de 90 000 euros :

- La Maison de Simone à Pessac (accueil des femmes et de leur famille), la Maison des Femmes à Bordeaux (accueil spécifique pour la lutte contre les violences faites aux femmes), la Case (Réduction des risques et des dommages liés à la pratique prostitutionnelle), mouvement le cri (améliorer le repérage, la protection et l'accompagnement des jeunes exposés au risque prostitutionnel).
- Promofemmes (accueil et accès aux droits, prévention, insertion),
- Le CIDFF sur quatre actions (accès aux droits et à l'insertion professionnelle des femmes, entrepreneuriat au féminin et intégration des femmes immigrées dans un parcours d'insertion).

Sans oublier les formations dédiées aux Femmes :

- « la table de Cana » (préparation au CAP cuisine en un an dans des restaurants étoilés ou « Etoilables » du territoire),
- l'espace textile rive droite (en découdre avec l'emploi) ;
- « Mary Curry » : sur l'accès aux métiers de l'alimentation pour des femmes en recherche d'emploi,
- « l'alternative urbaine » : projet d'insertion par l'organisation et l'animation de visites guidées,
- la « Cravate solidaire » (relooking et préparation de candidates pour des entretiens d'embauche).
- Activ'actions lever des freins des femmes pour une remise à l'emploi
- cycles et manivelles, 3S Séjour sportif solidaire, pour une remise en selle des femmes et accompagner leur mobilité en vélo.

Sans compter la poursuite de l'appel à projet dans le cadre du nouveau dispositif Pacte des solidarités qui prend la suite de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Cet appel à projet est à destination notamment de l'emploi des femmes, de la lutte contre les discriminations dans l'emploi et de l'appui aux demandeurs d'emploi longue durée, pour un montant total de 400 000 €. L'appel à projet 2024 est en cours.

### **Le numérique**

Mariage, divorce, transition de genre... autant de situations qui nécessitent un changement de prénom ou de nom. Cela implique la plupart du temps une volonté de l'utilisateur.trice de changer d'identification sur son matériel informatique et téléphonique, y compris d'adresse électronique. La procédure est souvent méconnue. C'est la raison pour laquelle une information spécifique sur les modalités de changement a été mise en place sur Intranet : marche à suivre, délai de réalisation puisque ce changement implique une modification de l'authentification (identifiant de connexion). La procédure est expliquée étape par étape sur l'Intranet et dure généralement un peu plus d'un mois.

### **La résilience agricole et alimentaire**

Dans le cadre de sa stratégie de résilience agricole et alimentaire, adoptée en Conseil du 24 novembre 2022, la Métropole mer en place un Fonds d'Initiative pour l'Agriculture Locale. Il permet l'apport d'une aide financière de type subvention pour les investissements liés à la production primaire, à la transformation, à l'investissement pour les projets d'agroforesterie (plantations d'arbres, haies...) et à la commercialisation de produits agricoles et doit permettre de soutenir les exploitations dans leurs pratiques agro-écologiques, l'agroforesterie et l'agriculture biologique.

En 2021, 2 femmes avaient été sélectionnées pour 7 dossiers déposés, 1 femme sur 7 en 2023, 2 femmes sur 12 en 2023 et 3 femmes sur 15 en 2024.

## AXE 4 - ACCOMPAGNER LES COMMUNES VOLONTAIRES DANS LEURS ACTIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



### L'animation du réseau local Mix'Egalité

Bordeaux Métropole a créé avec la Région un réseau local Égalité/Diversité, qui regroupe des partenaires institutionnels œuvrant pour l'égalité femmes/hommes, et se réunit en moyenne tous les 2 mois. Ce réseau, aujourd'hui piloté par la Métropole uniquement, s'accroît chaque année et regroupe une trentaine de membres issus de la Métropole, de la Région Nouvelle-Aquitaine, des communes volontaires, des Départements de la Gironde et des Pyrénées-Atlantiques, des Universités de Bordeaux, du Rectorat, du Centre de gestion de la Gironde...

Il a pour objectif le partage d'informations, l'aide à la prise de poste, le relais de formations, la création et la mise en commun d'outils de sensibilisation, l'organisation d'événements, l'harmonisation des documents à produire, l'organisation de sous-groupes de travail sur des thèmes précis (exemple : production du rapport de situation sur l'égalité femmes/hommes avec les communes, européanisation des politiques publiques égalitaires...).

Le réseau Mix'Egalité permet également aux acteurs et actrices publics du territoire de bien se connaître et faire intervenir les un.es dans les organismes des autres. Ainsi, la doctorante de la mission Egalité a participé le 29 novembre 2023 à un forum organisé par l'Université Bordeaux Montaigne sur la thématique "Pourquoi est-ce que les hommes ne s'engagent-ils pas pleinement dans la lutte contre les violences faites aux femmes ?".

Depuis novembre 2021, les réunions organisées combinent présentiel et distanciel. En 2024, le réseau Mix'Egalité s'est réuni 6 fois, en groupes ou sous-groupes thématiques.

Grâce à une subvention de 3 000 euros accordées par la Direction Départementales aux Droits des Femmes et à l'Egalité, la Métropole a organisé le 4<sup>ème</sup> séminaire Mix'Egalité le 17 décembre 2024, auquel ont été convié.es les membres du réseau, les référent.es égalité des collectivités membres. 40 personnes étaient présentes.

La matinée a été consacrée à une table ronde sur la question de la prise en charge des auteurs de violences faites aux femmes, en présence de deux conseillères d'insertion et de probation et d'une psychologue intervenant quotidiennement auprès de ce public.

L'après-midi a permis de découvrir un outil de sensibilisation aux inégalités entre les femmes et les hommes, Le jeu des mille pas.

## RENCONTRE DU RÉSEAU MIX'ÉGALITÉ LE 17 DÉCEMBRE 2024



La Chartreuse, 198 Av. du Maréchal de Lattre de Tassigny 194.33200  
Bordeaux  
Possibilité de se garer sur place

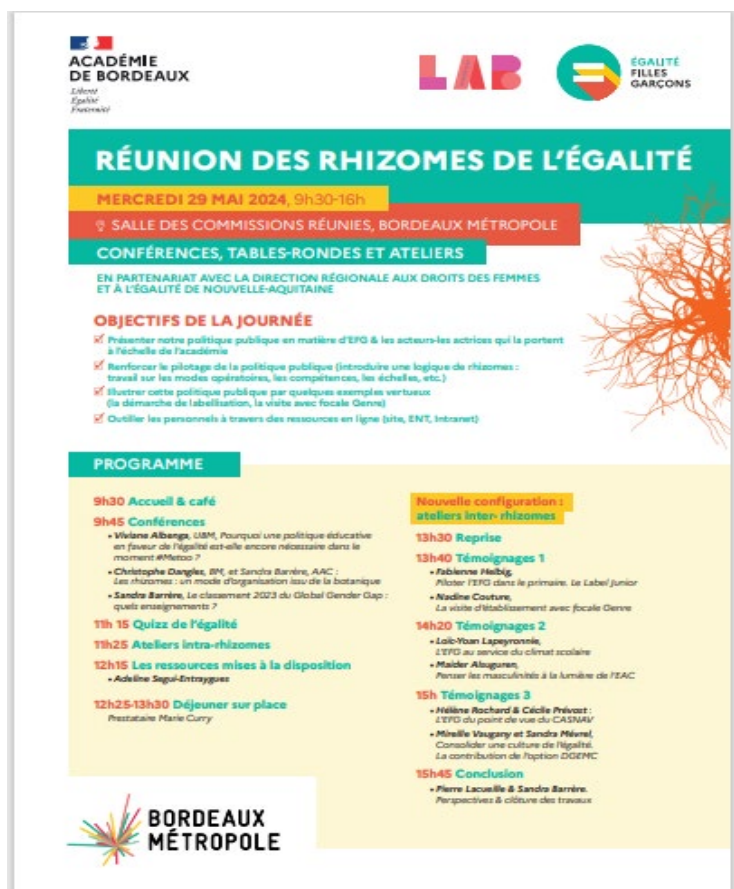


Co-financé par la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité et Bordeaux Métropole.



Un nouveau séminaire sera programmé en 2026.

Le réseau Mix'Egalité permet également de coopérer entre institution. Ainsi, la Métropole a accueilli en mai 2024, le réseau Egalité porté par le Rectorat.



**ACADÉMIE DE BORDEAUX**  
Élève  
Égalité  
Projet

**LAB**

**ÉGALITÉ FILLES GARÇONS**

## RÉUNION DES RHIZOMES DE L'ÉGALITÉ

**MERCREDI 29 MAI 2024, 9h30-16h**

**SALLE DES COMMISSIONS RÉUNIES, BORDEAUX MÉTROPOLE**

**CONFÉRENCES, TABLES-ROUNDES ET ATELIERS**

EN PARTENARIAT AVEC LA DIRECTION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DE NOUVELLE-AQUITAINE

### OBJECTIFS DE LA JOURNÉE

- ✓ Présenter notre politique publique en matière d'ÉFO & les acteurs-les actrices qui la portent à l'échelle de l'académie
- ✓ Renforcer le pilotage de la politique publique (introduire une logique de rhizomes : travail sur les modes opératoires, les compétences, les échelles, etc.)
- ✓ Illustrer cette politique publique par quelques exemples vertueux (la démarche de labellisation, la visite avec focale Genre)
- ✓ Outiller les personnels à travers des ressources en ligne (site, ENT, Intranet)

### PROGRAMME

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>9h30 Accueil &amp; café</b></p> <p><b>9h45 Conférences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Violaine Albano, IREM</b>, Pourquoi une politique éducative en faveur de l'égalité est-elle encore nécessaire dans le moment #MeToo ?</li> <li>• <b>Christophe Dangès, BP, et Sandra Barrière, AAC</b> : Les rhizomes : un mode d'organisation issu de la botanique</li> <li>• <b>Sandra Barrière</b>, Le classement 2023 du Global Gender Gap : quels enseignements ?</li> </ul> <p><b>11h 15 Quiz de l'égalité</b></p> <p><b>11h25 Ateliers intra-rhizomes</b></p> <p><b>12h15 Les ressources mises à la disposition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Adeline Segal-Étraygues</b></li> </ul> <p><b>12h25-13h30 Déjeuner sur place</b></p> <p><i>Préstaté Marie Curry</i></p> | <p><b>Nouvelle configuration : ateliers inter-rhizomes</b></p> <p><b>13h30 Reprise</b></p> <p><b>13h40 Témoignages 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fabienne Heilig</b>, Avenir IYFD dans le primaire, Le Label junior</li> <li>• <b>Nadine Couture</b>, La visite d'établissement avec focale Genre</li> </ul> <p><b>14h20 Témoignages 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Loïc-Yvan Lapeyronnie</b>, IYFD au service du climat scolaire</li> <li>• <b>Maïkel Alaguen</b>, Penser les masculinités à la lumière de l'EAC</li> </ul> <p><b>15h Témoignages 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Hélène Rochard &amp; Cécile Prévost</b> : IYFD du point de vue du CASNAV</li> <li>• <b>Mireille Vaugany et Sandra Minel</b>, Consolider une culture de l'égalité, La contribution de l'option DGENC</li> </ul> <p><b>15h45 Conclusion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pierre Lacaille &amp; Sandra Barrière</b>, Perspectives &amp; clôture des travaux</li> </ul> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**BORDEAUX MÉTROPOLE**

## Un soutien méthodologique et organisationnel aux communes

La Mission Égalité et innovation sociale apporte son soutien aux agent.e.s référent.e.s dans les communes, notamment aux nouveaux arrivant.e.s. En 2022, deux nouveaux agent.e.s ont ainsi pu être accompagné.e.s, outillé.e.s et intégré.e.s au réseau local Mix'Egalité lors de leur prise de poste, une personne est concernée en 2023, 3 autres en 2024. La Métropole a également mis à disposition de deux communes sa plaquette externe sur les violences conjugales.

### **Le réseau « Pessac s'engage »**



La Métropole est signataire depuis 2018 de la charte « Pessac s'engage », en tant que partenaire. La Mission Égalité est régulièrement conviée à participer aux temps collectifs organisés par la Ville de Pessac. Ce réseau réunit des acteurs et actrices de l'égalité et de la lutte contre les discriminations sur le territoire pessacais. Ces journées permettent d'échanger autour de ces thématiques, d'apporter un point de vue métropolitain, de marquer le soutien et l'engagement de la Métropole aux côtés des communes et de rencontrer de nouveaux partenaires, notamment associatifs. En 2021, la Métropole a participé à deux journées du réseau, 3 en 2022, 3 en 2023, 3 en 2024.

### **La création d'outils partagés avec les membres du réseau Mix'Égalité**

En 2023, Bordeaux Métropole a réalisé une cartographie des associations travaillant sur l'égalité et la diversité. Cette cartographie est disponible sur le site internet de l'établissement depuis début 2024. Elle a également remis à jour le catalogue des outils de sensibilisation existants sur l'égalité et la discrimination.

### **Des événements de promotion de l'égalité communs entre la Métropole et les communes**

#### **Le co-pilotage de la Quinzaine de l'égalité**

Bordeaux Métropole participe depuis 2017 à la Quinzaine de l'égalité et de la diversité, co pilotée depuis 2020 avec la Ville de Bordeaux, à l'origine de l'événement.

Dans ce cadre, la Métropole organise annuellement un appel à projets (budget porté à 50 000 € depuis 2023), auquel participent les communes volontaires, en présentant un programme communal, ou associatif ou mixte, qui se déroulera sur leur territoire pendant la Quinzaine de l'égalité en novembre. Les thématiques des projets doivent porter sur l'égalité femmes/hommes et/ou sur un des 25 critères de discrimination. Un comité de sélection propose une ventilation de la subvention

métropolitaine entre les communes en fonction des projets proposés, de leur nombre, du public auquel ils s'adressent, de leur originalité. Sa proposition est ensuite validée par décision du conseil métropolitain.

En 2024, la 11<sup>ème</sup> édition a eu lieu entre le 12 et le 26 novembre et a rassemblé 23 communes (représentant plus de 86% de la population de l'agglomération) : Ambarès-et-Lagrave, Ambès, Artigues-près-Bordeaux, Bassens, Bègles, Blanquefort, Bordeaux, Bruges, Carbon Blanc, Cenon, Eysines, Floirac, Gradignan, Le Bouscat, Le Haillan, Le Taillan, Lormont, Martignas-sur-Jalle, Mérignac, Pessac, Saint-Louis-de-Montferrand, Saint-Médard-en-Jalles et Talence, soit 2 communes de plus qu'en 2023.

150 événements ont pu se dérouler sur le territoire : conférences, pièces de théâtre, concerts, expositions, spectacles, peintures... Ces représentations sont l'occasion d'illustrer l'égalité et la diversité sur le territoire et de s'adresser au plus grand nombre pour souligner des valeurs et des principes essentiels à notre société, d'autant plus en cette période de crise où l'importance de n'exclure personne devient primordiale.

La soirée d'ouverture a été organisée par la commune de Saint-Médard-en-Jalles, en partenariat avec l'Unicef et dédiée aux droits et à la santé des enfants.

La soirée de clôture s'est déroulée à Bordeaux, autour d'un Confestacle « une mode un poil plus éthique ? » proposé par trois collectifs La Pangée, Tandis Que Nous Cousons... et Maison De La.

La Direction des archives métropolitaines a participé à la Quinzaine 2024, en animant une table ronde sur l'importance des archives dans la transmission de la mémoire des luttes féministes et LGBTQIA+.

Le bilan des communes participantes est positif avec un bon taux de fréquentation des événements.



## Annexe 1

## Liste des référentes et référents Egalité / Diversité de Bordeaux Métropole

| Direction Générale          | Prénom Nom                | Poste                                                                          | Mail                                                                                                       |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cabinet                     | Margaux Séguinaud         | Assistante gestion administrative                                              | <a href="mailto:m.seguineaud@bordeaux-metropole.fr">m.seguineaud@bordeaux-metropole.fr</a> ;               |
| DGTERE                      | Christel Bousquet         | Chargée de gestion mutualisation et contrôle de gestion                        | <a href="mailto:chr.bousquet@bordeaux-metropole.fr">chr.bousquet@bordeaux-metropole.fr</a> ;               |
|                             | Christine Errera          | Chargée de mission animation transverse                                        | <a href="mailto:c.errera@bordeaux-metropole.fr">c.errera@bordeaux-metropole.fr</a> ;                       |
| DG Mobilités                | Christophe Demonchy       | Chargé de mission contrôle technique                                           | <a href="mailto:c.demonchy@bordeaux-metropole.fr">c.demonchy@bordeaux-metropole.fr</a> ;                   |
|                             | Patricia Moran            | Chargée de développement RH                                                    | <a href="mailto:P.MORAN@bordeaux-metropole.fr">P.MORAN@bordeaux-metropole.fr</a> ;                         |
| DG Aménagement              | Marie-Pierre Laubeuf      | Chargée de mission Politique de la ville                                       | <a href="mailto:mp.laubeuf@bordeaux-metropole.fr">mp.laubeuf@bordeaux-metropole.fr</a> ;                   |
|                             | Elise Genot               | Responsable du service valorisation du patrimoine naturel paysager et agricole | <a href="mailto:e.genot@bordeaux-metropole.fr">e.genot@bordeaux-metropole.fr</a> ;                         |
| DG Développement économique | Oliver Eisenbach-Larrezet | Chargé.e de projet foncier et immobilier économique                            | <a href="mailto:o.eisenbachlarrezet@bordeaux-metropole.fr">o.eisenbachlarrezet@bordeaux-metropole.fr</a> ; |
|                             | Laurie Barbé-Barrailh     | Chargé.e de mission OIM Bordeaux Aéroport                                      | <a href="mailto:l.barbebarrailh@bordeaux-metropole.fr">l.barbebarrailh@bordeaux-metropole.fr</a> ;         |
| DGFMP                       | Mustapha Elouajidi        | Responsable du service achats - Adjoint.e au directeur                         | <a href="mailto:m.elouajidi@bordeaux-metropole.fr">m.elouajidi@bordeaux-metropole.fr</a> ;                 |
|                             | Corinne Esnault           | Chargé.e de mission expertise coopération                                      | <a href="mailto:c.esnault@bordeaux-metropole.fr">c.esnault@bordeaux-metropole.fr</a> ;                     |
|                             | Abbas Boulahdit           | Responsable de centre                                                          | <a href="mailto:a.boulahdit@bordeaux-metropole.fr">a.boulahdit@bordeaux-metropole.fr</a> ;                 |
|                             | Laura Exposito Del Rio    | Responsable de la mission mécénat                                              | <a href="mailto:l.expositodelrio@bordeaux-metropole.fr">l.expositodelrio@bordeaux-metropole.fr</a> ;       |
| DGNSI                       | Charline Jambert          | Responsable marketing et communication stratégie numérique                     | <a href="mailto:c.jambert@bordeaux-metropole.fr">c.jambert@bordeaux-metropole.fr</a> ;                     |
| DGT                         | Sybil Mollereau           | Responsable du centre administration fonctionnelle urbanisme territoires       | <a href="mailto:s.mollereau@bordeaux-metropole.fr">s.mollereau@bordeaux-metropole.fr</a> ;                 |
|                             |                           |                                                                                | <a href="mailto:ml.billet@bordeaux-metropole.fr">ml.billet@bordeaux-metropole.fr</a> ;                     |

|             |                    |                                                                                      |                                                                                                  |
|-------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | Marie-Laure Billet | Chargée de mission accompagnement du projet MAGE                                     | <a href="mailto:c.musset@bordeaux-metropole.fr">c.musset@bordeaux-metropole.fr</a> ;             |
|             | Colombe Musset     | Assistante administrative                                                            |                                                                                                  |
| PT Bordeaux | Camille Livry      | Responsable de projet stratégie de la végétalisation                                 | <a href="mailto:c.livry@bordeaux-metropole.fr">c.livry@bordeaux-metropole.fr</a>                 |
| PTRD        | Vincent Mauricard  | Directeur de la mission pilotage                                                     | <a href="mailto:v.mauricard@bordeaux-metropole.fr">v.mauricard@bordeaux-metropole.fr</a> ;       |
| DGRHAG      | Hélène Panas       | Responsable du service prévention accompagnement social et qualité de vie au travail | <a href="mailto:h.leuret-panas@bordeaux-metropole.fr">h.leuret-panas@bordeaux-metropole.fr</a> ; |
|             | Thomas Salanova    | Psychologue - Chargé.e de prévention RPS                                             | <a href="mailto:t.salanova@bordeaux-metropole.fr">t.salanova@bordeaux-metropole.fr</a> ;         |