



**Bordeaux agit en faveur de**

# L'ÉGALITÉ ET DES FEMMES DES HOMMES

**Rapport Ville de Bordeaux/CCAS 2023**

sur la situation en matière d'égalité  
entre les femmes et les hommes  
Présenté au Conseil municipal  
du 12 décembre 2023



# TABLE DES MATIERES

<b>10 dates pour les droits des femmes .....</b>	<b>3</b>
<b>10 chiffres clefs du rapport égalité 2022 .....</b>	<b>4</b>
<b>Rétrospective des temps forts 2022 .....</b>	<b>5</b>
<b>Données sociodémographiques du territoire bordelais .....</b>	<b>7</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>11</b>
<b>Partie 1 - Egalité professionnelle F/H au sein de la ville de Bordeaux .....</b>	<b>13</b>
<b>Axe 1 : gouvernance et déploiement de la politique d'égalité professionnelle .....</b>	<b>15</b>
1. Les acteurs internes en matière d'égalité professionnelle .....	15
2. Information et formation des agent.e.s .....	17
3. La prise en compte de l'égalité dans le dialogue social .....	18
<b>Axe 2 : Garantir l'égal accès aux emplois et aux responsabilités professionnelles .....</b>	<b>21</b>
1. Un effectif féminin toujours plus important .....	21
2. Des filières toujours genrées... ..	23
3. ... au même titre que les métiers .....	24
4. Une relative similarité de répartition F/H par catégories .....	25
5. Des postes d'encadrement inégalement occupés .....	26
6. Un recrutement féminin toujours plus important .....	28
7. Le déroulement de carrière.....	30
8. Des déséquilibres dans l'accès à la formation.....	33
9. Un départ à la retraite plus tardif chez les femmes .....	34
<b>Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération .....</b>	<b>37</b>
1. Une rémunération des femmes toujours inférieure à celle des hommes .....	37
2. Le régime indemnitaire .....	40
<b>Axe 4 : Accompagner l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle .....</b>	<b>43</b>
1. Les femmes toujours majoritaires dans le travail à temps partiel .....	43
2. Une consommation des jours récupérateurs plus fort chez les femmes.....	44
3. Le télétravail : des écarts entre catégories et genre .....	45
4. Les congés liés à la parentalité .....	46
5. Une aide principalement féminine dans le bénéfice du don de jours de repos.....	48

<b>Partie 2 – La démarche d’égalité dans les politiques publiques de la Ville de Bordeaux.....</b>	<b>49</b>
<b>Axe 1 : Des actions spécifiques en faveur des droits des femmes.....</b>	<b>51</b>
1. Un financement des associations « droits des femmes » en hausse constante .....	51
2. La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles .....	54
3. La poursuite du travail partenarial avec les associations de défense des droits des femmes.....	59
4. Des évènements dédiés toute l’année.....	60
<b>Axe 2 : Une démarche intégrée dans les politiques publiques déployées .....</b>	<b>63</b>
1. L’égalité femmes-hommes appliquée aux budgets .....	63
2. Une politique culturelle exemplaire .....	65
3. La politique sportive .....	67
4. Les politiques « petite enfance », « éducation », « jeunesse » .....	68
5. L’égalité dans la commande publique.....	71
6. Les politiques sociales municipales .....	72
7. La visibilité des femmes dans l’espace public .....	73
8. L’égalité dans les politiques de santé.....	77
9. L’égalité dans le numérique .....	78
<b>Conclusion.....</b>	<b>79</b>

# 10 DATES POUR LES DROITS DES FEMMES

<b>29 avril 1945</b>	Les femmes votent en France pour la première fois aux élections municipales
<b>13 juillet 1965</b>	Les femmes peuvent ouvrir un compte bancaire à leur nom et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari
<b>4 juin 1970</b>	Le code civil substitue l'autorité parentale conjointe à la puissance paternelle
<b>22 décembre 1972</b>	La loi pose le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
<b>17 janvier 1975</b>	La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse jusqu'à 10 semaines (à titre expérimental pour 5 ans)
<b>13 juillet 1983</b>	La loi Roudy établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
<b>8 juillet 1999</b>	Loi constitutionnelle relative à l'égalité entre les femmes et les hommes favorisant un égal accès des femmes et des hommes aux mandats et fonctions politiques
<b>4 avril 2006</b>	La prévention et la répression des violences au sein du couple sont renforcées
<b>14 mars 2007</b>	Mise en place du 3919, numéro de téléphone national unique destiné aux victimes et aux témoins de violences conjugales
<b>6 août 2012</b>	La loi redéfinit le harcèlement sexuel, renforce les sanctions et déploie de fortes mesures de prévention contre le harcèlement dans le monde professionnel
<b>2 août 2021</b>	La loi relative à la bioéthique élargit la PMA (Procréation médicalement assistée) aux couples de femmes et aux femmes célibataires

# 10 CHIFFRES CLEFS DU RAPPORT EGALITE 2022

## En interne

**72%** de femmes à la ville de Bordeaux  
**80%** au CCAS

Un écart de  
**-247€** en  
défaveur des  
femmes  
(rémunération  
moyenne)

**94%** des agent.e.s  
à temps partiel  
sont des femmes

**16%** d'hommes  
contre **13%** de  
femmes  
occupent un  
poste  
d'encadrement

**16%** d'hommes  
promus contre  
**15%** de femmes  
(promotion  
interne)

## En externe

**44** noms de femmes sur 62 attribués à  
des rues et établissements municipaux

**25** événements  
"matrimoine"  
pour les Journées  
du patrimoine et  
du matrimoine

**97 000** supports  
"violentomètres"  
distribués dans la  
ville

**8** nouvelles  
"cours  
buissonnières"  
réaménagées de  
manière  
égalitaire

**80**  
établissements  
membres du  
dispositif  
Demandez  
Angela

# RETROSPECTIVE DES TEMPS FORTS 2022







# DONNEES SOCIODEMOGRAPHIQUES DU TERRITOIRE BORDELAIS<sup>1</sup>

## 1. Données générales

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

En 2020, on recensait :

137 934 femmes soit 53%

121 875 hommes soit 47%

Ce constat se vérifie à chaque tranche d'âge :

### De 0 à 19 ans :

27 839 (50,4%) femmes

27 367 (49,6%) hommes

### De 20 à 64 ans :

86 532 (52%) femmes

79 982 (48%) hommes

### De 65 ans et plus :

23 564 (62%) femmes

14 525 (38%) hommes

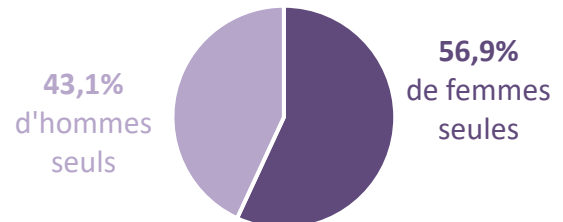
---

<sup>1</sup> Source : INSEE, 2023, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=COM-33063>

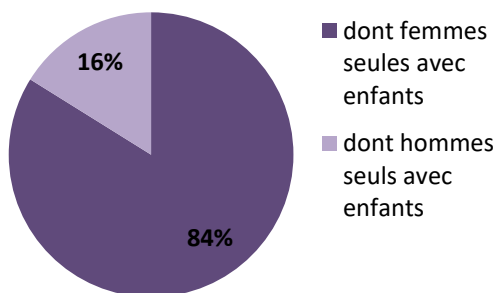
## 2. Composition des ménages et des familles

Sur 77 846 ménages composés d'une seule personne, plus de la moitié sont des femmes seules (56,9%).

**Composition des ménages d'une personnes**



**Répartition au sein des familles monoparentales**

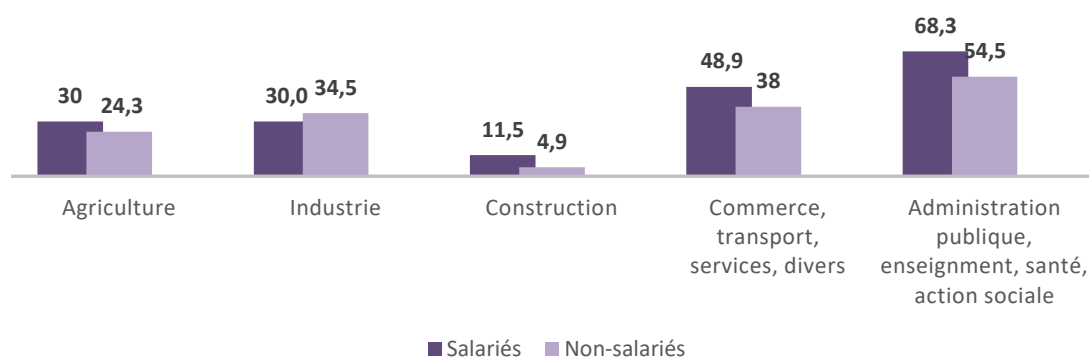


Sur l'ensemble des familles habitant sur Bordeaux, on recense 11 238 familles monoparentales (11 530 en 2021), soit 19% des familles vivant sur le territoire. Pour 84%, ce sont des femmes qui sont à la tête de ces familles monoparentales.

## 3. Catégories socio-professionnelles

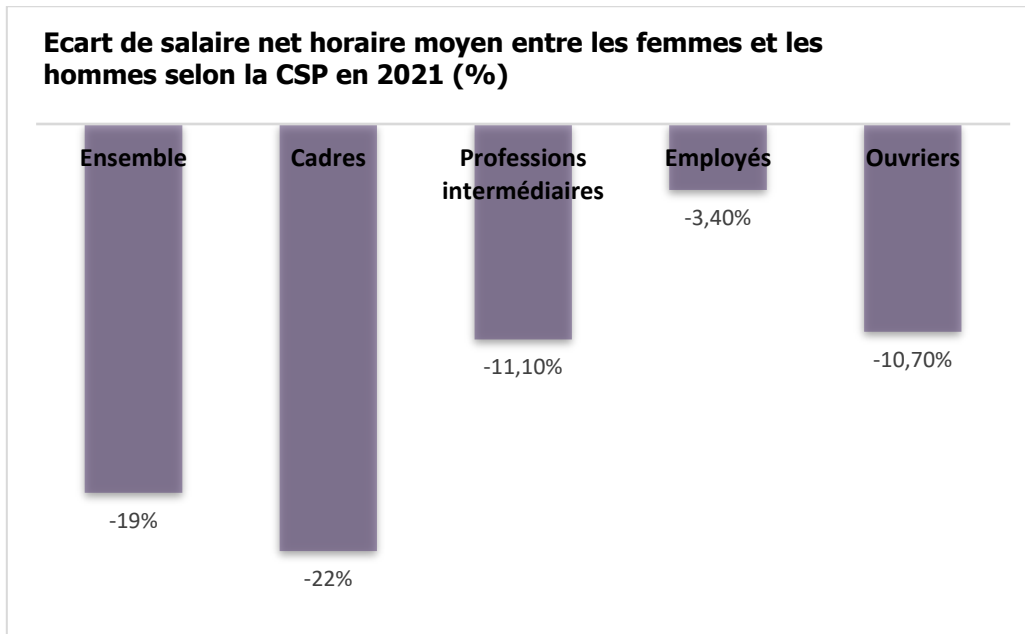
Le taux de féminisation des emplois, pour une classe d'emploi, est la partie des emplois de cette classe qui sont occupés par des femmes. Sur le territoire bordelais comme sur le territoire national, les disparités observées mettent en exergue des secteurs d'activité peu mixtes. On constate également que les femmes sont encore moins nombreuses lorsque l'activité est exercée en indépendant (hors industrie).

**Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2020 (%)**

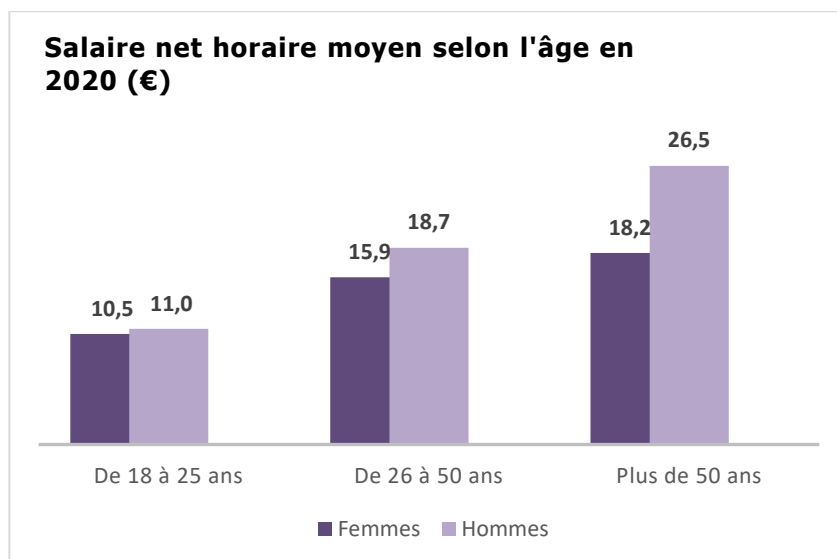


## 4. Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

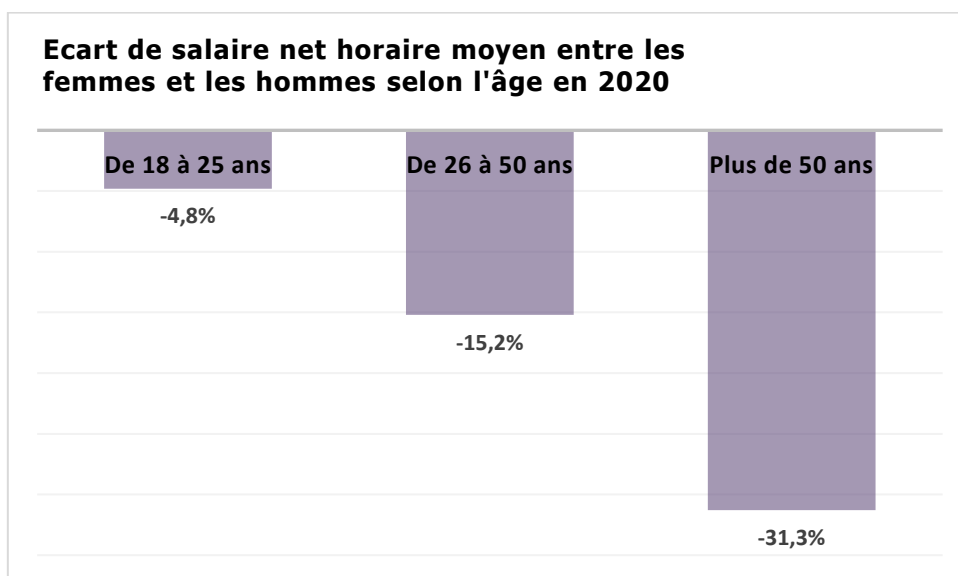
Les écarts de salaire en défaveur des femmes restent une réalité pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles (CSP). Les cadres enregistrent l'écart le plus important (-22%) et les employés l'écart le plus faible (-3,4%).



A toutes les tranches d'âge, l'écart de salaire demeure en défaveur des femmes et s'accroît dans l'avancée de carrière. Ces écarts s'expliquent en raison de la segmentation sexuée du marché du travail, des interruptions de carrière pour congés maternité, du recours au temps partiel des femmes et de leur moindre accès aux postes les plus élevés.

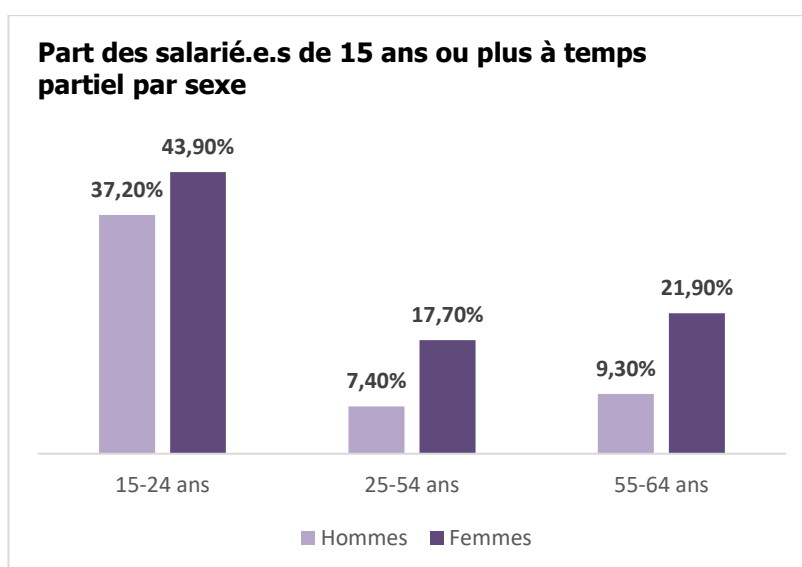


L'écart de salaire net horaire local augmente entre les femmes et les hommes au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière passant de 4,8% en début de carrière à 31,3% en fin de carrière.



## 5. Activité et emploi de la population

A Bordeaux, le temps partiel est un phénomène qui touche davantage les femmes, quel que soit leur âge. Il découle de plusieurs facteurs socio-économiques encore prégnants dans la société française : les femmes perçoivent en général le salaire le plus bas dans le ménage et le partage inégal des tâches domestiques et familiales pousse les ménages à privilégier le temps partiel des femmes et non des hommes.



# INTRODUCTION

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a bientôt 10 ans. Néanmoins, l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite encore en 2022 **la mobilisation de toutes et tous** pour se concrétiser. C'est la raison pour laquelle la loi prévoit l'obligation pour les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s de présenter chaque année un rapport sur la situation de l'égalité femmes-hommes sur son territoire.

L'année 2022 a marqué pleinement une « relance » politique après deux années de « ralentissement » du fait de la pandémie de COVID-19, laquelle a fortement occupé l'agenda politique. Les inégalités entre les femmes et les hommes n'ayant quant à elles pas décéléré, les mesures politiques se devaient de répondre aux multiples attentes territoriales.

L'ambition municipale, amorcée en 2021, de faire de l'égalité femmes-hommes une priorité quotidienne à travers le slogan **L'égalité c'est toute l'année**, a donc été maintenue et renforcée en 2022.

Ce rapport annuel présente d'abord l'état de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Ville de Bordeaux et de son CCAS. Il dresse un état des lieux stable au regard de l'année précédente de la situation professionnelle des agents et agentes des deux organisations.

Ce rapport aborde ensuite les nombreuses politiques menées ou actions soutenues par la Ville sur le territoire bordelais. Un **grand nombre d'évènements** ont ainsi pris place dans l'espace public durant cette année : une exposition centrée sur le recours au tatouage artistique post-mastectomie après un cancer du sein, l'inauguration d'une plaque en mémoire des femmes victimes de violences intrafamiliales ou encore un cycle de conférences autour des femmes et du sport font partie des nombreux événements qui ont pu être proposés à l'ensemble des Bordelaises et Bordelais.

L'**effort financier** dédié aux droits des femmes, symbole de l'engagement de la Ville, a augmenté de 49% entre 2021 et 2022. Ce budget a ainsi permis d'allouer aux associations travaillant à la promotion des droits des femmes une enveloppe à hauteur de 180 000 €, soit une hausse de 47% par rapport à l'année précédente. De même, le budget de fonctionnement de la Mission égalité a augmenté de 61% entre ces deux années (50 050 € en 2022 sur le volet égalité femmes-hommes).

Ce rapport élaboré à partir des données 2022 tend à mettre en évidence la démarche égalitaire inscrite dans le projet de mandature et rendue visible au fur et à mesure de l'application concrète des projets, tant au niveau des décisions en interne que des politiques tournées vers les habitantes et habitants de la cité.



# **Partie 1 - Egalité professionnelle F/H au sein de la ville de Bordeaux**





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

## 1. Les acteurs internes en matière d'égalité professionnelle

### 1.1. *La Mission égalité, diversité, citoyenneté*

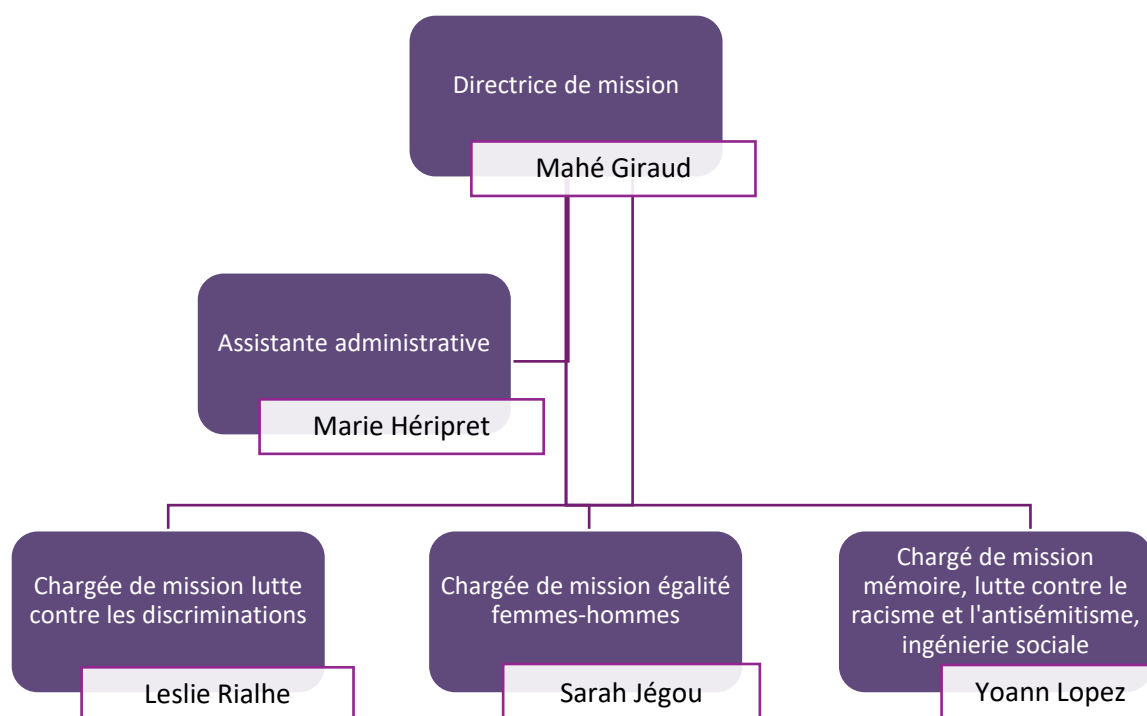
---

#### 1.1.1. Les objectifs de la mission

La mission Egalité, Diversité, Citoyenneté a été créée fin 2017, au sein de la Direction générale des Solidarités et de la Citoyenneté, avec pour objectif de définir et mettre en œuvre les orientations stratégiques de la Ville en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes, de lutte contre les discriminations et du travail de mémoire.

Le champ d'action de la mission est transversal. En appui des directions, elle impulse, analyse, par la réalisation d'enquêtes, de diagnostics ou de rapports, et contribue au déploiement des actions en faveur de l'égalité en interne et sur le territoire. Elle intervient auprès des agent.e.s et services pour faire de l'égalité un pilier structurant chaque projet de la collectivité.

#### 1.1.2. Les moyens humains alloués



### 1.1.3. Les moyens financiers alloués

#### Evolution des moyens alloués à la Mission égalité (égalité femmes-hommes et lutte contre toutes les discriminations)

Entre 2021 et 2022, le budget global de la Mission égalité a augmenté de 26% : + 22% pour le fonctionnement et + 27% pour les subventions.

Budget – Mission Egalité	Montants validés	Montants validés	Montants validés	Taux d'évolution 2021-2022	Taux d'évolution 2020-2022
	BP 2020	BP 2021	BP 2022		
<b>Fonctionnement</b>	<b>80 000 €</b>	<b>92 000 €</b>	<b>112 050 €</b>	<b>22%</b>	<b>40%</b>
Egalité F/H	Pas de distinction LCD	31 100 €	50 050 €	61%	/
LCD		60 900 €	62 000 €	2%	/
<b>Subventions aux associations</b>	<b>258 269 €</b>	<b>268 300 €</b>	<b>342 000 €</b>	<b>27%</b>	<b>32%</b>
Egalité femmes- hommes	138 138 €	122 800 €	180 000 €	47%	30%
Lutte contre les discriminations	120 131 €	145 500 €	162 000 €	11%	35%
<b>TOTAL</b>	<b>338 269 €</b>	<b>360 300 €</b>	<b>454 050 €</b>	<b>26%</b>	<b>34%</b>

#### Focus sur l'évolution des moyens alloués spécifiquement au volet égalité femmes-hommes

Entre 2021 et 2022, l'effort financier dédié aux droits des femmes, symbole de l'engagement de la Ville, a donc augmenté de 49% entre 2021 et 2022, avec une évolution de 61% du budget de fonctionnement et de 47% du budget de subventions aux associations.

Budget Volet égalité femmes-hommes	Montants validés	Montants validés	Montants validés	Taux d'évolution des dépenses 2021-2022	Taux d'évolution des dépenses 2020-2022
	BP 2020	BP 2021	BP 2022		
Fonctionnement Egalité F/H	Pas de distinction avec la LCD	31 100 €	50 050 €	61%	/
Subventions aux associations Egalité F/H	138 138 €	122 800 €	180 000 €	47%	30%
<b>TOTAL</b>	<b>/</b>	<b>153 900 €</b>	<b>230 050 €</b>	<b>49%</b>	<b>/</b>

## 1.2. *Le réseau des référent.e.s égalité*

---

Afin de faire connaître et d'impliquer les agent.e.s dans la mise en œuvre et le déploiement de la politique transversale menée par la Ville sur ces sujets, un réseau de référent.e.s Egalité/Diversité entre la Ville de Bordeaux et Bordeaux Métropole a été constitué en juin 2019.

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

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

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

En 2022, 6 rencontres des référent.e.s égalité ont eu lieu, pour des temps de travail, de sensibilisation et/ou conviviaux.

## 2. Information et formation des agent.e.s

### 2.1. *La communication interne*

---

Les objectifs du plan de communication interne 2019-2021 ont été poursuivis en 2022 :

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

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

---

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

<b>Formations CNFPT et autres organismes Ville et CCAS de Bordeaux 2017/2022</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Direction générale éducation, sports et société</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>36</b>
<b>Cabinet du maire</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Direction générale affaires culturelles</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
<b>Direction générale proximité et relations avec la population</b>	<b>36</b>	<b>83</b>	<b>119</b>
<b>Direction générale solidarités et citoyenneté</b>	<b>58</b>	<b>8</b>	<b>66</b>
<b>CCAS</b>	<b>62</b>	<b>1</b>	<b>63</b>
<b>Non renseigné</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>112</b>	<b>308</b>

Cette journée sur les discriminations a également été intégrée au plan de formation des encadrants et encadrantes, lancé en 2019, et est devenue obligatoire pour tout nouveau manager.

D'autres **temps de sensibilisation** ont été organisés en 2022 à destination des plusieurs directions :

- 10 novembre 2022 : sensibilisation des services de l'état civil à l'orientation des femmes victimes de violences, par le Point info femmes et le CIDFF
- 10 sessions de sensibilisation « Demandez Angela » sur la prévention des violences sexistes et sexuelles et l'accueil de personnes victimes (39 agents Ville en 2022)
- Septembre-octobre 2022 : 3 sessions de formation sur la prévention des violences intrafamiliales par le CIDFF pour le service prévention des risques professionnels, le CCAS et les centres de médecine scolaire
- Interventions régulières lors des forums encadrant.e.s et des Codir auprès des directeurs et directrices
  - ⇒ 27 janvier 2022 : présentation des chantiers transversaux prioritaires aux directeurs et directrices dont l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations
  - ⇒ 28 juin 2022 : atelier « identifier des pistes d'actions pour des politiques publiques égalitaires » lors du *forum Bordeaux en commun* réunissant encadrant et encadrantes de la Ville, du CCAS et des services mutualisés
  - ⇒ 21 septembre 2022 : rappel sur l'obligation de formation aux enjeux d'égalité et de non-discrimination auprès de tous les encadrant.e.s (de proximité, intermédiaires, de service, de direction) au *forum Bordeaux encadrants (500 participants sur 2 journées)*

### **3. La prise en compte de l'égalité dans le dialogue social**

#### *3.1. Un nouveau plan d'action égalité professionnelle*

Le nouveau plan d'actions égalité professionnelle 2022-2025 a été voté lors du conseil municipal du 12 juillet 2022. Le précédent plan était une déclinaison du protocole d'accord national de 2013 signé par les organisations syndicales et les employeurs publics. Il comportait 27 mesures réparties au sein de 17 actions. 22 mesures ont été mises en œuvre soit un taux de réalisation de 82%.

Certaines mesures sont reconduites dans le nouveau plan. Ce dernier a été présenté aux organisations syndicales lors de réunions de travail le 9 et 19 mai 2022 et soumis au vote du comité technique. Articulé autour de 5 axes, il comprend 45 actions, dont 23 sont déjà en cours. Il s'agit soit d'actions récurrentes comme l'analyse des inégalités F/H effectuée chaque année ou la mise en œuvre d'actions de communication interne spécifiques ou d'actions comme la formation du personnel ou une vigilance renforcée sur l'équité des avancements et promotions internes.

**Le plan 2022-2025 se compose de la manière suivante :**

#### **Axe 1 : Renforcer la gouvernance et diffusion de la politique d'égalité professionnelle et de non-discrimination**

**Objectifs :**

1. Mesurer pour progresser vers l'égalité
2. Former à la non-discrimination
3. Informer, sensibiliser et associer le personnel
4. Assurer le dialogue social

#### **Axe 2 : Garantir l'égal accès aux emplois et aux responsabilités professionnelles**

**Objectifs :**

5. Promouvoir la mixité
6. Recruter sans discriminer (100% des offres d'emploi de la Ville et du CCAS sont neutres > utilisation du féminin et masculin sur l'intitulé et l'annonce d'emploi)
7. Accompagner les parcours et le déroulement de carrière

#### **Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération**

**Objectifs :**

8. Mesurer les disparités salariales
9. Réduire les inégalités de rémunération

#### **Axe 4 : Accompagner l'articulation entre vie personnelle et professionnelle**

**Objectifs :**

10. Adapter l'organisation et le temps de travail
11. Offrir des services pour faciliter l'articulation des temps de vie et renforcer l'attractivité de la collectivité
12. Soutenir la parentalité

#### **Axe 5 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, actes de harcèlement et discriminations**

**Objectifs :**

13. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations
14. Prévenir les violences sexuelles et sexistes
15. Accompagner et soutenir les victimes présumées

### *3.2. Représentation syndicale du personnel*

**Précision : une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes est imposée dans la composition des listes de candidats & candidates mais pas dans la composition de l'instance consultative pour le collège des représentant.e.s du personnel.**

Les instances représentatives de la Ville sont relativement mixtes. 44% et 50% de femmes dans le CT et CHSCT, pour autant elles représentent 70% du personnel municipal. Elles sont

respectivement 75% et 71% dans les instances du CCAS, CT et CTE , 67% au sein du CHSCT CCAS des agent.e.s de la FPT alors qu'elles représentent plus de 80% des effectifs de l'établissement.

	Titulaires		Suppléant.e.s		Total	%	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Comité technique Ville de Bordeaux	3	5	4	4	16	44%	56%
CHSCT Ville de Bordeaux	3	5	5	3	16	50%	50%
Comité technique FPT-CCAS	3	1	3	1	8	75%	25%
Comité technique d'établissement FPH-CCAS	3	2	2	0	7	71%	29%
CHSCT-FPT CCAS	2	1	2	1	6	67%	33%
CHSCT-FPH CCAS	1	2	0	1	4	25%	75%

Les instances de dialogue social ont été renouvelées en décembre 2022.

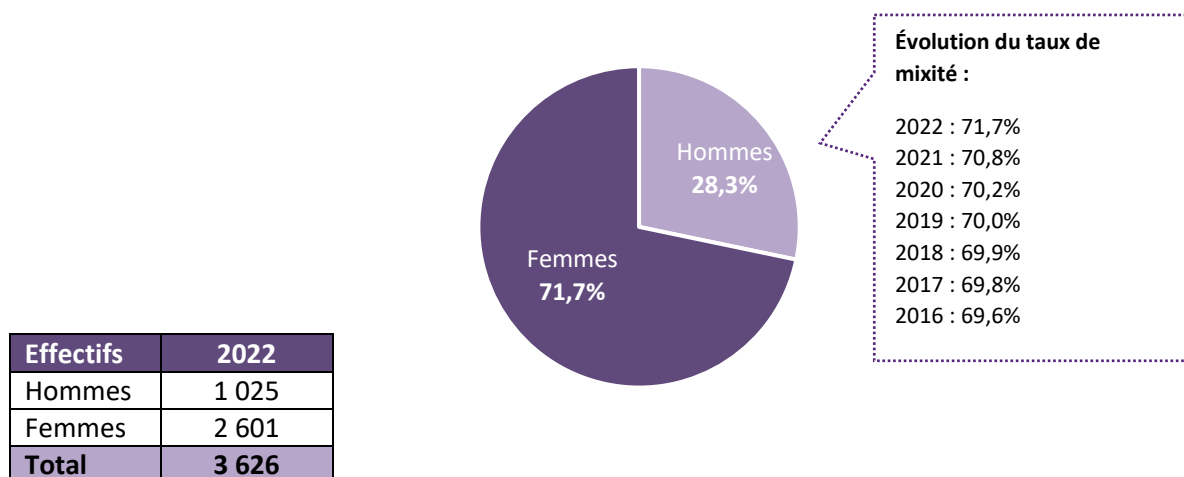
# AXE 2 : GARANTIR L'ÉGAL ACCES AUX EMPLOIS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

## 1. Un effectif féminin toujours plus important

### Ville de Bordeaux

Au 31 décembre 2022, la Ville de Bordeaux comptabilise 3 626 agents sur emploi permanent<sup>2</sup> dont 2 601 femmes, soit un taux de mixité de 72%. La part des femmes augmente de façon continue depuis 2016 (+2,1 points). De plus, alors que l'effectif féminin augmente sur l'année 2022, l'effectif masculin enregistre une baisse de 19 agents.

Cette tendance à la hausse de la part des femmes dans les effectifs s'explique par une forte progression du nombre de postes à faible mixité que l'on retrouve notamment dans les écoles et les crèches.



Au 31 décembre 2022, la Ville de Bordeaux compte 372 agents contractuels parmi ses effectifs sur emploi permanent. Il s'agit **principalement de femmes** (75% des contractuels). Le taux de mixité des agents en CDD apparaît plus élevé que celui des agents en CDI par le fait que

<sup>2</sup> L'effectif permanent au 31 décembre 2022 est constitué de l'ensemble des agents stagiaires, titulaires et contractuels en position d'activité affectés sur un emploi permanent au 31 décembre 2022. Les emplois permanents sont les emplois créés pour faire face à un besoin durable de l'établissement.

les femmes sont moins nombreuses sur des CDI que les hommes (9% des femmes contractuelles contre 27% des hommes).

### Répartition des effectifs contractuels par genre et type de contrat (Ville de Bordeaux)

	Hommes		Femmes		Taux de mixité
	Nb agents	%	Nb agentes	%	
CDI	25	27%	26	9%	51%
CDD	67	73%	254	91%	79%
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>	<b>280</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>

La Direction générale éducation, sport et société comptabilise le plus de femmes au sein de ses effectifs. Elles y représentent 86% des agents. Les postes au sein des écoles ont tendance à être davantage occupés par des femmes, ce qui explique le faible taux de mixité de cette direction générale.

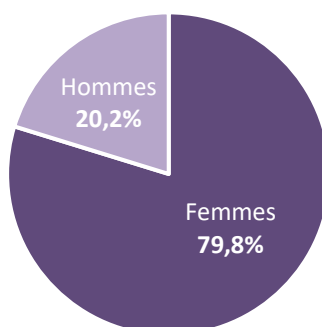
A l'inverse, les 2/3 des agents de la Direction générale proximité et relations avec la population sont des hommes. Son faible taux de mixité (34%) s'explique par le fait que les métiers exercés au sein de cette DG sont à tendance masculine avec notamment la direction de la Police municipale et de la tranquillité publique.

### CCAS de Bordeaux

Le CCAS de la ville de Bordeaux comptabilise 415 agents au 31 décembre 2022 dont 331 femmes. Le taux de mixité de l'établissement est en hausse sur l'année 2022 (80%) après avoir stagné sur 2020 et 2021. Il augmente aussi bien dans la fonction publique hospitalière (69%) que dans la fonction publique territoriale (84%).

La Fonction publique Territoriale (FPT) regroupe 306 agents et agentes soit 74% de l'effectif total et la Fonction publique Hospitalière (FPH) comptabilise 109 agents et agentes soit 26% de l'effectif.

Effectifs	2022
Hommes	84
Femmes	331
<b>Total</b>	<b>415</b>



#### Évolution du taux de mixité :

2022 : 79,8%  
 2021 : 78,4%  
 2020 : 78,4%  
 2019 : 79,3%  
 2018 : 78,0%



Au 31 décembre 2022, le CCAS de Bordeaux compte 108 agents contractuels, principalement des femmes (81%).

### Répartition des effectifs contractuels par genre et type de contrat (CCAS)

	Hommes		Femmes		Taux de mixité
	Nb agents	%	Nb agentes	%	
CDI	2	9,5%	5	6%	71,4%
CDD	19	90,5%	82	94%	81,2%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>	<b>80,6%</b>

## 2. Des filières toujours générées...

La filière médico-sociale est la plus féminisée à la Ville de Bordeaux avec **98% de femmes** dans ses effectifs. Cette forte féminisation est due aux métiers qui y sont exercés (agents de service et de restauration, éducateurs de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture, etc.). On note que 15% des femmes travaillant à la Ville de Bordeaux appartiennent à cette filière contre 0,8% des hommes.

A contrario, la filière la moins féminisée est celle de la police municipale. Sur ses 139 agents, 112 sont des hommes soit **80% d'hommes** (dont 103 affectés sur un poste d'agent de police municipale).

La filière culturelle affiche la meilleure mixité au sein de ses effectifs avec 59 % de femmes et 41% d'hommes.

La répartition des agents par genre et par filière reste relativement similaire entre les fonctionnaires et les contractuels. On observe tout de même que les hommes contractuels sont davantage représentés dans la filière administrative (19,6%) que les hommes fonctionnaires (11,5%).

### Répartition des effectifs par filière, qualité statutaire et genre (Ville de Bordeaux)

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	11,5%	18,5%	19,6%	19,3%
Culturelle	16,5%	9,7%	27,2%	11,8%
Médico-sociale	0,6%	15,0%	2,2%	17,9%
Technique	56,7%	54,3%	43,5%	48,6%
Police municipale	11,9%	1,2%	1,1%	0,0%
Autres filières*	2,8%	1,3%	6,5%	2,5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\*Animation, médico-technique et sportive

Les agents du CCAS relevant de la FPT appartiennent majoritairement aux filières technique et administrative.

#### Répartition des effectifs par filière, qualité statutaire et genre (CCAS-FPT)

	Hommes		Femmes		Taux de mixité
	Nb agents	%	Nb agentes	%	
Administrative	14	28%	81	31,6%	31%
Technique	16	32%	63	24,6%	25,8%
Médico-sociale	4	8%	62	24,2%	21,6%
Sociale	8	16%	37	14,5%	14,7%
Autre*	8	16%	13	5,1%	6,9%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>256</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Concernant la FPH, les femmes sont majoritaires dans la quasi-totalité des filières. A l'exception de la filière technique et ouvrière, qui dénombre presque autant d'hommes que de femmes (taux de féminisation de 47,9%).

#### Répartition des effectifs par filière, qualité statutaire et genre (CCAS-FPH)

	Hommes		Femmes		Taux de mixité
	Nb agents	%	Nb agentes	%	
Administrative		0%	12	16%	100%
Soignante	4	11,8%	15	20%	78,9%
Socio-éducative	5	14,7%	25	33,3%	83,3%
Technique et ouvrière	25	73,5%	23	30,7%	47,9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 3. ... au même titre que les métiers

#### Les principaux métiers exercés (Ville de Bordeaux)

	Hommes	%	Femmes	%	Total	% de l'effectif
Agent de service et de restauration	19	2,2%	852	97,8%	<b>871</b>	24%
Auxiliaire de puériculture	2	1,2%	161	98,8%	<b>163</b>	4,5%
Responsable de site	4	3,5%	110	96,5%	<b>114</b>	3,1%
Assistant d'accueil petite enfance	2	1,9%	105	98,1%	<b>107</b>	3%
Agent de police municipale	80	82,5%	17	17,5%	<b>97</b>	2,7%
<b>Total</b>	<b>107</b>		<b>1 245</b>		<b>1 352</b>	<b>37,3%</b>

Parmi les métiers issus du répertoire des métiers du CNFPT, 5 représentent 37% des effectifs de la Ville de Bordeaux. Ces métiers sont occupés à 92% par des femmes, expliquant ainsi le

faible taux de mixité de la Ville de Bordeaux. Elles sont en effet majoritaires sur la quasi-totalité de ces postes, à l'exception des agents de police municipale où les hommes sont plus nombreux.

#### Les principaux métiers exercés (CCAS)

	Hommes	Femmes	Total	% de l'effectif
Chargé d'accompagnement et d'accueil	5	29	<b>34</b>	8,2%
Aide-soignant	1	27	<b>28</b>	6,7%
Agent des services hospitaliers		23	<b>23</b>	5,5%
Travailleur social	2	19	<b>21</b>	5,1%
Directeur d'établissement	3	12	<b>15</b>	3,6%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>110</b>	<b>121</b>	<b>29,2%</b>

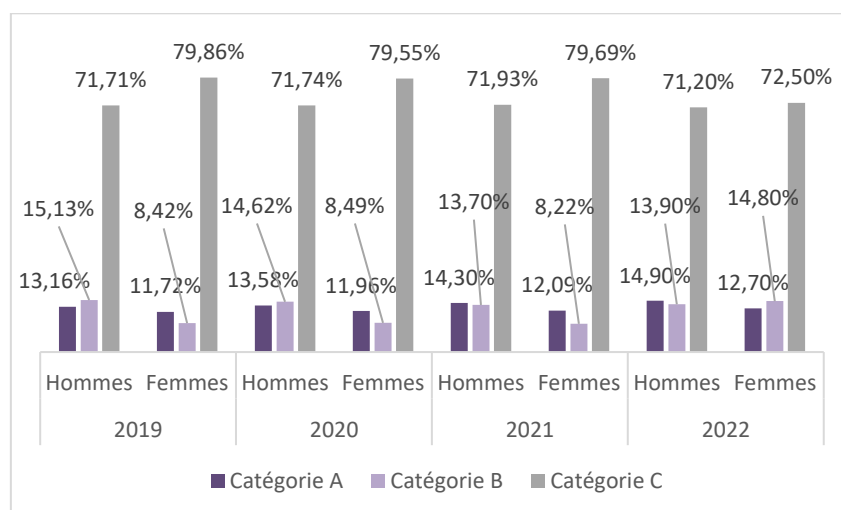
Parmi les métiers issus du répertoire des métiers du CNFPT, 5 représentent 29% des effectifs du CCAS. Ces métiers sont occupés à 91% par des femmes, expliquant ainsi le faible taux de mixité de l'établissement.

## 4. Une relative similarité de répartition F/H par catégories

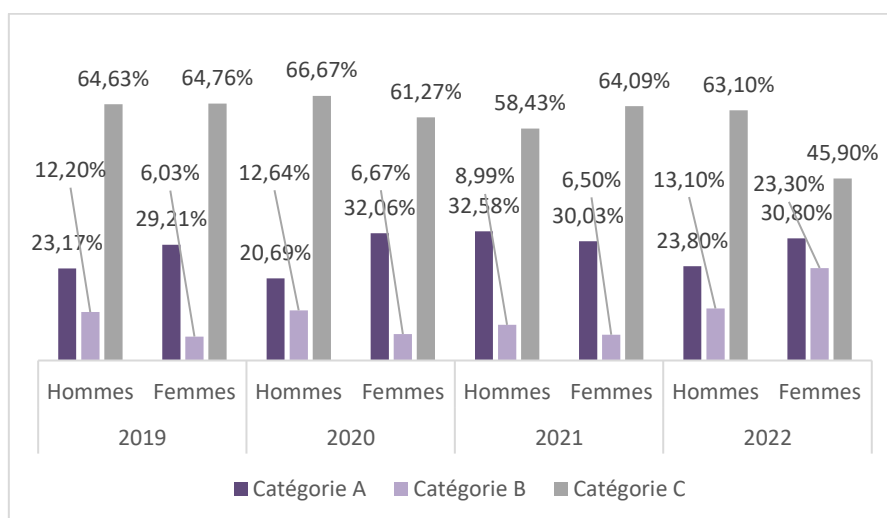
La répartition de l'effectif au sein des catégories est relativement similaire entre les hommes et les femmes. Femmes et hommes sont majoritaires dans les postes de catégorie C (71% des hommes et 72,5% des femmes).

La répartition de l'effectif au sein des catégories diffère entre les hommes et les femmes. Bien qu'ils soient majoritairement des agents de catégorie C (63% des hommes et 46% des femmes), les femmes sont plus présentes sur des postes de catégorie A et B que les hommes (respectivement 54% contre 37%).

#### Ville de Bordeaux 2019-2022 : Evolution de la répartition F/H par catégories



## CCAS 2019-2022 : Evolution de la répartition F/H par catégories



## 5. Des postes d'encadrement inégalement occupés

### Ville de Bordeaux

Au 31 décembre 2022, **328 femmes et 162 hommes** occupent des postes à encadrement. Rapportés à leurs effectifs respectifs, on observe que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à occuper un poste d'encadrement que les femmes (respectivement 16% des hommes contre 12,5% des femmes). De plus, les femmes représentent 72% des effectifs sur emploi permanent mais seulement 67% des encadrants.

Les femmes encadrantes sont majoritairement positionnées sur des postes de responsable d'équipe (35%) et de responsable de service/mission (29%). Il est à souligner que 41% des hommes ayant un poste à encadrement occupent un poste de responsable de centre contre 25% des femmes.

### Agent.e.s occupant un poste d'encadrement par genre en 2022

	Hommes		Femmes	
	Nb agents	%	Nb agentes	%
Emploi fonctionnel	2	1,2%	3	0,9%
Adjointe au directeur général		0%	1	0,3%
Directeur / Directrice	15	9,3%	16	4,9%
Responsable de service/mission	30	18,5%	96	29,3%
Responsable de centre	67	41,4%	81	24,7%
Responsable d'unité	10	6,2%	15	4,6%
Responsable d'équipe	38	23,5%	116	35,4%
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>100%</b>	<b>328</b>	<b>100%</b>

**Pour rappel, en 2021**, la répartition des postes de direction restait relativement similaire à l'an passé (1 directrice et 1 directeur en plus). A la différence de 2020, le nombre de responsables de service/mission a connu une baisse (-8) impactant les femmes (-10) alors que le nombre d'hommes responsables de service/mission a augmenté de 2 personnes. Le nombre de responsables de centre avait augmenté (+12). Dans le détail, ce sont les femmes qui avaient bénéficié de cette hausse passant de 65 à 79 alors que le nombre d'hommes responsables de centre avait baissé de 2 personnes.

#### Agent.e.s occupant un poste d'encadrement par genre en 2021

	Hommes		Femmes	
	Nb agents	%	Nb agentes	%
Emploi fonctionnel	2	1,3%	3	1%
Adjoint au directeur général	1	0,6%		0%
Directeur / Directrice	15	9,5%	15	4,8%
Responsable de service/mission	30	19%	93	29,7%
Responsable de centre	67	42,4%	79	25,2%
Responsable d'unité/d'équipe	10	6,3%	123	39,3%
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>

## CCAS

En 2022, on observe une légère surreprésentation des hommes au sein des agents occupant un poste d'encadrement. En effet, ils comptent pour 28,5% des encadrants contre 20% des effectifs.

Les femmes positionnées sur des postes d'encadrement sont majoritairement responsables de centre (plus de la moitié d'entre elles). En revanche, 5 des 12 hommes occupant un poste à encadrement sont sur une fonction de responsable d'équipe.

Il est à noter que les hommes occupent plus fréquemment un poste de directeur que les femmes (2 des 12 hommes occupant un poste d'encadrement contre 1 femme parmi 30).

#### Agent.e.s occupant un poste d'encadrement par genre en 2022

	Hommes		Femmes	
	Nb agents	%	Nb agentes	%
Directeur / Directrice	1	6,7%	4	13%
Responsable de service/mission	7	46,7%	4	13%
Responsable de centre	2	13,3%	17	54,8%
Responsable d'unité/ d'équipe	5	33,3%	6	19,2%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Pour rappel en 2021**, les femmes représentaient 67% de l'effectif d'encadrement, soit un pourcentage égal par rapport à 2020. Le nombre de directrices a augmenté de 3 personnes

par rapport à 2020. Le nombre de responsables d'équipe/unité a baissé de 3 postes en défaveur des hommes. Les postes de responsables de service/mission et responsables d'équipe/unité sont toutefois plus mixtes.

### Agent.e.s occupant un poste d'encadrement par genre en 2021

	Hommes		Femmes	
	Nb agents	%	Nb agentes	%
Directeur / Directrice	2	16,7%	1	3,3%
Responsable de service/mission	4	33,3%	5	16,7%
Responsable de centre	1	8,3%	16	53,3%
Responsable d'unité	0	0,0%	7	23,3%
Responsable d'équipe	5	41,7%	1	3,3%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

## 6. Un recrutement féminin toujours plus important

### Ville de Bordeaux

En 2022, 492 agents ont fait leur arrivée à la Ville de Bordeaux. Parmi eux, 123 hommes et 369 femmes. Les arrivées sont plus nombreuses qu'en 2021 (468 agents), elles augmentent pour les femmes (+28 agentes) et reculent légèrement pour les hommes (-4 agents).

Les femmes ont tendance à être recrutées plus fréquemment sous contrat que les hommes (48% des femmes recrutées contre 45% des hommes recrutés).

### Agent.e.s recruté.e.s en 2022 par genre, catégorie et qualité statutaire

	Hommes				Femmes			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Fonctionnaires	12	4	52	<b>68</b>	24	21	146	<b>191</b>
Contractuels	6	14	35	<b>55</b>	34	27	117	<b>178</b>
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>87</b>	<b>123</b>	<b>58</b>	<b>48</b>	<b>263</b>	<b>369</b>

La majorité des recrutements se font au sein de la filière technique. Les femmes ont tendance à être davantage recrutées sur des postes relevant de la filière administrative que les hommes (respectivement 16,5% contre 11,4%).

Cette tendance est également observable au sein de la filière médico-sociale (16% des femmes recrutées contre 0,8% des hommes). Inversement, les hommes sont plus présents dans les recrutements de la filière police municipale (12% des hommes recrutés contre 1% des femmes).

En 2022, 233 agents ont été recrutés sur contrat dont 178 femmes. La majorité de ces recrutements se fait dans le cadre d'un remplacement (82% des hommes contractuels recrutés et 75% des femmes).

## CCAS

En 2022, 152 agents ont rejoint le CCAS de la ville de Bordeaux. Parmi eux, 126 femmes et 26 hommes. Les arrivées sont plus nombreuses qu'en 2021, aussi bien pour les hommes (+6 agents) que pour les femmes (+36 agentes).

La majorité des agents recrutés sont des contractuels (8 agents sur 10). Cela s'explique par les difficultés liées au recrutement dans certains métiers et au besoin de remplacement d'agents malades.

### Agent.e.s recruté.e.s en 2022 par genre, catégorie et qualité statutaire

	Hommes				Femmes			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Fonctionnaires	1	2	3	6	4	7	14	25
Contractuels	4	3	13	20	28	18	55	101
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>69</b>	<b>126</b>

Concernant la répartition catégorielle des agents ayant rejoint le CCAS de la ville de Bordeaux en 2022, quelques différences sont observables entre les hommes et les femmes. Ces dernières sont davantage recrutées sur des postes de catégorie A que les hommes (1/4 des femmes contre 1/5 des hommes recrutés). Cela s'explique par deux grands éléments :

- ⇒ Un grand nombre d'assistants sociaux éducatifs ont été recrutés en 2022 alors que ce cadre d'emplois est à forte composante féminine (19 femmes recrutées pour 1 homme).
- ⇒ Les femmes sont également très présentes dans la filière médico-sociale et notamment chez les infirmiers de soins de catégorie A (5 recrutements chez les femmes pour 3 chez les hommes)

### Agent.e.s du CCAS recruté.e.s relevant de la fonction publique territoriale (FPT)

	Hommes	Femmes	Total
Administrative	2	15	17
Technique	9	38	47
Médico-sociale	4	23	27
Sociale	1	6	7
Animation	1	2	3
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>84</b>	<b>101</b>

Les recrutements au sein de la fonction publique territoriale du CCAS se font principalement dans les filières technique, administrative et médico-sociale, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

## Agent.e.s du CCAS recrutés relevant de la fonction publique hospitalière (FPH)

	Hommes	Femmes	Total
Administrative		9	9
Soignante	2	9	11
Socio-éducative	1	15	16
Technique et ouvrière	6	9	15
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>42</b>	<b>51</b>

Concernant la fonction publique hospitalière, la majorité des hommes ont été recrutés au sein de la filière technique et ouvrière (6 des 9 agents recrutés). Les femmes, en revanche, sont principalement présentes au sein de la filière socio-éducative.

## 7. Le déroulement de carrière

### 7.1. Les avancements de grade

En 2022, 212 agents de la Ville de Bordeaux dont 58 hommes et 154 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade. Le nombre de bénéficiaires a diminué sur 2022, tant pour les femmes (- 91 agentes) que pour les hommes (- 25 agents). Dans l'ensemble des catégories, on compte plus de femmes promues que d'hommes.

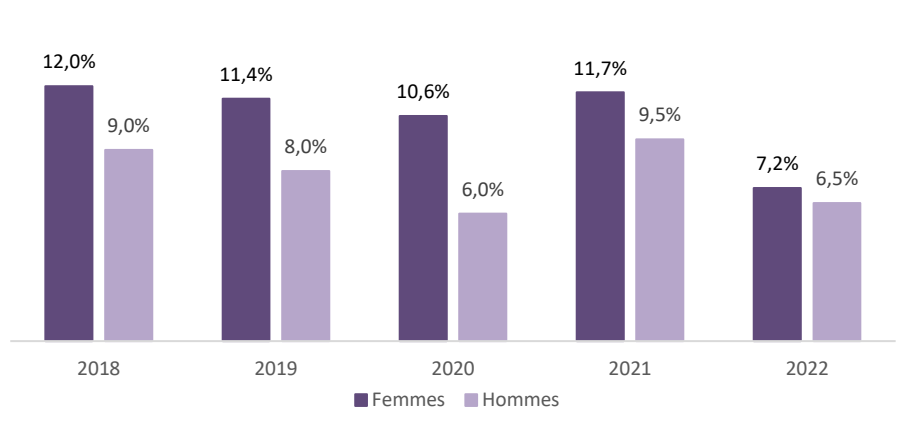
### Agent.e.s ayant bénéficié d'un avancement de grade par genre et direction générale (Ville de Bordeaux)

	Hommes	Femmes	Total
Cabinet du Maire et rattachement	3	2	5
Direction générale éducation, sports et société	15	99	114
Direction générale proximité et relations avec la population	10	7	17
Direction générale affaires culturelles	24	32	56
Direction générale solidarités et citoyenneté	6	14	20
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>154</b>	<b>212</b>

Sur les 212 agents de la Ville de Bordeaux ayant bénéficié d'un avancement de grade, 114 appartiennent à la Direction générale éducation, sports et société (qui pour rappel, regroupe 56% des agents).



**Zoom sur l'évolution de la part des agents bénéficiaires d'un avancement de grade parmi l'effectif titulaire par genre**



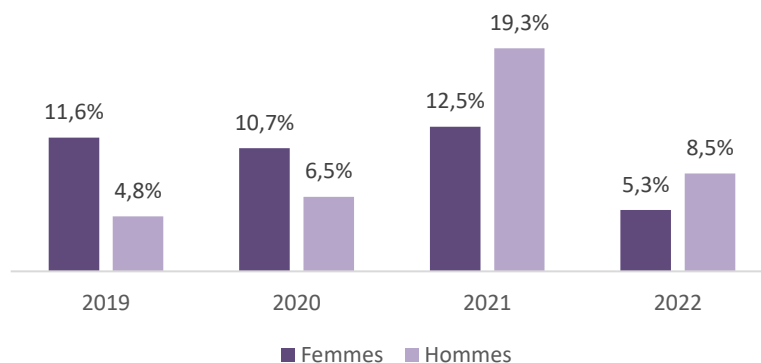
*Lecture : en 2022, 7,2% des femmes titulaires de la Ville de Bordeaux ont bénéficié d'un avancement de grade.*

En rapportant le nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade à leurs effectifs respectifs dans la population des agents titulaires de la Ville de Bordeaux, il apparaît que la proportion de femmes est légèrement supérieure à celle des hommes en 2022 (7,2% contre 6,5%).

Depuis 2018, la part des femmes titulaires ayant bénéficié d'un avancement de grade est supérieure à celle des hommes. L'écart observé se réduit sur l'année 2022.

En 2022, 17 agents du CCAS ont bénéficié d'un avancement de grade (12 femmes et 5 hommes). La part des femmes bénéficiant d'un avancement de grade diminue au profit des hommes depuis 2019. Elles représentaient 9 agents sur 10 en 2019 contre 7 agents sur 10 en 2022. Ces remarques sont à prendre avec précaution compte tenu du faible nombre d'agents concernés.

**Zoom sur l'évolution de la part des agents bénéficiaires d'un avancement de grade parmi l'effectif titulaire par genre**



*Lecture : en 2022, 5,3% des femmes titulaires du CCAS ont bénéficié d'un avancement de grade.*

En 2022, 8,5% des hommes titulaires du CCAS ont bénéficié d'un avancement de grade contre 5,3% des femmes. Sur 2019 et 2020, les femmes titulaires étaient davantage bénéficiaires d'un avancement de grade que les hommes. La tendance s'est inversée sur 2021 et 2022.

## 7.2. La promotion interne

Pour bénéficier de la promotion interne, un agent promouvable doit candidater. Ainsi, tous les agents promouvables à la promotion interne ne candidatent pas forcément.

Le taux « réel » de promotion interne est ici le rapport entre le nombre d'agents ayant bénéficié de la promotion interne et le nombre d'agents ayant candidaté à la promotion interne.

### Ville de Bordeaux

En 2022, 21 agents de la Ville de Bordeaux ont bénéficié d'une promotion interne, dont 12 femmes. Le nombre d'agents placé sur liste d'aptitude a diminué en 2022, aussi bien pour les femmes (- 12 agentes) que pour les hommes (- 13 agents).

En 2022, sur les 1 706 agents promouvables, seulement 136 ont fait acte de candidature. Les hommes sont, en proportion, plus nombreux que les femmes à avoir candidaté à la promotion interne (respectivement 9,2% contre 7,3%). A des fins de rééquilibrage, un effort de parité a été réalisé par la collectivité concernant le nombre de femmes et d'hommes reçus en entretien (respectivement 22 hommes reçus et 23 femmes reçues).

Toutefois, le taux de promotion réel observé est de la même manière supérieur chez les hommes (16% de promus parmi les candidats contre 15% pour les femmes).

#### Taux réel de promotion interne par genre (Ville de Bordeaux)

	Promouvables	Candidat.e.s	Reçu.e.s à l'entretien	Promu.e.s	Part des agent.e.s ayant candidaté	Taux réel de promotion
Hommes	609	56	22	9	9,2%	16,1%
Femmes	1 097	80	23	12	7,3%	15,0%
<b>Total</b>	<b>1 706</b>	<b>136</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>8%</b>	<b>15,4%</b>

La majorité des femmes ayant bénéficié de la promotion interne sont à la Direction générale éducation, sports et société. Les hommes placés sur liste d'aptitude sont, quant à eux, mieux répartis au sein des directions générales que les femmes.

#### Agent.e.s ayant bénéficié d'une promotion interne par genre et direction générale

	Hommes	Femmes	Total
Cabinet du Maire et rattachement		1	1
Direction générale éducation, sports et société	3	7	10
Direction générale proximité et relations avec la population	2	2	4
Direction générale affaires culturelles	2	2	4
Direction générale solidarités et citoyenneté	2		2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>

## CCAS

Pour la fonction publique hospitalière, l'agence régionale de santé n'ayant pas ouvert de postes en 2022, la campagne de promotion interne n'a pu avoir lieu. Seule la fonction publique territoriale sera étudiée ci-après.

En 2022, 3 agents du CCAS ont été placés sur liste d'aptitude suite à la promotion interne (2 femmes et 1 homme). Au total, sur 28 agents promouvables, 12 avaient candidaté à la promotion interne. Un quart d'entre eux ont été promus.

### Promotion interne par genre (CCAS)

	Promus	Promouvables	Candidats
Hommes	1	11	4
Femmes	2	17	8
Total	3	28	12

## 8. Des déséquilibres dans l'accès à la formation

### 8.1. Des disparités concernant les jours de formations statutaires obligatoires

En 2022, 8 089,5 jours de formations ont été dispensés dans le cadre des formations statutaires obligatoires. La majorité de ces jours ont été consacrés aux agents de catégorie C.

La répartition des jours de formation par catégorie et genre montre quelques disparités. Alors que 81% des jours dispensés à l'égard des hommes l'étaient pour des agents de catégorie C, cette proportion est de 61% pour les femmes. A l'inverse, 24% des jours de formations pour les femmes étaient pour des agentes de catégorie A contre seulement 8% pour les hommes. Les femmes sur des postes à responsabilité se forment plus que les hommes.

### Nombre de jours de formations statutaires obligatoires (Ville de Bordeaux)

	Hommes	Femmes	Total
Cat. A	282,5	1 080,5	1 363
Cat. B	384	674,5	1 058,5
Cat. C	2 879,5	2 788,5	5 668
Total	3 546	4 543,5	8 089,5

En 2022, les agents du CCAS de la ville de Bordeaux ont suivi 1 285 jours de formation. Rapporté à leurs effectifs respectifs, **les hommes ont, tout comme les femmes, suivi en moyenne 3,1 jours de formation en 2022**. Ce sont les agents de catégorie C qui ont suivi le plus de formation, avec 3,6 jours en moyenne.

### Nombre de jours de formations statutaires obligatoires (CCAS)

	Hommes	Femmes	Total
Cat. A	41,5	289,5	331
Cat. B	7	202,5	209,5
Cat. C	209	535,5	744,5
<b>Total</b>	<b>257,5</b>	<b>1 027,5</b>	<b>1 285</b>

#### 8.2. Des départs masculins en formation plus nombreux en 2022

Au total, 1 806 agents sur emploi permanent sont partis en formation sur l'année 2022 pour la Ville de Bordeaux. Rapporté à l'effectif des agents titulaires, les hommes sont, en proportion, plus nombreux à être partis en formation que les femmes (respectivement 51% contre 49%). En 2021, les départs en formation concernaient 66% de femmes et 34% d'hommes. En 2022, on note que les femmes sont proportionnellement mieux formées que les hommes dans les catégories A et B.

### Nombre d'agent.e.s parti.e.s en formation (Ville de Bordeaux)

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb agents	Part dans l'effectif	Nb agentes	Part dans l'effectif	Nb agents	Part dans l'effectif
Cat. A	78	51%	252	76%	330	68%
Cat. B	80	56%	233	61%	313	59,5%
Cat. C	368	50%	795	42%	1 163	44,5%
<b>Total</b>	<b>526</b>	<b>51%</b>	<b>1 280</b>	<b>49%</b>	<b>1 806</b>	<b>50%</b>

## 9. Un départ à la retraite plus tardif chez les femmes

En 2022, 59 agents titulaires de la Ville de Bordeaux sont partis à la retraite (hors invalidité), dont 35 femmes.

En 2022, les agents titulaires partis à la retraite (hors invalidité) avaient en moyenne 62 ans et 8 mois. On observe un départ plus tardif chez les femmes que chez les hommes (62 ans et 11 mois contre 62 ans et 3 mois). Cette tendance est également observable au sein des catégories B et C. C'est au sein de la catégorie A que l'on observe une tendance inversée avec un départ des femmes en moyenne moins tardif que les hommes de 1 an et 4 mois.

### Âge moyen des agent.e.s parti.e.s à la retraite (Ville de Bordeaux)

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	64 ans et 11 mois	63 ans et 7 mois	64 ans et 3 mois
Catégorie B	62 ans et 2 mois	64 ans et 1 mois	63 ans
Catégorie C	61 ans et 9 mois	62 ans et 8 mois	62 ans et 4 mois
<b>Total</b>	<b>62 ans et 3 mois</b>	<b>62 ans et 11 mois</b>	<b>62 ans et 8 mois</b>

En 2022, un agent parti à la retraite touche en moyenne une pension brute de 1 625 €. Les femmes parties ont une pension brute moyenne de 1 466 €, soit 353 € de moins que les

hommes. Cette tendance défavorable aux femmes se retrouve dans l'ensemble des catégories. L'écart se creuse plus particulièrement au sein des agents de catégorie A où la pension brute moyenne des hommes est supérieure de 608 € à celle des femmes.

Les écarts observés dans les pensions perçues lors des départs en retraite peuvent trouver plusieurs explications : ancienneté moyenne plus importante chez les hommes que chez les femmes, recours au temps partiel plus fréquent chez les femmes (entraînant une baisse de la pension perçue), temps du poste occupé, etc.

**Pensions brutes moyennes perçues par les agent.e.s titulaires parti.e.s en retraite en 2022 (hors invalidité et polypensionné.e.s)**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Global</b>	<b>Écart F/H</b>
Catégorie A	2 821 €	2 213 €	<b>2 517 €</b>	- 608 €
Catégorie B	1 897 €	1 611 €	<b>1 790 €</b>	- 285 €
Catégorie C	1 593 €	1 344 €	<b>1 445 €</b>	- 248 €
<b>Global</b>	<b>1 819 €</b>	<b>1 466 €</b>	<b>1 625 €</b>	- 353 €

En 2022, 9 agents du CCAS sont partis à la retraite (2 hommes et 7 femmes). Parmi eux, un agent relève de la catégorie A et les 8 autres de la catégorie C. L'âge moyen des agents partis à la retraite est de 63 ans et 5 mois chez les femmes et de 62 ans et 6 mois chez les hommes.

**Au vu du faible nombre d'agents partis à la retraite, l'étude des pensions moyennes perçues ne sera pas abordée dans ce rapport.**



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

## 1. Une rémunération des femmes toujours inférieure à celle des hommes

### *Ville de Bordeaux*

En 2022, la rémunération brute mensuelle moyenne et médiane des femmes est inférieure à celle des hommes (respectivement -246€ et -264€).

En 2021, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne était légèrement supérieure soit -275 € en défaveur des femmes. L'écart de rémunération brute médiane était quant à lui quasi-similaire à celui de 2022 soit 262€ (soit un écart stable de 10%).

Cet écart de rémunération est observable dans toutes les catégories. Cependant, en ce qui concerne les agents de catégorie C, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'explique notamment par la présence de postes à temps non complet occupés principalement par des femmes et le temps partiel plus sollicité chez les femmes que chez les hommes.

Il est important de rappeler ici que différents éléments influent sur la rémunération des agents comme l'ancienneté (celle des hommes étant plus importante que les femmes dans l'ensemble des catégories), les heures supplémentaires, le temps partiel, ou encore le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

En 2022, la somme des 10 plus hautes rémunérations de la Ville de Bordeaux s'établit à 940 005,45€. Parmi ce top 10 des rémunérations, on dénombre 6 femmes et 4 hommes.

### Rémunération mensuelle brute moyenne des agent.e.s

	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Catégorie A+</b>	5 536 €	5 002 €	5 987 €	5 323 €	6 322 €	5 726 €
Écart F/H	10 %		11,1%		9,4%	
<b>Catégorie A</b>	3 927 €	3 547 €	3 800 €	3 516 €	4 092 €	3 793 €
Écart F/H	10 %		7,5%		7,3%	
<b>Catégorie B</b>	2 960 €	2 745 €	3 140 €	2 974 €	3 099 €	2 746 €
Écart F/H	7 %		5,3%		11,4%	
<b>Catégorie C</b>	2 381 €	2 198 €	2 403 €	2 200 €	2 554 €	2 311 €
Écart F/H	8 %		8,5%		9,5%	

<b>Rémunération mensuelle brute moyenne</b>	<b>2 634 €</b>	<b>2 415 €</b>	<b>2 712 €</b>	<b>2 437 €</b>	<b>2 799 €</b>	<b>2 553 €</b>
<b>Écart F/H</b>	<b>8%</b>		<b>10,2%</b>		<b>8,8%</b>	

En 2022, les femmes ont une rémunération brute mensuelle moyenne et médiane inférieure à celle des hommes dans l'ensemble des catégories pour la quasi-totalité des filières. Seules les femmes de catégorie A des filières médico-sociale, sociale et sportive et de catégorie B de la filière sociale ont une rémunération moyenne et médiane supérieure à celle des hommes.

Il est important de noter qu'au sein de la filière administrative, la rémunération mensuelle moyenne des femmes de catégorie A+ est inférieure à celle des hommes (-143 €), bien que l'inverse soit observé pour la rémunération mensuelle médiane (+113 € en faveur des femmes). Cela traduit une plus grande dispersion de rémunération chez les hommes de catégorie A+ de la filière administrative que chez les femmes, où les salaires sont plus rapprochés.

#### Rémunération mensuelle brute médiane des agent.e.s

	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Catégorie A+</b>	5 412 €	4 916 €	5 524 €	5 039 €	6 092 €	5 314 €
Écart F/H	<b>9%</b>		<b>9%</b>		<b>13%</b>	
<b>Catégorie A</b>	3 958 €	3 525 €	3 832 €	3 416 €	4 018 €	3 634 €
Écart F/H	<b>11%</b>		<b>11%</b>		<b>9,5%</b>	
<b>Catégorie B</b>	2 940 €	2 724 €	3 043 €	2 847 €	3 045 €	2 637 €
Écart F/H	<b>7%</b>		<b>6%</b>		<b>13%</b>	
<b>Catégorie C</b>	2 325 €	2 141 €	2 349 €	2 147 €	2 488 €	2 255 €
Écart F/H	<b>8%</b>		<b>9%</b>		<b>9%</b>	
<b>Rémunération mensuelle brute médiane</b>	<b>2 462 €</b>	<b>2 236 €</b>	<b>2 508 €</b>	<b>2 246 €</b>	<b>2 628 €</b>	<b>2 364 €</b>
<b>Écart F/H</b>	<b>9%</b>		<b>10%</b>		<b>10%</b>	



En 2022, la rémunération brute mensuelle moyenne des agents présente globalement peu d'écart entre les hommes et les femmes (respectivement 2 728 € et 2 729 €). Cependant, on observe dans l'ensemble des catégories un écart en défaveur des femmes, ce dernier étant dégressif avec la catégorie.

**Rémunération brute mensuelle moyenne des agents**

	Hommes	Femmes	Global	Écart F/H
Cat. A	3 776 €	3 248 €	3 333 €	-528 €
Cat. B	2 868 €	2 819 €	2 825 €	-49 €
Cat. C	2 341 €	2 317 €	2 324 €	-26 €
<b>Global</b>	<b>2 728 €</b>	<b>2 729 €</b>	<b>2 729 €</b>	<b>+ 1 €</b>

**Rémunération brute mensuelle moyenne des agents FPT**

	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Catégorie A</b>	3 737 €	3 172 €	3 910 €	3 312 €	3 912 €	3 323 €
Écart F/H	15%		15%		15%	
<b>Catégorie B</b>	2 871 €	2 605 €	2 538 €	2 745 €	2 583 €	2 907 €
Écart F/H	9%		8%		12%	
<b>Catégorie C</b>	2 349 €	2 422 €	2 481 €	2 606 €	2 370 €	2 349 €
Écart F/H	3%		5%		1%	
<b>Rémunération mensuelle brute moyenne</b>	<b>2 800 €</b>	<b>2 655 €</b>	<b>2 915 €</b>	<b>2 823 €</b>	<b>2 875 €</b>	<b>2 761€</b>
Écart F/H	5%		3%		4 %	

### Rémunération brute mensuelle moyenne des agents FPH

	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Catégorie A</b>	3 176 €	2 715 €	3 338 €	2 658 €	3 189 €	3 026 €
Écart F/H	15%		20%		5%	
<b>Catégorie B</b>	3 051 €	2 638 €	3 152 €	2 360 €	3 083 €	2 545 €
Écart F/H	14%		25%		17%	
<b>Catégorie C</b>	2 254 €	2 156 €	2 242 €	2 001 €	2 307 €	2 128 €
Écart F/H	4%		11%		8%	
<b>Rémunération mensuelle brute moyenne</b>	2 440 €	2 430 €	2 458 €	2 354 €	2 512 €	2 603 €
Écart F/H	0%		4%		4%	

### Rémunération brute mensuelle médiane des agents (FPT + FPH)

	Hommes	Femmes	Global	Écart F/H
Cat. A	3 776 €	3 248 €	3 333 €	-528 €
Cat. B	2 868 €	2 819 €	2 825 €	-49 €
Cat. C	2 341 €	2 317 €	2 324 €	-26 €
<b>Global</b>	<b>2 728 €</b>	<b>2 729 €</b>	<b>2 729 €</b>	<b>+ 1 €</b>

Il est important de souligner que compte tenu du nombre d'effectif, la rémunération est fortement liée aux situations individuelles.

En 2022, la somme des 10 plus hautes rémunérations du CCAS de Bordeaux s'établit à 474 353,42 €. Parmi elles, on dénombre 9 femmes et 1 homme.

## 2. Le régime indemnitaire

### 2.1. *Bénéficiaires de la partie fonction du RIFSEEP*

En décembre 2022, 3 174 agents de la Ville de Bordeaux sont concernés par le RIFSEEP.

Dans près de 85% des cas, le poste occupé par l'agent donne droit à un RIFSEEP de collaborateur. Cette proportion est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (86% contre 81%). Ainsi, les hommes sont plus concernés par un RIFSEEP de responsable de centre que les femmes au niveau de l'effectif total (respectivement 7,4% contre 3,4%).

## Répartition des bénéficiaires de la partie fonction du RIFSEEP

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emploi fonctionnel/ Adjoint.e au DG	2	4					6
Directeur / Directrice	15	16					31
Responsable service/mission	25	96	5	1			127
Responsable de centre	20	42	31	35	9	3	140
Responsable d'unité		2	3	9	7	4	25
Responsable d'équipe			2	3	36	113	154
Collaborateur / Collaboratrice	43	129	63	303	549	1 604	2 691
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>289</b>	<b>104</b>	<b>351</b>	<b>601</b>	<b>1 724</b>	<b>3 174</b>

### 2.2. Bénéficiaires de la partie expertise du RIFSEEP

Le RIFSEEP contient également une partie expertise qui valorise plusieurs fonctions (portage de projets stratégiques, expertise numérique, chargé de mission, responsable d'école ou encore la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes).

## Répartition mensuelle de la partie expertise du RIFSEEP

	Nb agents		Montant moyen	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Projet stratégique	2	3	100 €	100 €
Postes à technicité rare et difficiles à pourvoir	14	118	135,7 €	80 €
Régie d'avances/recettes	6	7	99,2 €	67,2 €
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>128</b>	<b>122,5 €</b>	<b>79,7 €</b>



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

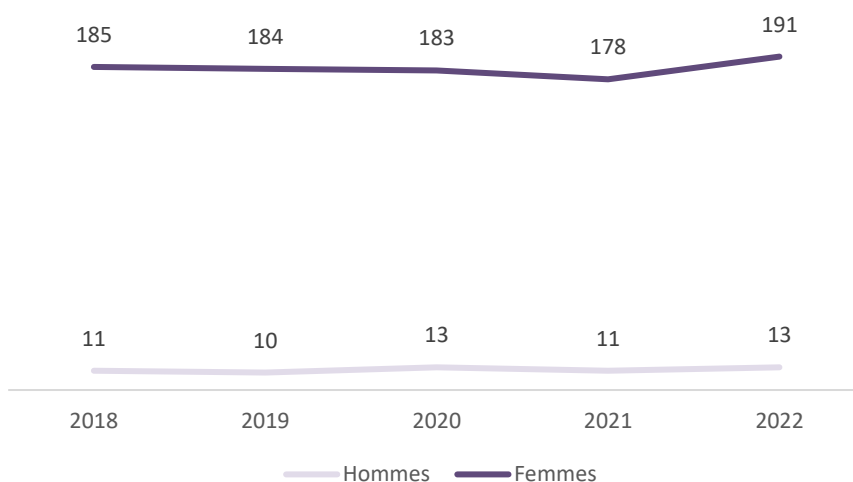
## 1. Les femmes toujours majoritaires dans le travail à temps partiel

### Ville de Bordeaux

---

Au 31 décembre 2022, 204 agents de la Ville de Bordeaux sont à temps partiel soit 5,6% de l'effectif (5,3% en 2021). Les femmes restent majoritaires parmi les agents à temps partiel (93,6%) et leur nombre augmente en 2022. On note tout de même deux hommes supplémentaires à temps partiel sur 2022. On observe que le temps partiel sur autorisation reste le plus sollicité par les agents.

### Evolution des agent.e.s à temps partiel (Ville de Bordeaux)



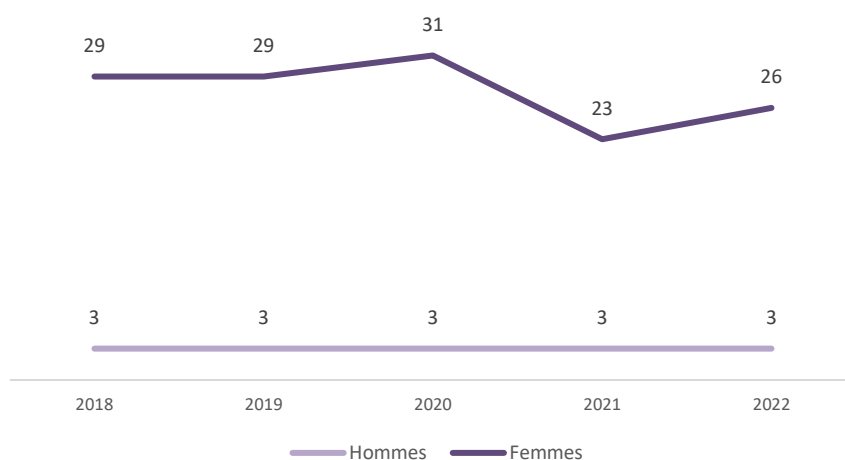
### CCAS

---

Après une forte baisse sur l'année 2021, le nombre d'agents à temps partiel augmente sur l'année 2022 avec 3 femmes supplémentaires. On observe que le nombre d'hommes à temps partiel au CCAS reste stable depuis 2018.

Le nombre d'agents à temps partiel reste inférieur à son niveau d'avant covid, ce qui peut s'expliquer par un recours au télétravail plus fréquent, permettant d'allier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

### Evolution des agent.e.s à temps partiel (CCAS)



Au 31 décembre 2022, 30 agents du CCAS sont à temps partiel. Les femmes restent majoritaires. Le temps partiel sur autorisation reste le plus sollicité par les agents.

### Répartition des agent.e.s à temps partiel (CCAS)

	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cat. A		3	2	7	2	10
Cat. B		3		8		11
Cat. C	1	2		4	1	6
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>27</b>

## 2. Une consommation des jours récupérateurs plus forte chez les femmes

Le jour récupérateur est un dispositif destiné aux agents dont le temps de travail accompli quotidiennement intègre un temps supplémentaire qui permet l'acquisition de jours.

Au cours de l'année 2022, 17 589 jours ont été consommés par les agents dans le cadre des récupérateurs. Ce sont les agents de la direction générale éducation, sports et société qui ont consommé le plus de jours dans le cadre des récupérateurs. Dans plus de  $\frac{3}{4}$  des cas, cela concerne des femmes.

### Nombre de jours utilisés en 2022 dans le cadre des récupérateurs par genre et DG (Ville de Bordeaux)

	Hommes	Femmes	Total
Cabinet du Maire et rattachement	286,5	388,5	675
DG éducation, sports et société	948	9 035,5	9 983,5
DG proximité et relations avec la population	1 143,5	936,5	2 080
DG affaires culturelles	1 325	1 971	3 296
DG solidarités et citoyenneté	456	1 098,5	1 554,5
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>4 159</b>	<b>13 430</b>	<b>17 589</b>

### 3. Le télétravail : des écarts entre catégories et genre

Au 31 décembre 2022, 643 agents de la Ville de Bordeaux exercent leur fonction dans le cadre du télétravail, dont **73% de femmes**. De manière générale, les agents des catégories A et B sont surreprésentés parmi les télétravailleurs : ils représentent respectivement 38% et 22% des agents bénéficiant du télétravail contre 13% et 14,5% des effectifs dû à la nature des tâches exercées.

Concernant la répartition par genre, les femmes sont, en proportion, plus nombreuses à faire du télétravail que les hommes (18% des femmes et 17% des hommes). Un écart est notamment présent au sein des agents de catégorie A où 55% des effectifs féminins exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail contre 40% des effectifs masculins. À noter que le recours au télétravail n'est pas toujours possible en fonction du poste occupé, ceci expliquant les différences que l'on peut trouver entre les DG ou entre les hommes et femmes.

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb agents	Part dans l'effectif	Nb agentes	Part dans l'effectif	Nb agents	Part dans l'effectif
Cat. A	61	39,9%	181	54,7%	242	50%
Cat. B	42	29,6%	100	26%	142	27%
Cat. C	69	9,5%	190	10,1%	259	9,9%
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>16,8%</b>	<b>471</b>	<b>18,1%</b>	<b>643</b>	<b>17,7%</b>

Au 31 décembre 2022, 108 agents territoriaux du CCAS bénéficient du télétravail, soit 35% des effectifs. Les agents territoriaux de catégorie A sont surreprésentés parmi les télétravailleurs, ils y représentent en effet 59% des agents pour 29% des effectifs. On observe un taux d'agents bénéficiant du télétravail relativement proche entre les hommes (32%) et les femmes (36%).

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb agents	Part dans l'effectif	Nb agentes	Part dans l'effectif	Nb agents	Part dans l'effectif
Cat. A	7	50%	45	60,8%	<b>52</b>	<b>59,1%</b>
Cat. B	1	14,3%	10	17%	<b>11</b>	<b>16,7%</b>
Cat. C	8	27,6%	37	30,1%	<b>45</b>	<b>29,6%</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>32,0%</b>	<b>92</b>	<b>35,9%</b>	<b>108</b>	<b>35,3%</b>

## 4. Les congés liés à la parentalité

### 4.1. Le congé maternité

En 2022, 90 agentes de la Ville de Bordeaux sont parties en congé maternité. Sur ces 90 femmes, 64 ont été remplacées. Il est important de noter que la charge de travail des agentes non remplacées est parfois répartie sur des agents déjà présents dans la collectivité.

#### Remplacements de congé maternité des agentes sur emploi permanent par direction générale (Ville de Bordeaux)

	Nbre de congé maternité	Nbre de remplacements
DG éducation, sport et société	61	48
DG proximité et relations avec la population	6	6
DG affaires culturelles	14	5
DG solidarités et citoyenneté	9	5
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>90</b>	<b>64</b>

En 2022, 7 agentes du CCAS de Bordeaux sont parties en congé maternité. L'ensemble des agentes a été remplacé.

#### Remplacements de congé maternité des agentes sur emploi permanent par direction générale (CCAS)

	Nbre de congé maternité	Nbre de remplacements
Direction de l'insertion	6	6
Mission égalité	1	1
<b>CCAS de Bordeaux</b>	<b>7</b>	<b>7</b>



#### 4.2. Le congé paternité

Pour rappel, la durée du congé paternité est fixée à 25 jours calendaires. Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. La période restante de 21 jours calendaires peut être prise de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

En 2022, 20 agents de la Ville de Bordeaux sont devenus pères. **Sur ces 20 agents, 16 ont pris leur congé paternité.** Parmi les 4 agents n'ayant pas pris leur congé paternité, deux travaillent à la Direction générale éducation, sports et société et deux à la Direction générale des affaires culturelles.

#### 4.3. Le congé parental

Au 31 décembre 2022, 15 agentes sont en congé parental, uniquement des femmes. Elles sont deux de moins qu'au 31 décembre 2021. La majorité des femmes étant en congé parental au 31 décembre 2022 ont un congé de plus de 6 mois. À noter que qu'aucun agent masculin n'a eu recours à un congé parental.

	Moins de 6 mois	6 à 12 mois	Plus de 12 mois	Total
Hommes	0	0	0	0
Femmes	1	8	6	15
Total	1	8	6	15

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

En 2022, les agents de la Ville de Bordeaux totalisent 3 298 jours d'absence pour garde d'enfant de moins de 16 ans. **Ce motif d'absence concerne principalement les femmes.** En effet, 30,4% de l'effectif féminin (soit 791 agentes) a été absent pour garde d'enfant de moins de 16 ans contre 14,5% de l'effectif masculin (soit 149 agents).

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb jours	Tx abs.	Nb jours	Tx abs.	Nb jours	Tx abs.
Cat. A	42	0,1%	215	0,2%	258	0,1%
Cat. B	31	0,1%	260	0,2%	291	0,2%
Cat. C	363	0,1%	2 386	0,3%	2 749	0,3%
Total	437	0,1%	2 861	0,3%	3 298	0,2%

En 2022, les agents du CCAS ont été absents 173 jours pour garde d'enfant de moins de 16 ans. Les femmes sont également plus concernées par ce motif d'absence que les hommes, ce qui se traduit par un taux d'absentéisme légèrement plus élevé (0,09% pour les hommes contre 0,12% pour les femmes).

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb jours	Tx abs.	Nb jours	Tx abs.	Nb jours	Tx abs.
Cat. A	2	0,03%	53,5	0,14%	55,5	0,12%
Cat. B	5	0,12%	16	0,06%	21	0,07%
Cat. C	20	0,10%	76,5	0,14%	96,5	0,13%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>0,09%</b>	<b>146</b>	<b>0,12%</b>	<b>173</b>	<b>0,11%</b>

## 5. Une aide principalement féminine dans le bénéfice du don de jours de repos

En 2022, 5 agents de la Ville de Bordeaux ont pu bénéficier du dispositif de don de jours (4 femmes et 1 homme). Sur ces 5 agents, 4 en ont bénéficié dans le cadre de proche aidant et une femme en a bénéficié pour son enfant gravement malade.

### Agent.e.s ayant bénéficié du dispositif de don de jours (Ville de Bordeaux)

	Hommes	Femmes	Total
Proche aidant	1	3	4
Parent d'enfant gravement malade		1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

# **Partie 2 – La démarche d'égalité dans les politiques publiques de la Ville de Bordeaux**



# AXE 1 : DES ACTIONS SPECIFIQUES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES

Pour déployer des politiques publiques d'égalité efficaces, la Ville de Bordeaux mène une double démarche avec d'une part des actions spécifiques, et d'autre part une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des politiques publiques. Ce premier axe aborde les actions spécifiquement dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes : les subventions versées aux associations des droits des femmes, les projets de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les temps événementiels dédiés à l'égalité de genre qui ont ponctué l'année 2022.

## 1. Un financement des associations « droits des femmes » en hausse constante

### 1.1. Les subventions de la Mission égalité

En 2022, outre son budget de fonctionnement dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes (50 050 €), la Mission égalité a dédié un budget de subvention à hauteur de **180 000 euros** alloués aux associations de défense des droits des femmes, soit une augmentation de 47% entre 2021 et 2022 (de 122 800 € à 180 000 €).

	Mission Egalité, Diversité, Citoyenneté Egalité femmes-hommes
Subventions de fonctionnement en 2021	<b>122 800€</b>
Subventions de fonctionnement en 2022	<b>180 000€</b>

Ces subventions ont été réparties de la manière suivante :

Association	Subvention de fonctionnement	Subvention complémentaire ou de projet
APAFED	61 000 €	
CACIS	17 000 €	
Planning familial 33	16 000 €	3 000 €
CIDFF	16 000 €	
Maison des femmes de Bordeaux	13 000 €	2 000 €
Les Orchidées rouges	13 000 €	
L'Burn	7 000 €	
L'Académie des Ruches	5 000 €	
Fédération régionale du Planning Familial	5 000 €	
Association de soutien à la Fondation des femmes (projet Train pour l'égalité)		2 500 €

Ars Amina (24 heures de la vie d'une femme)		10 000 €
Observatoire régional pour les violences sexistes et sexuelles en Nouvelle-Aquitaine		5 000 €
Toutes à l'abri		2 000 €
Sœurs d'encre		1 500 €
Libre vue		3 000 €
E-Graine Nouvelle-Aquitaine		1 000 €
<b>Total</b>	<b>150 000 €</b>	<b>30 000 €</b>

Pour rappel, le budget de l'ancien appel à projet de la *semaine des droits des femmes* est désormais reversé dans le cadre de subventions visant à soutenir des actions tout au long de l'année dans le cadre du programme « L'égalité c'est toute l'année ».

Par ailleurs, fin 2022, cinq structures constituant des partenaires associatifs actifs et pérennes de la Ville de Bordeaux ont pu signer une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM) pour les trois prochaines années (2023 à 2025) :

Structure	2021	2022	CPOM pour 3 ans	Evolution %
<b>L'APAFED (Association Pour l'Accueil des Femmes en Difficulté)</b> informe, accompagne et héberge les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants. Une équipe pluridisciplinaire dédiée propose des hébergements et un accompagnement adapté aux besoins de chaque personne suivie (accompagnement social, juridique, psychologique).	48 000 €	61 000 €	<b>65 000 €</b>	+ 27 %
<b>Le CACIS (Centre Accueil Consultation Information Sexualité)</b> a pour objectif de permettre à toute personne, jeune ou adulte de trouver les moyens de vivre sa sexualité dans notre société et d'agir contre toute forme d'exclusion liée à la santé, à la sexualité et au genre. Il porte aussi le projet de la Maison d'Ella, service et réseau de prise en charge du psycho-traumatisme des femmes victimes de violences.	16 500 €	17 000 €	<b>20 000€</b>	+ 21%
<b>Le Planning Familial de la Gironde</b> est un lieu d'écoute, d'information, d'orientation autour des sexualités et des violences faites aux femmes. L'association participe à sensibiliser la société civile et former du personnel professionnel afin de défendre les droits des femmes. Elle met en œuvre des actions d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle.	10 800 €	13 000 €	<b>20 000 €</b>	+ 85 %
<b>La Maison des Femmes de Bordeaux</b> est un lieu d'accueil, d'écoute et d'orientation pour toutes les femmes. Elle favorise l'accès aux dispositifs sociaux et l'accès aux droits et propose un espace d'écoute et d'accompagnement aux femmes victimes de violences conjugales. L'association est	10 000 €	13 000 €	<b>18 000 €</b>	+ 45%

également un espace culturel et de sensibilisation aux droits des femmes.				
<b>Le CIDFF de la Gironde (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la Gironde)</b> met à disposition des femmes et des familles, dans des permanences prévues à cet effet, toutes informations à caractère juridique, familial, social, professionnel, économique, éducatif et de santé, tendant à promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à lutter contre les violences et les préjugés sexistes.	11 000 €	16 000 €	<b>18 000 €</b>	+ 39 %

## 1.2. Les subventions des autres directions

Au-delà de ces budgets attribués par la Mission égalité, en 2022, de plus en plus de directions thématiques ont financé les associations en charge des droits des femmes, comme la direction de la prévention et de la promotion de la santé, la direction du développement social urbain, la direction générale des affaires culturelles ou encore le CCAS.

Au total, les subventions dédiées à des associations de défense des droits des femmes correspondent à **400 550 euros** (incluant les 180 000 euros de la Mission égalité), réparties entre les associations suivantes :

AIDES ATTRIBUEES AUX ORGANISMES EN 2022		
NOM DES BENEFICIAIRES	MONTANT DE LA SUBVENTION (NUMERAIRE) en €	PRESTATIONS EN NATURE VALORISEES en €
ARS ANIMA	20 000,00	0,00
ASSOCIATION "E-GRAINE NOUVELLE AQUITAINE"	8 100,00	1 836,00
ASSOCIATION DE SOUTIEN A LA FONDATION DES FEMMES	2 500,00	0,00
ASSOCIATION LAIQUE DU PRADO (ALP)	11 000,00	1 688,00
ASSOCIATION POUR L'ACCUEIL DES FEMMES EN DIFFICULTE - APAFED	61 000,00	4 080,00
BALAST	3 000,00	0,00
BDX ROLLERGIRLS	1 000,00	0,00
CENTRE ACCUEIL CONSULTATION INFORMATION SEXUALITE - CACIS	20 000,00	150,00
CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES DE LA GIRONDE - CIDFF	19 000,00	535,00
ETHNOTOPIES	9 000,00	927,00
LA CASE	17 000,00	0,00
LA CLAMEUR, PODCAST SOCIAL CLUB	750,00	0,00
LA GRANDE CAUSERIE	5 500,00	0,00
LA RUCHE DEVELOPPEMENT	3 000,00	0,00
L'ACADEMIE DES RUCHES	7 000,00	335,00
L'BURN	10 000,00	231,00
LE PLI	8 000,00	33,00
LÈS ORCHIDEES ROUGES	15 000,00	290,00
LIBRE VUE	3 000,00	0,00
MAISON DES FEMMES DE BORDEAUX	17 000,00	520,00
MAMAN? TU ES BELLE !	1 500,00	0,00
MANA	23 500,00	0,00
MARIE CURRY	1 000,00	0,00
MEDUSYNE	2 000,00	847,00

MOUVEMENT FRANCAIS POUR LE PLANNING FAMILIAL - ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DE LA GIRONDE	20 700,00	843,00
MOUVEMENT FRANCAIS POUR LE PLANNING FAMILIAL, FEDERATION REGIONALE DE LA NOUVELLE AQUITAINE DITE "LE PLANNING FAMILIAL REGIONAL NOUVELLE AQUITAINE"	5 000,00	0,00
MOUVEMENT LE CRI ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DE LA GIRONDE	13 000,00	132,00
NOUVEAUX CYCLES	2 000,00	0,00
OBSERVATOIRE REGIONAL DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DE NOUVELLE-AQUITAINE	5 000,00	0,00
PROJET LUNA	5 000,00	66,00
PROMO-FEMMES SAINT-MICHEL	42 000,00	34 824,00
ROSE UP	13 000,00	0,00
RUELLE (RELAIS URBAIN D'ECHANGES ET DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION)	12 000,00	36,00
SING OUT	7 000,00	688,00
SOEURS D'ENCRE BY ROSE TATTOO	3 500,00	0,00
STOP AUX VIOLENCES SEXUELLES - 33	0,00	958,00
TOUTES A L'ABRI	3 500,00	0,00

(Extrait du compte administratif 2022)

Ce montant représente **0,52% du montant total des aides attribuées aux organismes en 2022** (77 114 090 euros).

A titre de comparaison, en 2021, les subventions dédiées à des associations de défense des droits des femmes représentaient 301 450 euros sur un montant total des aides s'élevant à 74 245 584 euros, soit 0,41%.

Face à ces chiffres, une démarche de budgétisation sensible au genre a été lancée. Elle vise notamment à analyser les subventions versées par la Ville, dans l'ensemble des domaines, afin de veiller à ce que les aides publiques bénéficient à toutes et tous et/ou contribuent à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes (cf p.68).

## 2. La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

En 2022, **118 femmes ont été tuées en France par leur conjoint ou ex-conjoint** (*Enquête sur les morts violentes au sein du couple du ministère de l'Intérieur 2023*) et **147 femmes sont mortes en raison de leur genre** (*Décompte de #NousToutes incluant les femmes tuées par un membre de leur famille, pour avoir refusé un rapport sexuel ou en raison de leur transition de genre, celles poussées au suicide par des hommes violents ou par le (cyber-)harcèlement sexiste et sexuel*).

Pour l'année 2022, en Gironde, l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles en Nouvelle-Aquitaine fait état de **4 600 victimes de violences conjugales** constatées par les forces de sécurité entre janvier et octobre 2022, contre 3 791 en 2021, soit une **augmentation de +21%**. La Gironde est le département de Nouvelle-Aquitaine où le nombre de violences conjugales est le plus élevé, de très loin (le deuxième étant la Charente Maritime avec 1 439 victimes).



## Extrait du rapport de l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles en Nouvelle-Aquitaine

### 33 - Gironde

Nombres de victimes de violences conjugales constatées par les forces de sécurité

	Janvier - Octobre 2020	Janvier - Octobre 2021	Janvier - Octobre 2022
Homicides, tentatives d'homicides et coups et blessures volontaires mortels	8	16	9
Violences physiques, coups et blessures volontaires	2240	2801	3429
Viols et violences sexuelles	133	179	264
Violences psychologiques, menaces et chantages	614	795	898
<b>Total</b>	<b>2 995</b>	<b>3 791</b>	<b>4 600</b>

Ces chiffres sont corroborés par la Fédération nationale Solidarité Femmes, qui indique qu'**en Gironde, les appels au 3919**, numéro national d'écoute et d'orientation à destination des femmes victimes de violences, **s'élevaient à 563, soit une augmentation de +26% par rapport à 2019** (année donnée comme référence, l'année 2020 étant exceptionnelle en raison de la crise sanitaire) :

Année	Gironde
2019	445
2020	580
2022	563

Face à ces chiffres, l'engagement de la Ville de Bordeaux dans la lutte contre les violences faites aux femmes est une priorité. En 2022, elle a développé de nombreuses actions afin de prévenir, de sensibiliser et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dont les femmes sont les premières victimes avec notamment la diffusion via une campagne de communication des numéros d'urgence.

#### 2.1. *L'accompagnement vers le logement pour les femmes victimes de violences*

Afin de consolider l'offre d'hébergement dédiée aux femmes victimes de violences, la Ville soutient l'APAFED (association pour l'accueil des femmes en difficulté) qui héberge et accompagne les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants, à hauteur de **61 000 euros en 2022**.

Cette association a ainsi accueilli 1323 femmes et 1632 enfants en 2022. Elle a reçu 196 demandes d'hébergement d'urgence et 104 demandes de logement. Sur ces 300 demandes,

une réponse favorable a pu être donnée seulement dans 33% des cas<sup>3</sup>. Si l'hébergement d'urgence relève de la responsabilité de l'Etat, dans un contexte de forte saturation des hébergements, la Ville a souhaité investir ce sujet et participer à l'effort collectif en augmentant son financement à l'APAFED et déployant des actions dédiées :

	2020	2021	2020
Subvention de fonctionnement	48 000 €	51 000 €	61 000 €

Ce financement couvre :

- ⇒ Une partie du fonctionnement pour le **centre d'accueil et d'écoute Gisèle-Halimi**.
- ⇒ Le **dispositif de baux glissants**, visant à renforcer les dispositifs d'accès au logement de droit commun, grâce à un partenariat Ville de Bordeaux / APAFED / bailleurs sociaux (Aquitanis et Domofrance). Le financement de la Ville permet à l'APAFED de louer aux bailleurs 5 appartements à destination des femmes victimes de violences. Au départ, l'association porte le bail, puis lorsque l'accompagnement se termine, le bail « glisse » au nom de la personne hébergée qui accède ainsi à un logement pérenne. Ce dispositif innovant a permis, en 2022, d'offrir 3461 nuitées pour 7 femmes et 7 enfants mis à l'abri et accompagnés. Le bilan est unanimement positif pour l'association et les bailleurs.

**En 2022, la Ville de Bordeaux a également financé 12 000 euros d'hébergement d'urgence** (nuitées d'hôtel et accompagnement) soit 158 nuitées pour 9 femmes et 5 enfants mis à l'abri et accompagnés par des associations spécialisées. Toutes ces personnes ont bénéficié de paniers repas et de kits d'hygiène. Ce financement complémentaire permet de mettre à l'abri des personnes dans l'attente d'une entrée dans d'autres dispositifs.

Enfin, la Ville de Bordeaux met à disposition à titre gratuit de l'APAFED un appartement de son parc immobilier jusqu'au 31 décembre 2025 et plusieurs autres lieux sont actuellement à l'étude pour développer et diversifier l'offre d'hébergement disponible.

## *2.2. La lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public*

---

Afin de lutter contre le harcèlement et les violences sexistes dans l'espace public, le dispositif « Demandez Angela » lancé à l'été 2021, a continué à être déployé tout au long de l'année 2022 pour parvenir au nombre de **80 partenaires formés et « labellisés » répartis sur le territoire en décembre 2022**.

Pour rappel, ce dispositif consiste en un réseau solidaire d'établissements qui s'engagent à accueillir toute personne en situation d'insécurité et à se former à l'accueil des victimes de violences et à la prévention du harcèlement sexiste et sexuel dans l'espace public, en partenariat avec des associations droits des femmes du territoire.

---

<sup>3</sup> Ces chiffres confirment ceux du rapport « Où est l'argent pour l'hébergement des femmes victimes de violences ? » de la Fondation des Femmes de 2021, selon laquelle entre 20.000 et 30.000 femmes auraient besoin d'un hébergement pour sortir des violences.

	2021	2022
Nombre d'établissements partenaires	18	80
Nombre de séquences de sensibilisation proposées	6	9



En février 2022, le partenariat avec TBM (Transports Bordeaux métropole) s'est concrétisé par l'installation de bornes d'appel d'urgence « Angela » dans plusieurs lieux clefs : cinq agences commerciales, le service objets trouvés, 10 lignes de tram et 6 bornes aux stations Place de la Victoire et Porte de Bourgogne. Les bornes d'appel de la Place de la Victoire ont été inaugurées par le Maire de Bordeaux et de nombreux élus et élues le 17 février 2022. Depuis, l'expérimentation s'est poursuivie et de nouvelles rames et stations ont été équipées.

En mai 2022, 14 associations culturelles et événementielles ont également formé leurs équipes et bénévoles lors d'une demi-journée dédiée à la prévention des violences sexistes et sexuelles en milieu festif, animée par l'association Consentis, à l'initiative de la Direction générale des affaires culturelles.

En juin 2022, la [cartographie interactive](#) a été mise en ligne après plusieurs mois de préparation. Elle permet au grand public de géolocaliser les établissements partenaires et d'accéder aux informations pratiques (réseaux sociaux, horaires).

Un bilan de la première année du dispositif s'est tenu à l'automne 2022 à la Halle des Doves, en présence de nombreux adhérents et partenaires dont le CACIS, TBM et la Police nationale, afin de coconstruire les perspectives du projet avec les partenaires notamment autour de deux axes : l'inclusion des personnes LGBTQI+ et le développement de la communication autour du dispositif.



### 2.3. Des campagnes de communication et de sensibilisation du grand public

En novembre 2022, à l'occasion de la journée internationale contre les violences faites aux femmes, la Ville a lancé une vaste **campagne de communication** pour sensibiliser tous les habitants et habitantes sur le sujet et contribuer à mieux protéger les victimes.

45 000 « sacs à pain », 40 000 « sacs à pharmacie » et 12 000 marque-pages ont été distribués dans des commerces et des établissements publics pour faire connaître le violentomètre, les numéros d'information et d'écoute et l'action du *point info femmes*, ouvert tous les matins au centre commercial Mériadeck.



Par ailleurs, à l'occasion du 25 novembre, les élus et élués de la Ville ont été invités par Claudine Bichet et la Mission égalité à participer à une formation de 2h intitulée « Bordeaux ville non sexiste » animée par le cabinet Coop égal, le 23 novembre 2022.

Enfin, une des rames du tramway a été habillée aux couleurs de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et a circulé du 22 au 28 novembre, sur la ligne B.



## 2.4. Une plaque dédiée aux victimes de violences faites aux femmes

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, le Conseil municipal de Bordeaux a décidé le 30 mars 2021 de la pose d'une plaque en hommage aux femmes victimes de violences. La plaque a été présentée lors du Conseil municipal du 14 décembre 2021. Une fois son emplacement dans le Jardin de l'hôtel de ville validé par les architectes des Bâtiments de France et la direction de l'urbanisme, elle a pu être posée le 4 juillet 2022 et inaugurée lors de la commission droits des femmes du même jour, par les associations présentes.



## 3. La poursuite du travail partenarial avec les associations de défense des droits des femmes

### 3.1 La commission « Droits des femmes »

Espace de concertation et outil de coordination territoriale créé en 2018, la commission « Droits des femmes », composés d'associations, d'universitaires, d'institutions partenaires et de services de la Ville s'est réunie deux fois en 2022.

Dates de réunion	Ordres du jour
4 juillet 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Hébergement des femmes victimes de violences : présentation des différents types de projets</li><li>❖ Campagne de communication pour lutter contre les violences faites aux femmes</li><li>❖ Echanges divers</li><li>❖ Inauguration de la plaque commémorative dédiée aux femmes victimes de violences dans les Jardins de la Mairie</li></ul>
7 décembre 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Tour de table (actualités des associations des 6 derniers mois)</li><li>❖ Point bilans :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Quinzaine de l'Égalité et de la Diversité</li><li>○ Journée du 25 novembre</li></ul></li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Echanges ouverts sur la journée du 8 mars</li> <li>❖ Présentation du nouveau projet des Orchidées Rouges</li> </ul>
--	--

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

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

Les temps de travail initiés en 2021 avec la Mission égalité se sont poursuivis en 2022, notamment autour de l'élaboration de la stratégie territoriale de sécurité et prévention de la délinquance de la Ville de Bordeaux, notamment concernant la lutte contre les violences intrafamiliales, les violences prostitutionnelles et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public.

La Mission égalité et le CLSPD co-pilotent également le dispositif *Demandez Angela* et sont intervenus conjointement lors de plusieurs événements notamment une table-ronde du Forum français sur la sécurité urbaine.

## 4. Des événements dédiés toute l'année

### 4.1. *Les projets « Egalité toute l'année »*

Conformément au programme lancé en 2021 « L'égalité c'est toute l'année », de nombreux événements autour de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes se sont tenus tout au long de l'année 2022. Pour ne pas concentrer uniquement les projets égalité autour du 8 mars et du 25 novembre, des subventions de projet ont été distribuées tout au long de l'année 2022 et ont permis de soutenir 7 projets pour un total de 30 000 euros.

En février, la Ville a soutenu la venue à la Gare Saint-Jean du **Train pour l'égalité** de la Fondation des femmes. Inauguré par plusieurs financeurs dont la Ville de Bordeaux le 28 février 2022, ce train exposition composé de wagons thématiques (harcèlement de rue, santé et droits sexuels, violences, emploi) a permis de sensibiliser des publics variés tout au long de son trajet : scolaires, institutionnels, presse et grand public.





En octobre, la Ville a soutenu l'exposition immersive « **24 heures de la vie d'une femme** » proposée par Ars Anima à Cap Sciences du 1er octobre au 6 novembre. Cette exposition-spectacle proposait au public de découvrir les parcours de 6 femmes, basés sur des histoires vraies, comme celle de Shayda Hessami, née au Kurdistan iranien, fondatrice de Aide Humanitaire et Journalisme, présente lors de l'inauguration.

Pour la campagne d'Octobre rose 2022, la Mission égalité et la Direction de la prévention et de la promotion de la santé ont soutenu l'exposition « **A fleur de maux** » de Sœurs d'Encre, composée de 22 portraits de femmes ayant eu recours au tatouage artistique post-mastectomie après un cancer du sein.

En novembre, la Ville a apporté un soutien financier aux projets des associations suivantes : **Planning familial de la Gironde, Toutes à l'abri, Libre vue, Maison des femmes et E-graine Nouvelle-Aquitaine.**

#### 4.2. *Journée du 8 mars : le droit à l'égalité dans le sport*

A l'occasion du 8 mars 2022, journée internationale des droits des femmes, a été lancé un cycle d'événements « **Genre et sport** ». La Mission égalité et le Comité départemental olympique et sportif de Gironde ont organisé, au stade Chaban-Delmas, une table ronde autour du « droit à l'égalité dans le sport » à laquelle participaient des sportives et sportifs du territoire : **Kathy Laurent Pourcel**, danseuse professionnelle, **Andréa Lardez**, capitaine des FC Girondins de Bordeaux, **Béatrice Knoepfler**, co-présidente de l'équipe de volleyeuses Les Burdis BMW, **Clément Buisine**, champion d'Europe 2016 de twirling bâton. Ont été questionnés les stéréotypes de genre encore actuels dans le sport, le rôle des médias, les conditions de travail, la parité dans les instances dirigeantes des fédérations sportives, les inégalités d'accès à la pratique sportive.



Le 7 juin, la projection du documentaire « **Faut qu'on parle** » a permis de mettre en avant des parcours de sportives lesbiennes et de sportifs gays dans différentes disciplines.

Enfin, le 7 juillet, la première journée de la manifestation estivale « **Quartiers sports** », au Parc des sports Saint-Michel, a été consacrée à la lutte contre les stéréotypes de genre, thématique dont se sont emparées plusieurs associations sportives : Ovale citoyen, le CDOS 33, le club de boxe Alamele, Bordeaux Skate Culture, les Boxers, Drop de Béton, Football écologie...

### 4.3. Les Journées du patrimoine et du matrimoine

Dans le cadre de la 2ème édition des Journées du patrimoine et du matrimoine, dont l'appellation est désormais devenue générique pour l'ensemble des Bordelais et Bordelaises et qui ont attiré près de 17 400 visiteurs les 17 et 18 septembre 2022, la Ville a proposé aux acteurs associatifs de s'emparer de la thématique « matrimoine ».

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

**Plus de 25 évènements « matrimoine »** ont été proposés tels qu'un jeu de piste sur le matrimoine par Nous toutes 33, un concert de Medusyne et une pièce de théâtre de l'association PourquoiPas33 sur Flora Tristan et de nombreuses visites proposées par des guides-conférencières.



En parallèle, la Ville a organisé une table ronde sur **la place des femmes dans l'espace public**, dans la salle de la Rosace au Musée d'Aquitaine, animée par Cathy Lafon, journaliste à Sud-Ouest, qui a fait échanger 3 intervenantes Claudine Bichet, adjointe au maire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, Julie Perez, guide-conférencière pour l'association Bordeaux Détours, et Edith Maruéjols, géographe du genre et fondatrice de L'Atelier Recherche Observatoire Egalité. Le public curieux et

nombreux, a ensuite été invité à proposer des noms de femmes sur des bulletins remis par la suite à la commission viographie.

### 4.4. La Quinzaine de l'égalité et de la diversité : focus « droits des femmes »

En novembre 2022, pour la Quinzaine de l'Egalité et de la Diversité 2022, plusieurs projets en lien avec les droits des femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes ont été programmés, parmi lesquels :

- ⇒ la pièce de théâtre « **Encore Heureuses** » de Bordeaux Ville Sans SIDA,
- ⇒ le festival **La Voie des Peuples #5** par La Pangée & Medusyne à l'hôtel Ragueneau, édition dédiée à la place des femmes dans la société,
- ⇒ la représentation de la pièce « **Le Chœur des femmes** » au Théâtre des Salinières, organisée par le Planning familial de la Gironde,
- ⇒ la table ronde « **Mixité des Métiers, un enjeu pour la visibilité des femmes** » organisée par Balast à la Fabrique Pola,
- ⇒ les conférences du **Festival du film Justice et Droits humains** - deuxième édition 2022 sur les droits des femmes,
- ⇒ l'exposition photographique et sonore « **Paroles de femmes** » du collectif fédéré par La Ruche Bordeaux présentée place Gambetta.





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

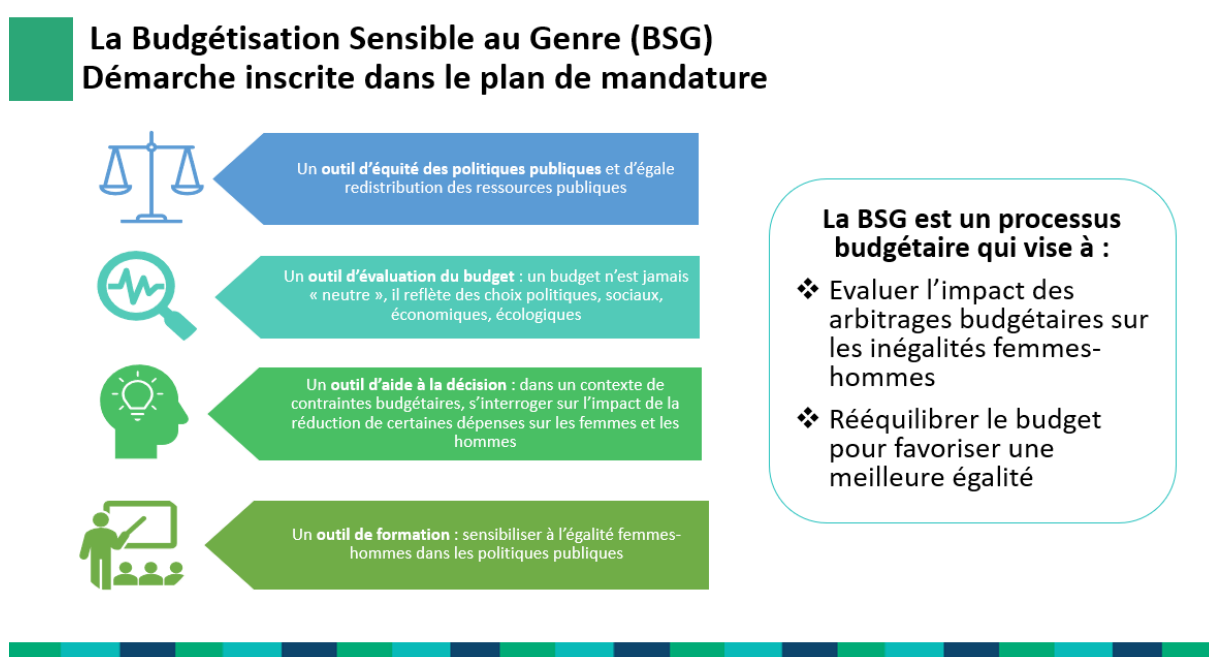
En complément des actions dédiées, ce deuxième axe vise à expliquer de quelle manière l'ensemble des politiques publiques de la Ville de Bordeaux s'est engagée à prendre en compte les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'année 2022 a montré que les directions souhaitaient de plus en plus s'impliquer sur cette thématique. Cette volonté a été illustrée par des demandes croissantes en termes de formation et de sensibilisation des directions, pas encore assez outillées à leur sens pour avancer sur la prise en compte de cet enjeu dans l'ensemble de leurs pratiques.

### 1. L'égalité femmes-hommes appliquée aux budgets

Pour mettre en œuvre cette approche intégrée au sein de l'ensemble des politiques publiques, l'un des leviers est la budgétisation sensible au genre.

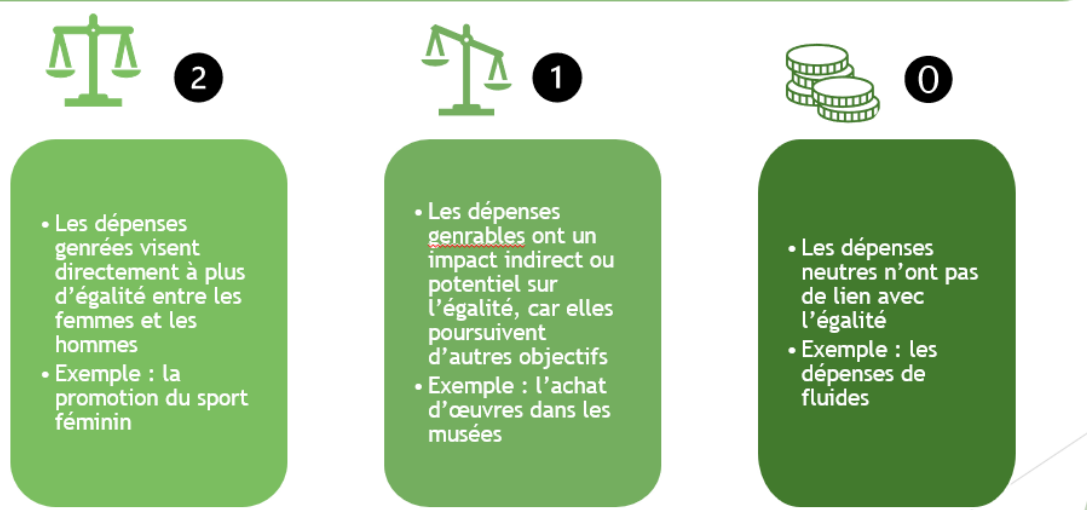
Depuis 2021, **une démarche de budgétisation sensible au genre** a été amorcée dans le but d'évaluer l'impact des décisions budgétaires sur les inégalités femmes-hommes et de travailler à ce que les subventions accordées bénéficient de la même manière aux femmes et aux hommes, et ce dans l'ensemble des politiques publiques.



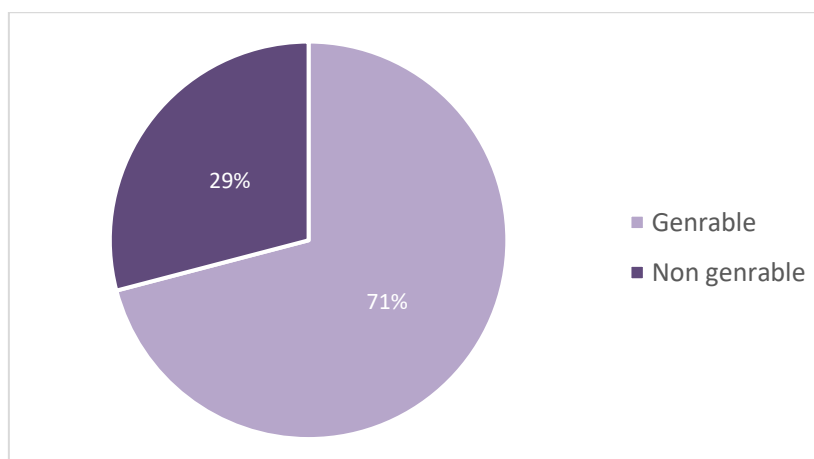
Une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) visant à accompagner la Ville de Bordeaux dans la définition d'une méthodologie a débuté en 2022 avec le cabinet l'AROBÉ. Il a été décidé d'expérimenter la démarche sur deux axes : un axe thématique, la culture, et un axe transversal, les subventions.

Regarder les montants des budgets de la Ville de Bordeaux sous le prisme de l'égalité femmes-hommes permet de questionner les conséquences des projets et des décisions sur la place des hommes et des femmes dans la ville. Pour ce faire, la méthode sélectionnée par Bordeaux et comme plusieurs autres collectivités françaises est celle de la tricatégorisation :

- ❖ Méthodologie de la tricatégorisation inspirée par la catégorisation OCDE (*Organisation de coopération et de développement économiques*)
- ❖ Qualification d'une ligne budgétaire en fonction de son impact sur l'égalité femmes-hommes : genrée (2) - genrable (1) - neutre (0)



Ainsi en 2022, en appliquant cette méthode de tri-catégorisation aux lignes budgétaires de la Direction générale des affaires culturelles, on peut considérer que **71% du budget de la DGAC est « genrable »**, c'est-à-dire « susceptible d'avoir un effet sur l'égalité de genre » et seulement 29% « non genrable », c'est-à-dire sans impact en matière d'égalité de genre.



## 2. Une politique culturelle exemplaire

Le 8 février 2022, la feuille de route de la Ville de Bordeaux en matière artistique et culturelle a été présentée au Conseil municipal par Dimitri Boutleux, adjoint au maire à la création et aux expressions culturelles. Elle comporte de multiples actions en faveur de l'égalité de genre, notamment :

- Élaborer une charte de l'égalité femmes-hommes dans les établissements culturels municipaux
- Établir un budget intégrant la question du genre
- Développer des parcours thématiques sensibilisant aux questions d'égalité et de genre
- Inciter les associations à faire progresser l'égalité femmes-hommes dans leur fonctionnement et leur programmation en créant un critère d'attribution de subventions dédié
- Poursuivre l'organisation des Journées du patrimoine et du patrimoine
- Attribuer des noms de rues, places et lieux à des femmes restées dans l'ombre de l'Histoire afin qu'elles puissent servir de modèles aux nouvelles générations

La Direction générale des affaires culturelles s'est particulièrement investie sur l'égalité femmes-hommes en 2022 et la totalité des établissements culturels a porté une attention particulière au développement **d'actions visant à améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes.**

La Direction générale s'est proposée comme **direction pilote pour l'expérimentation de la démarche de budgétisation sensible au genre** (voir ci-dessus), notamment en participant à des ateliers de formation et en expérimentant la démarche auprès de trois musées municipaux.

**En 2022, la question de l'éga-responsabilité a été un des axes majeurs lors de l'instruction des dossiers de demandes de subvention au budget prévisionnel 2023 :** le critère "Développer une démarche promouvant la parité et l'égalité entre les femmes et les hommes" est un critère d'éligibilité obligatoire. Les associations ne respectant pas ce critère ont eu un refus d'augmentation de leur subvention et pas de proposition de signature de convention pluriannuelle ; à terme, l'objectif est de mettre en place des sanctions plus importantes.

En interne, la direction prête également une attention particulière à la mixité des équipes, qui sont également incitées à suivre des formations sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations. Ainsi en 2022, le Musée des Beaux-Arts compte 100% de femmes commissaires, 100% de femmes conservatrices et 10% agents formés à la question de l'égalité F/H. La quasi-totalité des établissements culturels municipaux a adhéré au **dispositif Demandez Angela dès 2022** avec la désignation d'un ou une référente « Violences sexistes et sexuelles » qui a participé à une séquence de sensibilisation animée par une association spécialisée.

Tous les musées ont imaginé des **parcours ou ateliers dédiés à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes :**

- **Musée d'Aquitaine :** le parcours « Un égal, des égo » sur les stéréotypes de genre à travers l'histoire et les représentations a été sélectionné lors de 15 visites pour 384 bénéficiaires (scolaires secondaire, public associatif, grand public sur temps forts)
- **Museum Bordeaux - sciences et nature :** visites thématiques sur « La nature vue par les femmes »,

- **Musée des Beaux-Arts** : deux expositions autour d'artistes femmes ont été présentées au public en 2022, « Elles sortent de leur(s) réserve(s) » et « Rosa Bonheur (1822-1899) ». Pour cette dernière, le Musée a enregistré un taux de fréquentation record avec **72 347 visiteurs et visiteuses** du 17 mai au 18 septembre 2022. Par ailleurs, 12 évènements et actions dédiées à l'égalité et/ou à la lutte contre les discriminations ont été réalisés, notamment durant la Quinzaine de l'égalité, la Journée internationale des droits des femmes et les Journées européennes du Patrimoine et du Matrimoine. Une création d'épisodes pour une websérie dédiée aux artistes femmes de la collection du musée a également été menée.
- **Musée des arts décoratifs et du design** : la principale exposition de l'année a été dédiée à une femme designer, Nanda Vigo. Sur les 9 ensembles d'œuvres, 2 femmes artistes ont été représentées. 100% des expositions organisées ont été conçues par des femmes commissaires.
- **Jardin Botanique** : lors des Journées du patrimoine et du matrimoine, un diaporama sur les femmes botanistes a été présenté aux visiteurs et visiteuses.

**Des partenariats avec des associations dédiées** aux droits des femmes ou à la lutte contre les discriminations ont également été conduits lors de différents évènements. C'est le cas notamment pour :

- **Musée d'Aquitaine** : l'exposition « L'air du temps » en partenariat avec les associations Promofemmes et Toutes à l'Abri ; Le projet « Regards croisés » en partenariat avec les associations Le Refuge, L'Ecole de la 2e chance et Alternative urbaine ; Les Journées de la Mémoire en partenariat avec l'association La Clameur podcast social club ; La Quinzaine de l'égalité en partenariat avec les associations du Rahmi (Réseau Aquitaine Histoire Mémoire Immigration) et Alifs (Association du Lien interculturel familial et social)...
- **Musée des Beaux-Arts** : une coopération avec l'Université Bordeaux Montaigne pour faciliter les recherches de thèses sur les artistes femmes (ex : Henriette Lambert en 2022) a été mise en place.
- **MADD** : des partenariats avec les associations Promofemmes, les BURN'ettes, Culture du cœur, Alifs ou encore le centre d'accueil pour demandeurs d'asile ont été développés sur les droits des femmes ou la lutte contre les discriminations.
- **Jardin Botanique** : un projet a été amorcé avec la Maison Rose pour accueillir et accompagner les femmes touchées par un cancer pour vivre au mieux avec la maladie.

Une attention a été prêtée à la mixité de la programmation (conférences) et des commissariats d'exposition, ainsi qu'à la **communication non stéréotypée** :

- **Au Musée d'Aquitaine**, des séries mettant en avant les carrières des agents et agentes « Métiers du musée » et « Les coulisses du musée » ont été diffusées sur les réseaux sociaux. Une ligne éditoriale spécifique pour les réseaux sociaux a été créée incluant des posts autour du matrimoine, de la condition des femmes à travers les collections du musée (Exposition « L'air du temps ») ou encore pour la Quinzaine de l'Egalité. Enfin une web-série intitulée « [Où sont les femmes ?](#) » a été diffusée sur le site internet du musée. Les commissaires des expositions « Comme une image » et « L'air du temps » étaient des femmes. Sur 80 évènements, il y a eu 51 femmes et 74 hommes parmi les intervenant.es ;
- **Museum Sciences et nature** : En 2022, sur 6 commissaires d'exposition 5 sont des femmes. L'exposition « Nous et les autres, des préjugés au racisme » a notamment été adaptée par Nathalie Mémoire, Christel Huet et Pauline Etchart. L'exposition

temporaire « Bestiaires de mode », en partenariat avec IBSM, école de Mode & Marketing a été portée par 22 étudiantes et 1 étudiant ;

- **Bibliothèques de Bordeaux** : une attention a été prêté à la parité dans la programmation de conférences. Une rencontre a par exemple été organisée avec l’auteurice de la bande dessinée, Sandrine Revel, sur Gisèle Halimi<sup>4</sup>. 50% de femmes (5 sur 10) ont été programmées dans les expositions proposées par les bibliothèques de la ville.

### 3. La politique sportive

La Direction des sports a elle aussi adopté en 2022 une nouvelle feuille de route où les enjeux d’égalité femmes-hommes sont présents. Cette feuille de route mentionne notamment l’attribution prioritaire de créneaux d’utilisation des équipements sportifs aux clubs favorisant le développement du sport féminin et/ou visant une pratique mixte.

Les enjeux d’égalité femmes-hommes dans le sport sont multiples : l’égal accès aux responsabilités, l’égal accès à l’espace public, la lutte contre les stéréotypes de genre dans le choix des disciplines sportives, la prévention des violences sexistes et sexuelles...

#### 3.1. La répartition femmes-hommes dans la gouvernance

En 2022, sur 56 associations sportives subventionnées par la Ville de Bordeaux et étudiées pour ce rapport, les bureaux étaient composés de 76 dirigeantes et 159 dirigeants soit seulement **32% de femmes**.

#### 3.2. La répartition femmes-hommes parmi les adhésions et licences

L’étude des effectifs totaux des adhérent.e.s et licencié.e.s met en exergue que l’année 2021/2022 est similaire aux années précédentes, à savoir que le sport reste majoritairement masculin.

Sur un effectif total de 27 729 adhérent.e.s et licencié.e.s des associations sportives bordelaises (28 224 en 2020/2021), 18 199 soit **66% sont des hommes** et 9 530 soit **34% sont des femmes** (le rapport était de 64% - 36% en 2020/2021).

Concernant le sport éducatif et de loisirs dont les subventions financent les écoles des sports (dans leur grande majorité mixtes) des différents clubs et sections sportifs, d’importants écarts de représentation féminine apparaissent dans les effectifs licenciés. **Ainsi à titre d’exemple, il a été relevé en 2022, 50% de pratiquantes de volley-ball contre 4 à 8% de pratiquantes en football.** Comme en 2021, ces chiffres confirment le maintien des stéréotypes de genre lesquels contribuent à maintenir des différences dans le choix des disciplines sportives.

De plus, bien qu’ouverts à tous et à toutes, la plupart des équipements publics ne sont pas fréquentés également par les hommes et par les femmes : par exemple, les bouledromes, les

---

<sup>4</sup> Annick Cojean, Sophie Couturier, Sandrine Revel et Myriam Lavialle, *Une farouche liberté. Gisèle Halimi, la cause des femmes*, Paris, Grasset/Steinkis, 2022

skate-parks, les city stades sont utilisés par 80% d'usagers et 20% d'usagères au niveau national.

### *3.3. L'égalité dans le budget sportif*

---

Depuis 2021, la direction calcule le montant des subventions qui bénéficient aux femmes : ces chiffres sont estimatifs mais éclairants pour réfléchir à qui bénéficie l'argent public.

Un travail plus approfondi été entrepris par le service vie sportive pour conditionner une part variable des subventions à ces différents enjeux dans le cadre de la budgétisation sensible au genre, il sera développé dans le rapport égalité 2023.

#### **- Sport éducatif et de loisirs**

En 2022, les clubs subventionnés comptabilisent 9 530 femmes et 18 199 hommes, soit 34% de public féminin.

#### **- Sport haut niveau**

En 2022, 357 000 euros ont été versés aux équipes de femmes de sport de haut niveau, contre 281 000 euros en 2021, **soit une augmentation de 27%**.

236 000 euros ont été attribués à des équipes ou des disciplines mixtes, on considère donc qu'une part de 50% de ce montant a bénéficié à la pratique féminine, soit 118 000 euros.

Le montant total des subventions haut niveau fléchées vers la pratique féminine est donc en 2022 de 475 000 euros (357 000€ + 118 000€).

## **4. Les politiques « petite enfance », « éducation », « jeunesse »**

Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre afin de travailler sur le champ thématique de l'égalité filles-garçons dès le plus jeune âge, sujet clef en matière de lutte contre les stéréotypes de genre.

### *4.1. Les cours buissonnières*

---

La volonté d'égaliser l'accès des filles et des garçons aux espaces publics dès le plus jeune âge a conduit à la réalisation des cours égalitaires, dans le cadre d'un vaste programme d'amélioration des cours d'école et de crèches appelées « cours buissonnières » à Bordeaux.

L'objectif était de proposer des cours plus accessibles, plus inclusives et agréables en toutes saisons. Les cahiers des charges incluaient donc un critère « **mixité et inclusion** » (en plus de deux autres portant sur la végétalisation et l'accessibilité) visant à créer des espaces plus égalitaires afin d'apprendre aux enfants à partager l'espace dès la cour de récréation. De fait,

un grand travail de rénovation et d'amélioration des cours d'écoles et de crèches a été initié dès 2021.

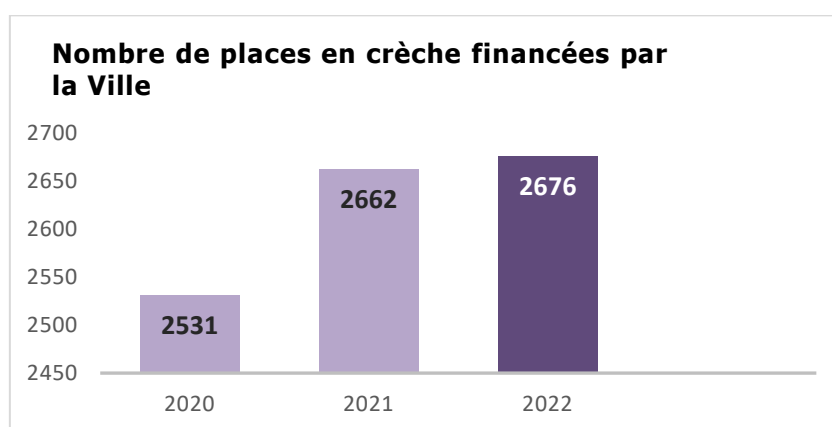
En 2022, ce sont les cours des écoles Achard (maternelle), Alphonse-Dupeux (maternelle), Benauges (élémentaire), Prévert (élémentaire) et des crèches Magendie, Grand parc 1 et 2, Quai des Bambins et Sainte-Colombe 1 et 2 qui ont été réaménagées.

## 4.2. Petite enfance

---

### 4.2.1. Réforme de l'attribution des places en crèche

Les règles d'attribution des places en crèche ont été modifiées au printemps 2022. Les nouveaux critères permettent une valorisation des familles monoparentales dont la plus grande majorité sont des mères seules<sup>5</sup>.



### 4.2.2. Formation lutte contre les discriminations

La Direction de la petite enfance et des familles a travaillé sur un plan de formation collectif sur les thématiques de lutte contre les stéréotypes de genre à destination de l'ensemble des professionnelles et professionnels de la petite enfance.

54 personnes au sein des équipes ont ainsi pu se former sur « L'identité sexuée la question du masculin et du féminin en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) », « Sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes et les discriminations », « La place du père ».

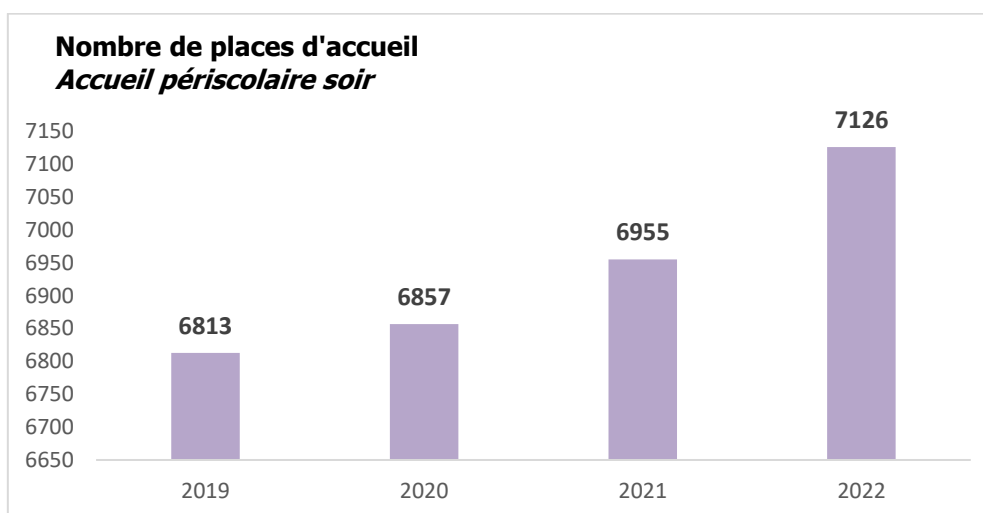
---

<sup>5</sup> Les chiffres sur le nombre de mères seules ayant obtenu une place en crèche avant et après la réforme des règles d'attribution n'étaient pas encore disponibles lors de la rédaction de ce rapport. Cependant, l'évaluation des critères au terme des commissions de mars et juin 2022 a montré que 72 % des familles monoparentales dont les dossiers ont été étudiés en commission ont obtenu une place.

### 4.3. L'accueil périscolaire

La Ville a financé le développement de places dans les accueils périscolaires sur l'ensemble du territoire. **171 places ont été ouvertes le soir pour accompagner le renouvellement et la croissance de la Ville.**

En matière d'égalité femmes-hommes, cette augmentation permet aux femmes une meilleure articulation des temps de vie professionnel et personnel, étant donné qu'elles s'occupent, encore en 2022, en grande majorité des tâches familiales (les mères consacrent 1h35 par jour aux tâches parentales, les pères 41 minutes – étude de l'INED, 2021).



### 4.4. Le Conseil municipal des enfants

Le Conseil Municipal des Enfants (CME) est renouvelé par moitié chaque année, avec l'élection de nouveaux enfants de CM1. Il est constitué de 64 élu.e.s et fonctionne en année scolaire et non en année civile. Il est constitué paritairement de 32 filles et 32 garçons.

Pour 2022-2023, les élections se sont déroulées par tirage au sort mercredi 5 octobre, en présence de Sylvie Schmitt, adjointe au maire déléguée à l'éducation, à l'enfance et à la jeunesse. La commission en charge des questions d'égalité et de solidarité « **Ensemble, soyons solidaires !** » est composée de 10 filles et 9 garçons. Le 7 décembre 2022, elle a accueilli l' élu en charge de la lutte contre toutes les discriminations ainsi qu'une partie de l'équipe de la Mission égalité.

**Commission « Tous égaux »**

Intervention d'**Olivier Escots**, élu chargé du Handicap et de la lutte contre toute les discriminations,

+ **Leslie Rialhe**, chargée de mission et travaille autour de la lutte contre les discriminations

+ **Yoann Lopez**, chargé de mission à l'égalité et lutte contre le racisme



## 5. L'égalité dans la commande publique

La promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations font partie intégrante de la responsabilité sociétale des organisations et constituent un des **axes de la politique achat de la Ville**. Les entreprises candidates aux contrats de la commande publique, lancés par la Ville de Bordeaux, sont ainsi invitées à s'interroger sur leurs propres pratiques et à s'inscrire dans (ou à poursuivre) une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Pour initier cette démarche, ce sont les délégations de service public (DSP) qui ont été ciblées afin de travailler dans la durée et s'adresser dans un premier temps aux grandes entreprises. Les prestataires soumissionnaires doivent ainsi remplir une annexe ciblant plusieurs critères :

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

Une annexe relative à l'égalité femme-homme et la lutte contre les discriminations, diversité (en plus de la poursuite de l'analyse des plans de progrès) a ainsi été intégrée dans les contrats de concession. Depuis 2021 un questionnaire sur la promotion de l'égalité femmes - hommes et la lutte contre les discriminations a été intégré dans toutes les consultations en annexe des règlements.

Le schéma de promotion des achats socialement responsables est une disposition du Code de la commande publique. Il est issu de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. L'objet des SPASER consiste, d'une part, à déterminer les objectifs de politique d'achat incluant des éléments à dimension écologique et sociale, concourant à l'intégration sociale et professionnelle de travailleurs handicapés ou défavorisés, et, d'autre part, à prévoir les modalités de mise en œuvre de ces objectifs et de leur suivi.

Le SPASER 2022 a vu mentionner dans chaque cahier des charges l'obtention des labels Égalité et Diversité délivrés par l'AFNOR, Action 32, à savoir « valoriser les labels Diversité et Égalité auprès des opérateurs économiques partenaires ».

Il a ainsi été intégré, dans le règlement de consultation type, que les labels Égalité et Diversité délivrés par l'AFNOR ont été valorisés lors des différentes formations faites auprès de TPE / PME, notamment lors de partenariats :

*« À travers la commande publique, la Ville de Bordeaux souhaite impliquer les opérateurs économiques afin de connaître les pratiques mises en œuvre dans leurs propres structures pour la promotion de l'égalité, de la diversité et de la lutte contre les discriminations et en imposant certaines obligations, selon les contrats. »*

Une sensibilisation a été réalisée auprès des partenaires suivants (événements Be to Be en 2021 et 2022) : French Tech Bordeaux, Chambre des métiers et de l'artisanat de la Gironde, Chambre de commerce et d'industrie Bordeaux Gironde, Coopérative agricole, CRESS Nouvelle-Aquitaine.

En 2022, 7 concessions « clausées » étaient en exécution :

- ⇒ 4 procédures de consultation pour des DSP « clausées » ont été lancées dont une nouvelle (Crèche Montgolfier), les autres étant un renouvellement (Crèches Berge du Lac, Détrois et Larralde)
- ⇒ 3 contrats « clausés » ont été notifiés (Equipements sportifs, Crèche Mirassou, Concession mobilier urbain de la ville – Renouvellement).

Pour la Ville de Bordeaux et son CCAS, les seuls contrats existants n'étant pas « clausés » sont les contrats de la DSP du Golf et la DSP Petit Trianon. Toutefois ces deux derniers contrats ont fait l'objet d'un avenant relatif aux principes de la République (égalité des usagers devant le service public notamment).

#### Annexe portant sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité

Bordeaux Métropole et la Ville de Bordeaux sont lauréat du Label Diversité et égalité hommes / femmes. Dans cette optique, Bordeaux Métropole et la Ville de Bordeaux souhaitent associer leurs fournisseurs dans une démarche d'amélioration continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Aussi les candidats aux contrats de la commande publique lancés par Bordeaux Métropole ou la Ville de Bordeaux sont invités à s'interroger sur leurs propres pratiques et à s'inscrire dans (ou à poursuivre) une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Le candidat s'engage à mettre en œuvre, en cas d'attribution du contrat, les dispositions suivantes :

##### Egalité entre les femmes et les hommes

- > Préciser, pour le personnel affecté à l'exécution du présent contrat, la proportion d'hommes : \_\_\_% et de femmes : \_\_\_%
- > Préciser, pour le personnel encadrant affecté à l'exécution du présent contrat, la proportion d'hommes : \_\_\_% et de femmes : \_\_\_%
- > Préciser le nombre de femmes affectées à l'exécution du présent contrat qui bénéficieront d'une formation qualifiante ou diplômante.
- > Préciser la proportion de personnes, parmi les personnes affectées à l'exécution du présent contrat, qui bénéficieront d'une formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail : \_\_\_%

##### Non-discrimination des travailleurs handicapés

- > Préciser, pour le personnel affecté à l'exécution du présent contrat, la proportion de personnes en situation de handicap : \_\_\_%
- > Préciser, pour le personnel encadrant affecté à l'exécution du présent contrat, la proportion de personnes en situation de handicap : \_\_\_%

##### Lutte contre les discriminations sur tout critère

- > Le candidat précisera l'action ou les actions qu'il entend mettre en œuvre, envers les personnes affectées à l'exécution du présent marché/ de la présente concession, en matière de prévention et de lutte contre les discriminations au travail (formation, diagnostic, action de GRH, etc.). Chaque action présentée devra être accompagnée d'un planning de déploiement sur la durée du présent marché / de la présente concession, ainsi que d'un (ou plusieurs) indicateurs(s) permettant à Bordeaux Métropole et la Ville de Bordeaux d'évaluer le progrès réalisé en cours d'exécution du présent contrat.

#### Règlement de consultation

Critère « Qualité de l'offre technique et qualité de service rendu aux usagers »

Sous critère - 1.5 : Pertinence des actions proposées en matière de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité : 7%

7%

Dans son rapport « **Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique** » publié en septembre 2023, le Centre Hubertine-Auclert met en lumière les outils déployés par le service commun de la commande publique de Bordeaux Métropole en faveur de l'égalité comme critère d'attribution en lien avec une clause de progrès égalité en condition d'exécution. Ce document met notamment en avant les clauses incitatives relatives à la promotion de la diversité ou à la lutte contre les discriminations.

## 6. Les politiques sociales municipales

### 6.1. La Nuit de la Solidarité

La deuxième Nuit de la Solidarité bordelaise s'est déroulée le 26 janvier 2023. Elle a été organisée par la Ville de Bordeaux et son CCAS avec pour objectif de recenser les personnes sans abri, à savoir étant à la rue ou vivant dans des campements et bidonvilles, et mieux identifier le besoin de mise à l'abri d'urgence. Un questionnaire a été diffusé auprès de chaque personne rencontrée. Au total, ce sont 554 personnes qui ont été recensées (et 363 questionnaires analysés). A ces 554 personnes vivant à la rue ou en campement, s'ajoutent 182 personnes vivant en squats.

**Les femmes à la rue représentent un tiers des adultes rencontrés, dont 71% en bidonville. Il reste possible que leur présence soit sous-estimée, en raison d'une volonté de rester « invisibles » pour se protéger des dangers de la rue. Les femmes**

interrogées ont exposé leur difficulté de recours aux services sociaux en raison d'une écoute et d'une empathie qui leur a paru insuffisante lors de contacts antérieurs. La nécessité de « prendre du temps », d'exposer leur situation et de tisser une relation de confiance leur semble indispensable pour de bonnes conditions d'accompagnement. Les femmes demandent moins d'aide que les hommes et ont davantage recours à des solutions personnelles.

## 6.2. Le CADA

---

En 2022, le Centre d'accueil des Demandeurs d'asile (CADA) a atteint un taux d'occupation de 86,2 %, taux relativement similaire à 2021. L'établissement a accueilli 29 personnes dont 11 enfants. Parmi celles-ci, on compte une majorité de personnes isolées, puis de familles monoparentales et enfin de couples avec et sans enfants. Ces accueils reflètent la proportion homme-femme dans le processus migratoire global. **Ainsi, les femmes représentent 44,4 % du public accueilli**, notamment du fait de l'entrée d'un plus grand nombre de familles monoparentales composées de mères isolées.

## 6.3. Le portage des repas à domicile

---

Le Pôle Senior assure le portage des repas au domicile des personnes fragilisées résidant à Bordeaux. Ces repas sont livrés du lundi au vendredi. Ils comprennent les déjeuners des jours ouvrés ainsi que ceux du week-end. Le prix du repas est déterminé en fonction des ressources. Avec 18,8% d'habitants de plus de 60 ans en 2020, la Ville de Bordeaux assure le portage de repas auprès d'environ 600 seniors inscrits. La satisfaction optimale des usagers est garantie grâce à la qualité et la sécurité alimentaire des repas livrés et à l'accompagnement social dont ils bénéficient. En 2022, 652 personnes ont pu bénéficier du portage de repas dont 411 femmes et 241 hommes.

# 7. La visibilité des femmes dans l'espace public

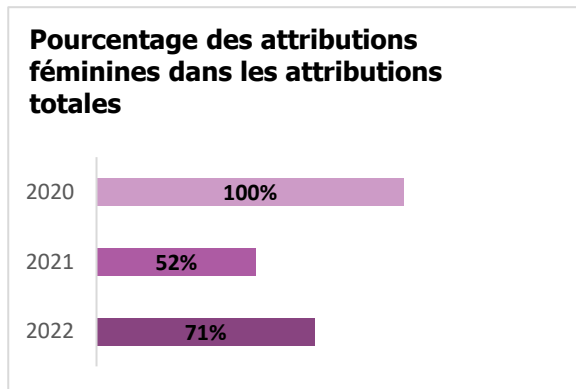
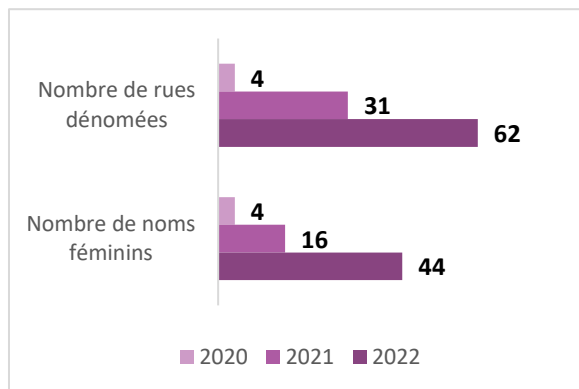
Parler de la place des femmes dans l'espace public, c'est interroger leur légitimité dans des espaces publics largement encore dominés dans leur dénomination, leur représentation et leur utilisation par les hommes. C'est donc par extension interroger l'égal accès à la citoyenneté pour toutes et tous.

Aujourd'hui, seulement 3 à 5% des rues dans les villes de l'hexagone portent le nom d'une femme. A Bordeaux, les rues portant le nom d'une femme représenteraient **moins de 10 %** des dénominations selon un décompte réalisé en 2018. Si l'on ajoute les espaces publics, on parvient à **8,6% des voies et espaces publics** de la Ville portant un nom féminin, le reste des rues et espaces étant soit des noms communs, soit des noms masculins (*Rapport de transition écologique et sociale 2023*).

Dans le cadre de la politique d'égalité femmes-hommes, agir sur la toponymie est une première étape symbolique pour rendre visible le genre féminin dans l'espace public au sens géographique du terme, mais aussi au sens de l'histoire collective. Il est important de rappeler que nommer une rue ne revient pas juste à apposer une plaque, mais qu'il s'agit de

l'aboutissement d'un travail de recherche sur la personne honorée réalisé en amont visant à faire connaître son histoire, ses actions et à les extraire de l'invisibilisation.

La Ville de Bordeaux, à travers sa commission de viographie, entend poursuivre et renforcer sa politique volontariste de féminisation des dénominations des voies, des espaces publics et des établissements publics en privilégiant des propositions de noms féminins ayant un lien avec Bordeaux, afin de « réparer » la trop faible féminisation des rues.



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

En 2022, la commission s'est réunie 2 fois et **44 noms de femmes** ont été proposés puis validés par le Conseil municipal sur les 62 dénominations totales (17 noms étant des noms communs et 1 nom étant celui du judoka bordelais Haku Michigami pour le gymnase des Bassins à Flots).

<b>Groupe scolaire Marie-de-Gournay</b> Quartier La Bastide	Marie de Gournay (née Marie Le Jars), née le 6 octobre 1565 à Paris et décédée le 13 juillet 1645 à Paris, est une femme de lettres et philosophe française des 16 et 17ème siècles et « fille d'alliance » de Michel de Montaigne, dont elle publia en 1595 la troisième édition des Essais, augmentée de toutes les corrections manuscrites du philosophe. En tant qu'écrivaine érudite, elle choisit de vivre de ses écrits.
<b>Cratère Katia-KRAFFT</b> Quartier La Bastide	1942- 1991 Vulcanologue française à l'origine de l'invention du chromatographe de terrain pour analyser les gaz volcaniques. En référence au cratère imaginé par l'architecte.
<b>Passage Berthe-MORISOT</b> Quartier La Bastide Niel	Artiste peintre française (1841-1895), cofondatrice et doyenne du mouvement d'avant-garde que fut l'impressionnisme.
<b>Square Alice-DELAUNAY</b> Quartier La Bastide Niel	Députée à l'Assemblée consultative provisoire qui siège à Paris du 7 novembre 1944 au 3 août 1945. Devenue Inspectrice générale de l'éducation nationale, elle a été pionnière dans l'introduction de l'apprentissage des langues étrangères par les enfants dès l'école maternelle.
<b>Passage Yvonne-ODDON</b> Quartier La Bastide Niel	Après des études secondaires, elle est admise comme élève à l'école de bibliothécaire créée après la Première Guerre mondiale à Paris. Envoyée aux Etats-Unis en stage et recrutée au Musée d'Ethnographie du Trocadéro en 1929, elle occupait des responsabilités à l'association des bibliothécaires français. Elle participe à la création du "Guide du Bibliothécaire", édité en 1930 et réédité en 1945 et participe à la création du réseau de résistance en 1940, qui s'illustre dans l'évasion des prisonniers et aviateurs, puis dans le renseignement. Présente à la naissance d'une publication clandestine pour laquelle elle participe, arrêtée en 1941, déportée en Allemagne avec trois autres femmes, au camp de Rabensbrück, elle fut libérée en

	1945. Elle participe à la création de l'I.C.O.M., Organisation de conseil de coopération et d'échanges scientifiques entre musées, à l'échelon mondial.
<b>Rue Emilie-du-CHATELET</b> Quartier La Bastide Niel	Physicienne, mathématicienne, femme de lettres française. Elle est renommée pour la traduction en français des Principia Mathematica de Newton qui fait encore autorité aujourd'hui. Elle-même expérimentatrice, elle a contribué non seulement à populariser en France l'œuvre physique de Leibniz (scientifique, mathématicien), mais a aussi démontré par l'expérience que l'énergie cinétique (appelée à l'époque "force vive") était bien proportionnelle la masse et au carré de la vitesse. Voltaire l'encouragea à poursuivre ses recherches scientifiques. Dans un univers presque exclusivement masculin, Emilie du Chatelet est considérée comme l'une des premières femmes scientifiques d'influence dont on ait conservé les écrits.
<b>Rue Françoise-Hélène-JOURDA</b> Quartier La Bastide Niel	Architecte française née le 26 novembre 1955 dans le 4e arrondissement de Lyon et morte le 31 mai 2015 à Paris.
<b>Passage Valentine-PENROSE</b> Quartier La Bastide Niel	1898-1978 Romancière, poétesse oubliée et artiste plasticienne surréaliste française.
<b>Passage Mélanie-KLEIN</b> Quartier La Bastide Niel	1882-1960 Figure fondatrice de la psychanalyse. Se basant sur les découvertes de Freud, elle est pionnière de l'analyse d'enfants venue de l'Europe centrale et a été un membre controversé et déterminant de la Société de psychanalyse britannique.
<b>Cour Edmée-CHANDON</b> Quartier La Bastide Niel	1885-1944 Astronome française. Reçue première à l'agrégation de mathématiques, elle est nommée à l'observatoire de Paris en 1912. Elle devient la première femme astronome professionnelle. En 1919, elle entre à la Société Mathématique de France. Ses travaux portent sur la mesure des étoiles doubles. Elle est la première femme à soutenir une thèse d'Etat en sciences mathématiques portant sur l'astronomie et la géodésie.
<b>Rue Georgette-PLANA</b> Quartier La Bastide Niel	Chanteuse de variétés de la chanson musette et actrice née à Agen. Son titre le plus connu est la reprise de Riquita.
<b>Rue Madeleine-BRES</b> Quartier La Bastide Niel	1839-1925 Première femme de nationalité française à accéder aux études de médecine en 1868. Elle obtient son doctorat en médecine en 1875.
<b>Rue Suzanne-NOEL</b> Quartier La Bastide Niel	1878-1954 Pionnière de la chirurgie esthétique et féministe engagée. Elle a réparé les « Gueules cassées » durant la Grande Guerre et crée des techniques de médecine esthétique tout en tenant de front son combat pour défendre les femmes.
<b>Rue Anna-HAMILTON</b> Quartier La Bastide Niel	1864-1935 Femme médecin, directrice de la maison de santé protestante de Bordeaux, ayant participé à l'évolution du métier d'infirmière en France.
<b>Sente Elise-RIVET</b> Quartier Brazza	Religieuse catholique et résistante française, elle a dirigé plusieurs institutions religieuses. Pendant la guerre, elle appartenait à une filière clandestine qui regroupait les dirigeants de la communauté juive et non juive de Lyon. Elle a fait partie de la résistance et à ce titre, elle utilisa le couvent pour cacher des armes et des munitions et participa au sauvetage d'enfants juifs à partir de 1941.
<b>Sente Simonne-MATHIEU</b> Quartier Brazza	Joueuse de tennis, elle remporte en 1938 et 1939 le tournoi de Roland-Garros en simple. Ses seize titres en Grand Chelem en font la 2e française la plus titrée de tous les temps, derrière Suzanne Lenglen. La coupe remise aux gagnantes de l'épreuve double dames porte aujourd'hui son nom. Lors de la Seconde Guerre mondiale, en juin 1940, elle rejoint le général de Gaulle à Londres et s'engage auprès du Women's voluntary service. En septembre, l'amiral Muselier lui confie la tâche de constituer un "Corps féminin des volontaires françaises" auprès de la France libre, organisme créé officiellement en novembre 1940 et institutionnalisé par décret. Elle en devient le commandant et organise le recrutement et les entraînements.
<b>Sente Thérèse et Charles-BOUSSAT</b> Quartier Brazza	Thérèse Boussat, née Goux en 1907 et Charles Boussat, né en 1905, propriétaires d'un salon de coiffure à Libourne ont été reconnus Justes parmi les Nations en 2006 pour avoir sauvé et caché une famille juive de 1942 à 1944.
<b>Sente Marcelle-LARIGAUDIERE</b> Quartier Brazza	Marcelle Larigaudière, née Delubes en 1890, fait partie du réseau de sauvetage du grand rabbin Joseph Cohen de Bordeaux, de son épouse et de ses enfants pendant la guerre. Remise de la médaille des "Justes parmi les Nations" en 2014 à titre posthume.
<b>Sente Marguerite-FARGES</b> Quartier Brazza	Marguerite Farges est née en 1918. Elle est diplômée de l'école normale en 1939, puis nommée institutrice à l'école de la rue du Pas-Saint-Georges à Bordeaux. Elle sauvera plusieurs personnes de la déportation dont un enfant juif âgée de 4 ans, Boris Cyrulnik. Elle épouse en 1949, Joseph Lajugie, universitaire. Marguerite Farges reçoit la médaille des "Justes parmi les Nations" en 1996. Boris Cyrulnik est devenu médecin, psychiatre, éthologue, écrivain, spécialiste de la relation mère-enfant.
<b>Sente Hélène-TERRE</b> Quartier Brazza	Responsable d'une maison d'édition avant la Seconde Guerre mondiale, elle rejoint les Forces Françaises libres en 1941, prend la tête des Volontaires féminines de la

	France libre et participe à la création des auxiliaires féminines de l'armée de terre (AFAT).
<b>Sente Charlotte-de-Luxembourg</b> Quartier Brazza	Propriétaire du Château Haut-Brion, souveraine du Luxembourg, grand-mère de Robert de Luxembourg, elle s'est illustrée pendant la guerre en devenant le symbole de la résistance luxembourgeoise contre les nazis.
<b>Sente Delphine-SEYRIG</b> Quartier Brazza	Delphine Seyrig est une actrice et réalisatrice française, née le 10 avril 1932 à Beyrouth et morte le 15 octobre 1990 à Paris. Comédienne de théâtre majeure, héroïne des films d'Alain Resnais, Luis Buñuel et François Truffaut au cinéma, elle a aussi été une figure du féminisme en France.
<b>Rue Paulette-NARDAL</b> Quartier Brazza	Paulette Nardal, née Félix Jeanne Paule Nardal le 12 octobre 1896 au François, en Martinique, et morte le 16 février 1985, est une femme de lettres et journaliste martiniquaise. Militante de la cause noire avec sa sœur Jeanne Nardal, elle est une des inspiratrices du courant littéraire de la négritude et la première femme noire à étudier à la Sorbonne.
<b>Sente Anna-MARLY</b> Quartier Brazza	Chanteuse et guitariste française d'origine Russe.
<b>Rue Yvonne-PAGNIEZ</b> Quartier Brazza	Ecrivaine, membre de l'Union féminine civique et sociale, elle s'est distinguée pendant la Seconde Guerre mondiale comme résistante ayant organisé un réseau de renseignement.
<b>Rue MARIANNE</b> Quartier Brazza	Incarnation de la République française et ses valeurs contenues dans la devise "Liberté, Egalité, Fraternité". C'est un important symbole républicain et une icône de la liberté et de la démocratie.
<b>Rue Loïe-FULLER</b> Quartier Brazza	Danseuse américaine et l'une des pionnières de la danse moderne.
<b>Rue Edith-PIAF</b> Quartier Brazza	Célèbre chanteuse, parolière, compositrice et actrice française.
<b>Rue Ella-FITZGERALD</b> Quartier Brazza	Ella Fitzgerald est une chanteuse de jazz américaine.
<b>Sente Assia-DJEBAR</b> Quartier Brazza	Assia Djebbar, nom de plume de Fatima-Zohra Imalayène, née le 30 juin 1936 à Cherrhell dans l'actuelle Wilaya de Tipaza et morte le 6 février 2015 à Paris, est une femme de lettres algérienne d'expression française.
<b>Rue Aretha-FRANKLIN</b> Quartier Brazza	Aretha Louise Franklin, née le 25 mars 1942 à Memphis et morte le 16 août 2018 à Détroit, est une chanteuse, pianiste et autrice-compositrice américaine de soul, jazz, gospel et rythme and blues.
<b>Rue SOLITUDE</b> Quartier Brazza	Fille d'une esclave africaine, elle est une figure historique de la résistance des esclaves noirs de Guadeloupe. Elle connaît l'abolition de l'esclavage en 1794 et rejoint une communauté maronne de Guadeloupe. Lorsque, par la loi du 20 mai 1802, Napoléon Bonaparte rétablit l'esclavage dans les colonies, Solitude se rallie à l'appel de Louis Delgrès et combat à ses côtés pour la liberté. Survivante de la bataille du 28 mai 1802, elle est exécutée par pendaison le 29 novembre de la même année, le lendemain de son accouchement.
<b>Rue Pauline-VIARDOT</b> Quartier Brazza	Cantatrice et compositrice française d'origine espagnole, née en 1821, elle fut l'une des plus grandes interprètes des rôles dramatiques à l'opéra.
<b>Rue Hubertine -AUCLERT</b> Quartier Brazza	Marie Anne Hubertine Auclert, née le 10 avril 1848 à Saint-Priest-en-Murat et morte le 8 avril 1914, est une journaliste, écrivaine et militante féministe française qui s'est battue en faveur de l'éligibilité des femmes et de leur droit de vote. Son nom a été donné à l'organisme régional dédié aux droits des femmes d'Ile-de-France.
<b>Place Marie-de-LUZE</b> Quartier Brazza	Philanthrope et féministe, elle milite toute sa vie pour l'abolition de la peine de mort et pour la cause des femmes et des enfants déshérités. Elle achète en 1862, à Soussans-Margaux, le domaine du Pavail qu'elle restructure et dirige elle-même.
<b>Place Marie-de-GOURNAY</b> Quartier Garonne Eiffel	Il est proposé à l'Assemblée délibérante de retenir le nom de Marie de GOURNAY, également retenue pour le Groupe scolaire adressé sur cette place, à la place actuellement identifiée comme la place du Belvédère.
<b>Square Simone-BRANDY</b> Quartier Garonne Eiffel	Il est soumis à la présente assemblée délibérante la validation de la transformation de la place Simone-Brandy en square Simone-Brandy.
<b>Rue Clara-ZETKIN</b> Quartier Bordeaux Maritime	Clara Zetkin, née Clara Eißner le 5 juillet 1857 à Wiederau, en royaume de Saxe, et morte à Arkhangelskoïe, près de Moscou, le 20 juin 1933, est une enseignante, journaliste et femme politique marxiste allemande, figure historique du féminisme, plus précisément du féminisme socialiste. Elle est à l'origine de la création de la journée internationale des droits des femmes.
<b>Rue Pina-BAUSCH</b> Quartier Bordeaux Maritime	Philippina Bausch, alias Pina Bausch, née le 27 juillet 1940 à Solingen et morte le 30 juin 2009 à Wuppertal, est une danseuse et chorégraphe allemande. Fondatrice de

	la compagnie Tanztheater Wuppertal, en résidence à Wuppertal en Allemagne, elle est considérée comme l'une des principales figures de la danse contemporaine et de la danse-théâtre.
<b>Rue Césaria-EVORA</b> Quartier Bordeaux Maritime	Cesária Évora, née le 27 août 1941 à Mindelo au Cap-Vert et morte le 17 décembre 2011 au même endroit, est une chanteuse de morna coladeira cap-verdienne. Surnommée la « Diva aux pieds nus », elle le doit à son habitude à se produire pieds nus sur scène. Cesária Évora était principalement connue par la morna, ce qui lui a aussi valu le surnom de « Reine de morna ».
<b>Rue Emmeline-PANKHRUST</b> Quartier Bordeaux Maritime	Emmeline Pankhurst, née Emiline Goulden à Manchester le 15 juillet 1858 et morte le 14 juin 1928, est une femme politique britannique féministe. Elle est particulièrement connue pour avoir organisé le mouvement des suffragettes britanniques et aidé les femmes à obtenir le droit de vote en Grande-Bretagne.
<b>Rue BARBARA</b> Quartier Bordeaux Maritime	Monique Andrée Serf, dite Barbara est une autrice-compositrice-interprète française, née le 9 juin 1930 à Paris 17 et morte le 24 novembre 1997 à Neuilly-sur-Seine (Hauts-De-Seine). Sa poésie, servie par l'harmonie de ses compositions et la finesse de ses interprétations, lui assure un public fidèle quarante ans durant. Nombre de ses chansons sont devenues des classiques de la chanson française.
<b>Rue Marguerite-DURAS</b> Quartier Bordeaux Maritime	Marguerite Duras — nom de plume de Marguerite Donnadiou — est une femme de lettres, dramaturge, scénariste et réalisatrice française, née le 4 avril 1914 à Gia Định, alors en Indochine française, et morte le 3 mars 1996 à Paris.
<b>Rue Lily-PARR</b> Quartier Bordeaux Maritime	Lilian "Lily" Parr (26 avril 1905, St Helens - 24 mai 1978, Preston), est une joueuse professionnelle anglaise de football. Elle occupe le poste d'aïlière. Elle a notamment joué au sein du club de football féminin de Dick et Kerr, fondé en 1917 et basé à Preston.

## 8. L'égalité dans les politiques de santé

Les liens entre la Mission égalité et la Direction prévention et promotion de la santé se sont resserrés en 2022.

Plusieurs projets ont été menés ensemble, tels que le projet d'exposition photographie « **A fleur de maux** » de l'association Sœurs d'encre dans le cadre du mois de prévention du cancer du sein « Octobre rose ». Les élues des deux délégations étaient présentes lors de l'inauguration de l'exposition le 14 octobre 2022, sur les Quais de Bordeaux.

De même, la Mission égalité et la Direction de la santé ont travaillé sur l'amélioration de la prise en charge des personnes trans dans les parcours de soins. L'ouverture de la Quinzaine 2021 avait d'ailleurs été dédiée à cette question.

La Direction prévention et promotion de la santé a financé également plusieurs associations qui travaillent à la défense des droits des femmes et à la prévention des violences, comme le Planning familial de la Gironde ou L'Burn.

Enfin, dans le cadre d'une approche de « santé globale », la Direction prévention et promotion de la santé aborde les thématiques des violences sexistes et sexuelles dans les guides qu'elle a publiés en 2022, ainsi que lors des événements qu'elle organise (Village de la santé durable, guide « Cultivons notre santé à Bordeaux », Semaine de la santé mentale...).



## 9. L'égalité dans le numérique

Au sein de la Direction générale du numérique et des systèmes d'information (DGNSI), les femmes n'occupent pas plus de 30% des postes. Néanmoins, 24% d'entre elles occupent des fonctions directement en rapport avec le numérique (soit autres que les fonctions support) là où au niveau national seulement 15% de femmes occupent ces fonctions.

### 9.1. Le projet photographie « Mixité des métiers »

Ce projet photographique visant à documenter la place des femmes dans les métiers traditionnellement exercés par des hommes et favoriser les actions de lutte contre les discriminations. Il est mené par l'association Balast et le photographe Olivier Poggianti dans l'objectif de déconstruire les stéréotypes et montrer que les métiers n'ont pas de genre.



Présenté à la Fabrique Pola lors de la Quinzaine de l'égalité du 21 au 25 novembre 2022, le projet photographique « Mixité des métiers » s'est poursuivi par une résidence au sein de la Direction générale du numérique et des systèmes d'information de Bordeaux Métropole et de la Ville de Bordeaux.

En parallèle la DGNSI a sollicité dans son réseau, l'école supérieure du digital (ESD) pour faire travailler des étudiants sur la valorisation de l'exposition qui a donné lieu à une réalisation numérique augmentée de la production photographique, des podcasts avec interviews des femmes et une scénographie.

### 9.2. Le Forum « Femmes en reconversion »

La journée « Femmes & Numérique, Osez la Tech ! » proposée par l'association Social Builder s'est tenue le 24 janvier 2022 au centre de congrès de la Cité mondiale. Cet événement proposait de découvrir l'univers de l'entrepreneuriat et les opportunités d'emploi offertes par le numérique lors d'un événement 100% gratuit et ouvert à toutes les demandeuses d'emploi de la région bordelaise.

**Au programme :** des ateliers d'initiation aux métiers du numérique, des temps de coaching pour développer ses compétences personnelles et booster sa confiance, des témoignages inspirants et des partages d'expérience, d'orientation ou de reconversions réussies. Delphine Jamet, adjointe au maire de Bordeaux et conseillère déléguée au numérique de Bordeaux Métropole, a introduit l'événement.





# CONCLUSION

**L'égalité a bien eu lieu toute l'année 2022.** Après deux années de crise sanitaire au cours desquelles la Ville a été un partenaire précieux pour l'ensemble des structures luttant contre les violences intrafamiliales et conjugales, l'égalité femmes-hommes s'est révélée une thématique centrale portée par l'équipe municipale et son administration de janvier à décembre 2022.

En interne tout d'abord, la Mission Egalité et sa branche dévolue aux droits des femmes ont vu l'enveloppe financière croître de 49% entre 2021 et 2022, ce qui a notamment permis d'allouer aux associations travaillant à la promotion des droits des femmes une enveloppe à hauteur de 180 000 € (+47%). En parallèle, le budget de fonctionnement a augmenté de 31 100€ à 50 050 € sur le volet égalité femmes-hommes (+61%).

Au niveau de l'administration de la Ville de Bordeaux et de son CCAS, les principales tendances déjà observées lors des années précédentes restent stables, voire se renforcent. C'est le cas notamment pour la part des femmes dans les effectifs globaux qui a augmenté d'un point par rapport à 2021 (71,7% contre 70,8%). Les filières et les métiers restent pour leur part très genrés avec par exemple une forte proportion d'hommes dans la police municipale (82,5%). Les postes d'encadrement restent inégalement occupés puisque les hommes sont proportionnellement plus nombreux à occuper un poste d'encadrement que les femmes (15,8% contre 12,6% pour les femmes). Enfin les écarts de salaire restent en défaveur des femmes : à la Ville de Bordeaux, que ce soit la rémunération brute mensuelle ou médiane, celle des femmes reste inférieure à celles des hommes (respectivement - 247€ et - 264€). Au CCAS, les écarts se réduisent pour la rémunération brute mensuelle moyenne avec un écart quasi nul entre les femmes et les hommes. Afin de réussir à complètement effacer les inégalités, les efforts engagés en interne ces dernières années doivent donc être poursuivis et renforcés notamment en ce qui concerne les formations des agentes et agents et des encadrantes et encadrants sur la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes.

L'année 2022 est également marquée par la prise en compte de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'ensemble des services municipaux et de l'équipe élue, dévoilant une forte volonté de se former sur l'ensemble des enjeux que sous-tend l'égalité entre les femmes et les hommes (prévention des violences sexistes et sexuelles, lutte contre les stéréotypes sexistes, parité des programmations...) et de déployer des actions et outils sur le sujet.

C'est le cas avec l'une des mesures fortes portées par l'équipe municipale et la Mission égalité, à savoir le lancement en 2022 de l'expérimentation d'une démarche budgétaire visant à éviter que les dépenses publiques ne renforcent les inégalités de genre, mais profitent à tout le monde, hommes et femmes, de manière équitable.

C'est également le cas avec le vote d'un nouveau plan d'actions égalité professionnelle et diversité 2022/2025.

Enfin, l'année 2022 aura vu l'engagement renforcé de la Ville de Bordeaux dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. De nombreuses actions ont été mises en œuvre afin de prévenir, de sensibiliser et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles dont les femmes sont les premières victimes.

L'ensemble de ces actions doit continuer à être renforcé et consolidé pour l'année 2023 et les suivantes.



Mairie de Bordeaux

Mission Égalité, Diversité, Citoyenneté

Direction générale des solidarités et de la citoyenneté

05 57 89 38 25