

Bordeaux agit en faveur de l'égalité

des femmes et des hommes

TABLE DES MATIERES

Table des matières	1
10 dates pour les droits des femmes	3
10 chiffres clefs du rapport égalité 2023	4
Rétrospective des temps forts 2023	5
Introduction	7
Données sociodémographiques du territoire bordelais	8
1. Données générales	8
2. Composition des ménages et des familles	9
3. Activité et emploi de la population	9
Partie 1 - Egalité professionnelle femmes-hommes au sein de la Ville et de son CCAS	11
Axe 1 : gouvernance et déploiement de la politique d'égalité professionnelle	12
1. Les acteurs internes en matière d'égalité professionnelle	12
2. Information et formation des agent.e.s.....	14
3. La prise en compte de l'égalité dans le dialogue social	17
Axe 2 : Garantir l'égal accès aux emplois et aux responsabilités professionnelles	19
1. Les effectifs.....	19
2. Les recrutements et les départs en retraite.....	24
3. La carrière.....	27
Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	32
1. La rémunération	32
2. L'index égalité.....	35
Axe 4 : Accompagner l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	38
1. La conciliation des temps de vie.....	38
2. Les conditions de travail.....	41
Partie 2 – La démarche d'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques de la Ville et de son CCAS	45
Axe 1 : Des actions spécifiques en faveur des droits des femmes	47
1. Garantir le fonctionnement des associations « droits des femmes ».....	47
2. Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles	50
3. Développer le travail partenarial avec les associations de défense des droits des femmes	55
4. Proposer des événements dédiés toute l'année.....	56

Axe 2 : Une démarche intégrée dans toutes les politiques publiques	60
1. Déployer la budgétisation sensible au genre	60
2. Rendre la politique culturelle exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes	62
3. Appliquer l'égalité dans la politique sportive.....	67
4. S'appuyer sur la vie associative pour développer des initiatives égalitaires	70
5. Mettre en action l'égalité dans les politiques petite enfance, enfance et jeunesse	72
6. Garantir l'égalité dans la commande publique	75
7. Améliorer l'insertion professionnelle des femmes	76
8. Prendre en compte les droits des femmes dans les politiques sociales	78
9. Développer la participation citoyenne pour toutes et tous.....	79
10. Etendre la visibilité des femmes dans l'espace public	80
11. Prévenir et promouvoir la santé des femmes	81
12. Garantir l'égalité dans le numérique.....	82
13. Soutenir les droits des femmes à l'international	84
14. Assurer la sécurité et les mobilités des femmes	85
Conclusion	87

10 DATES POUR LES DROITS DES FEMMES

29 avril 1945

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

13 juillet 1965

- Les femmes peuvent ouvrir un compte bancaire à leur nom et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari

22 décembre 1972

- La loi pose le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

17 janvier 1975

- La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse jusqu'à 10 semaines (à titre expérimental pour 5 ans)

13 juillet 1983

- La loi Roudy établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

8 juillet 1999

- 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

14 mars 2007

- Mise en place du 3919, numéro de téléphone national unique destiné aux victimes et aux témoins de violences conjugales

6 août 2012

- La loi redéfinit le harcèlement sexuel, renforce les sanctions et déploie de fortes mesures de prévention contre le harcèlement dans le monde professionnel

2 août 2021

- La loi relative à la bioéthique élargit la PMA (Procréation médicalement assistée) aux couples de femmes et aux femmes célibataires

8 mars 2024

- La France devient le premier pays au monde à inscrire le droit à l'avortement dans sa Constitution

10 CHIFFRES CLEFS DU RAPPORT EGALITE 2023

En interne

72% de femmes à la Ville de Bordeaux

=> Mais une hausse du nombre d'hommes recrutés par rapport à 2022 (En 2023 : +21 hommes / +8 femmes sur la Ville)

82,5 % au CCAS

(72% VBX et 80% CCAS en 2022)

Hausse des écarts salariaux en défaveur des femmes

(70€ d'écart sup. à la Ville / 280€ au CCAS sur le salaire moy. mensuel)

Une politique d'avancement de grade en faveur des femmes :

38% des femmes promues contre **33%** des hommes

Hausse de la part des **femmes dans l'encadrement**

(plus marquée au CCAS)

21% des hommes promus contre **18%** des femmes (promotion interne)

(16% et 15% en 2022)

En externe

101 établissements membres du dispositif Demandez Angela

20 événements "matrimoine" pour les Journées du patrimoine et du matrimoine

+58% de subventions pour les associations droits des femmes depuis 2021

12 nouvelles "cours buissonnières" réaménagées de manière égalitaire

23 objectifs intégrés dans la Charte égalité femmes-hommes des établissements culturels

RETROSPECTIVE DES TEMPS FORTS 2023

FEVRIER

Mois de la petite enfance dans les bibliothèques autour de l'égalité filles-garçons

MARS

Lancement et signature de la Charte égalité femmes-hommes dans les établissements culturels de la ville

AVRIL

Cinémarges, festival de cinéma dédié aux féminismes et aux droits des minorités de genre

JUIN

Nuit des Relais bordelaise, course solidaire ayant permis de récolter 45 000 euros pour les associations luttant contre les violences faites aux femmes

SEPTEMBRE

3ème édition des Journées du mariage
Exposition "Rappelle-toi Barbara" sur les femmes et la Seconde guerre mondiale

OCTOBRE

Exposition pour les 60 ans du Planning Familial de la Gironde sur Les Quais

NOVEMBRE

Campagne "Bordeaux dit stop aux violences faites aux femmes" et table ronde autour du projet "Blessures de femmes"

DECEMBRE

Conférence à l'Hôtel de Ville "Promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons dès le plus jeune âge" à l'attention des assistantes maternelles et gardes à domicile

INTRODUCTION

L'année 2023 a été marquée par de grandes avancées pour les droits des femmes en France, notamment avec la constitutionnalisation de l'avortement, garantissant ainsi ce droit fondamental et renforçant la protection des femmes, mais aussi par un recul historique pour les droits des femmes dans de nombreuses régions du monde, où des politiques régressives et des conflits ont exacerbé les inégalités de genre.

Dans ce contexte national et international instable, la Ville de Bordeaux continue à avancer avec détermination la démarche égalitaire inscrite dans son projet de mandature, tant au niveau des décisions internes, pour les agentes et agents, qu'en externe via les politiques publiques, pour les habitants et habitantes.

En interne, la Ville de Bordeaux a intensifié ses efforts pour améliorer l'égalité professionnelle avec une forte mobilisation des équipes sur la formation des agent.es et encadrant.es à l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi que toutes les discriminations. La création d'un poste supplémentaire au sein de la Mission Egalité sur le volet égalité professionnelle confirme la volonté de la Ville de renforcer ses actions. Par ailleurs, si la part des femmes augmente de façon continue depuis 2016 (+2,5 points) dans les effectifs de la Mairie, en 2023 le nombre d'hommes recrutés augmente plus fortement que celui des femmes. Mais certaines tendances lourdes perdurent (sur-représentation des femmes parmi les postes à temps non-complets, écarts de rémunération femmes-hommes qui se creusent en 2023, majorité de maladies professionnelles touchant les femmes...) et poussent à poursuivre la mise en œuvre des engagements. Allant dans ce sens, l'effort financier dédié aux droits des femmes a continué à progresser, avec une augmentation de 58 % depuis le début de la mandature.

Dans les politiques publiques municipales, l'égalité femmes-hommes s'est imposée comme une thématique prioritaire et transversale. L'ensemble des directions s'est fortement mobilisé sur les thématiques d'égalité femmes-hommes dans tous les domaines : culture, sport, santé, enfance, espace public, etc. Cette année, l'une des mesures fortes portées par l'équipe municipale et la Mission égalité a été le lancement de l'expérimentation de la budgétisation sensible au genre. Cette démarche budgétaire, qui s'inscrit dans la durée, vise à éviter que les dépenses publiques ne renforcent les inégalités de genre, et qu'elles profitent à tous et toutes, hommes et femmes, de manière équitable.

Élaboré à partir des données de l'année 2023, ce rapport annuel 2024, rendu obligatoire depuis la loi du 4 août 2014, représente une occasion de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité tangible : il montre les nombreuses réalisations accomplies en un an, mais permet aussi d'objectiver les obstacles qu'il reste à surmonter pour faire de Bordeaux une Ville véritablement égalitaire.

DONNEES SOCIODEMOGRAPHIQUES DU TERRITOIRE BORDELAIS¹

1. Données générales

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

En 2021, on recensait :

139 486 femmes soit 53%

122 318 hommes soit 47%

Ce constat se vérifie à chaque tranche d'âge :

De 0 à 19 ans :

28 126 (51%) femmes

27 042 (49%) hommes

De 20 à 64 ans :

87 416 (52%) femmes

80 420 (48%) hommes

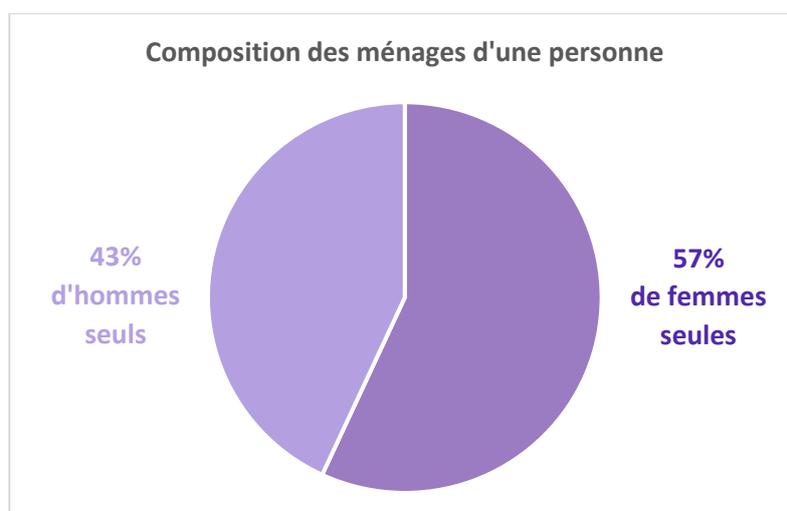
De 65 ans et plus :

23 944 (62%) femmes

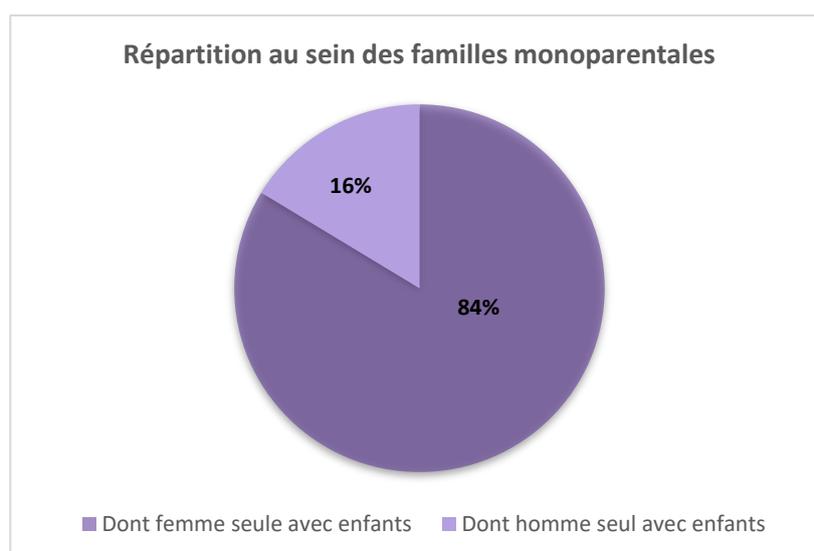
14 856 (38%) hommes

¹Source : INSEE, 2024, [Dossier complet – Commune de Bordeaux \(33063\) | Insee](#)

2. Composition des ménages et des familles



Sur 79 643 ménages composés d'une seule personne, près de 60% sont des femmes.



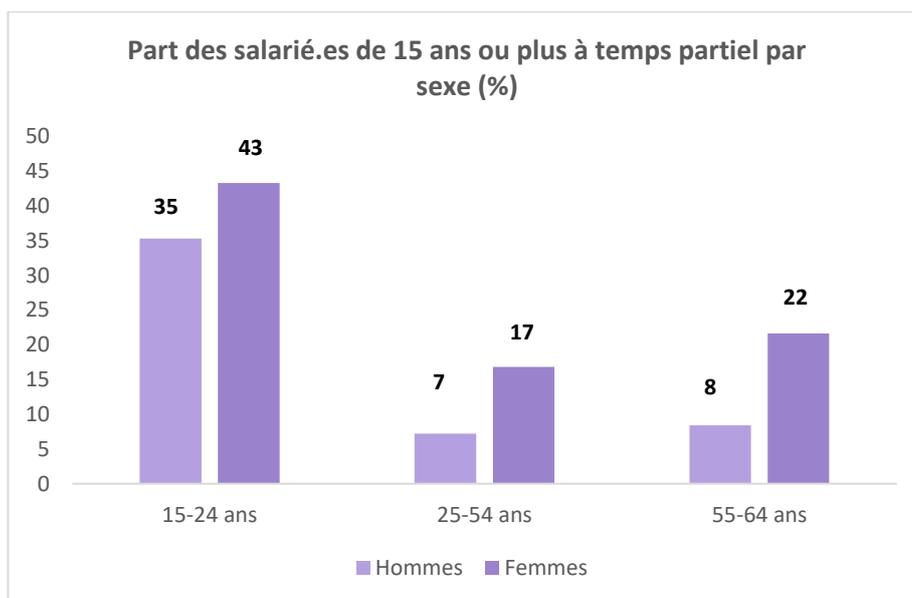
On recense 11 534 familles monoparentales à Bordeaux (11 238 lors du précédent recensement), soit 19% des familles vivant sur le territoire. Ce chiffre est en deçà de la moyenne nationale. Selon l'Insee, une famille française sur quatre est monoparentale en 2020. A l'inverse, on dénombre une part plus importante de familles monoparentales ayant à leur tête une femme, 84% des familles monoparentales recensées sur Bordeaux contre 82% au niveau national.

3. Activité et emploi de la population

Concernant l'emploi sur le territoire bordelais, 63,5% de la population active a un emploi, 66% pour les hommes actifs, 61% pour les femmes. Si l'écart du taux d'emploi entre hommes et femmes est d'environ 3 points entre 15 et 54 ans, il se creuse à plus de 5 points entre les femmes et les hommes de 55 ans et plus. Ajouté à cela un écart de salaire qui lui aussi se

renforce avec l'âge, les inégalités en matière de revenus, d'emploi et d'activités s'alourdissent pour les femmes au fur et à mesure de l'avancée dans leur carrière.

Autre focus très genré dans le domaine de l'emploi, le temps partiel est un phénomène qui touche davantage les femmes (28% des femmes salariées en temps partiel au niveau national), quel que soit leur âge, y compris à Bordeaux (21,5% des femmes). 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 à celui des hommes impactant ainsi fortement les retraites des femmes.



Pour autant, afin de conclure sur une note plus positive, la part des femmes salariées à temps partiel diminue depuis 2010 sur Bordeaux (26% en 2010, 25% en 2015, 21,5% en 2021), là où celle des hommes restent plus stable (12% en 2010, 12,5% en 2015, 11,5% en 2021).

Partie 1 - Egalité professionnelle femmes- hommes au sein de la Ville de Bordeaux et de son CCAS

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

1. Les acteurs internes en matière d'égalité professionnelle

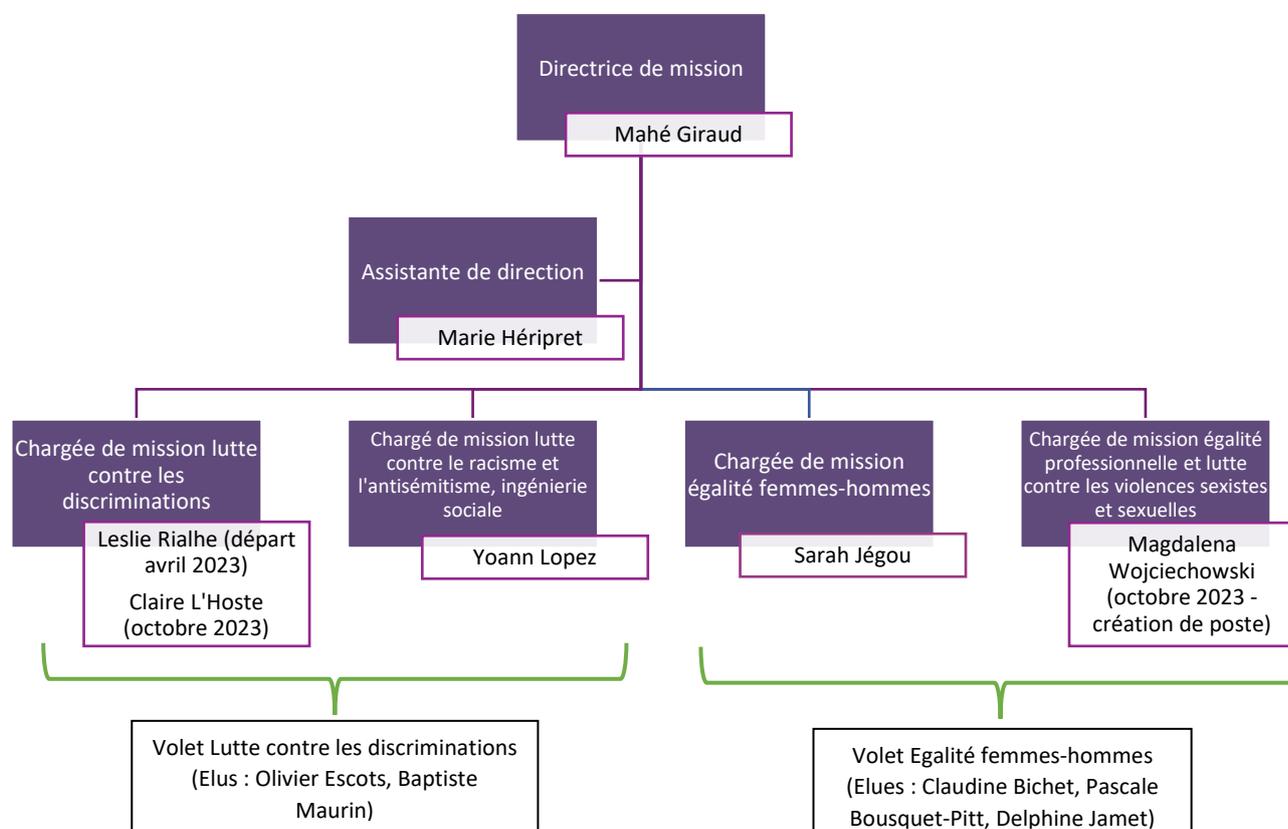
1.1. Une mission dédiée à l'égalité, la diversité et la citoyenneté

Les objectifs de la Mission

La Mission Egalité, diversité, citoyenneté, intégrée à la Direction Générale des Solidarités et de la Citoyenneté (DGSC), met en œuvre les orientations stratégiques de la Ville et de son CCAS en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes, de diversité, de lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles. En appui des directions, elle informe, sensibilise, impulse et contribue au déploiement de nouvelles 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 et auprès des partenaires pour accompagner les victimes dans leur parcours.

Les moyens humains alloués

L'équipe de la Mission Egalité a été renforcée avec l'octroi d'un sixième poste dédié au volet égalité femmes-hommes à partir d'octobre 2023.



Les moyens financiers alloués

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

Depuis 2021, le budget global de la Mission Egalité a augmenté de **33%** : +29% pour le fonctionnement et +35% pour les subventions.

Budget – Mission Egalité	Montants validés	Montants validés	Montants validés	Montants validés	Taux d'évolution des dépenses 2022-2023	Taux d'évolution des dépenses 2021-2023
	BP 2020	BP 2021	BP 2022	BP 2023		
Charges à caractère général (BP)	80 000 €	92 000 €	112 050 €	119 050 €	6%	29%
Egalité F/H	Pas de distinction	31 100 €	50 050 €	50 050 €	0%	61%
LCD		60 900 €	62 000 €	69 000 €	11%	13%
Subventions aux associations	258 269 €	268 300 €	342 000 €	361 000 €	6%	35%
Egalité femmes-hommes	138 138 €	122 800,00	180 000,00	193 500,00	8%	58%
Lutte contre les discriminations	120 131 €	145 500,00	162 000,00	167 500,00	3%	14%
TOTAL	338 269 €	360 300 €	454 050 €	480 050 €	6%	33%

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

Entre 2022 et 2023, l'effort financier dédié aux droits des femmes, symbole de l'engagement de la Ville, a augmenté de 6% grâce à une hausse des subventions de +8%.

Ainsi depuis 2021, l'augmentation du budget dédié aux droits des femmes s'est élevée à +58% (+61% sur le fonctionnement de la mission et les charges à caractère général et +58% sur les subventions allouées aux associations).

Le détail de l'attribution des subventions est précisé dans la partie II.1. de ce rapport.

1.2. Le réseau des référent.e.s égalité/diversité

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 égalité/diversité a été constitué au sein de la Ville de Bordeaux, son CCAS et Bordeaux Métropole.

Les missions du référent ou de la référente au sein de sa direction générale 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 rencontres annuelles du réseau Egalité/Diversité

L'administration de la Ville de Bordeaux compte pour chaque direction générale un.e référent.e qui collabore ainsi aux réflexions internes visant à garantir l'égalité et lutter contre les discriminations au sein de chaque politique thématique municipale.

En 2023, les référent.e.s ont notamment été sollicités pour tester de nouveaux outils de sensibilisation.

2. Information et formation des agent.e.s

2.1. La communication interne

Les objectifs du plan de communication interne sont de :

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

Une information spécifique suite à un changement de prénom ou de nom

Mariage, divorce, transition de genre... autant de situations qui occasionnent un changement de prénom ou de nom. Cela implique la plupart du temps une volonté de l'utilisateur.rice de changer d'identification sur son matériel informatique et téléphonique. La procédure est souvent méconnue. C'est la raison pour laquelle une information spécifique sur les modalités de changement a été réalisée : marche à suivre, délai, ce changement impliquant une modification de l'authentification (identifiant de connexion). Ces éléments sont accessibles sur le Portail du CAN (le centre d'assistance numérique) : Portail CAN> FAQ> Environnement de travail NEO> Compte

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

Plus de 500 agents et agentes de la Ville et du CCAS de Bordeaux ont bénéficié de **formations sur la non-discrimination, le harcèlement, l'égalité femme-homme / fille-garçon et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** depuis 2017 (354 femmes et 159 hommes) dont plus de 260 depuis 2021 (1^e année pleine du nouveau mandat).

Par ailleurs, ces sujets ont été intégrés au plan de formation des encadrants et encadrantes et sont obligatoires pour tout nouveau manager.

Formations CNFPT et autres organismes Ville et CCAS de Bordeaux 2021/2023	2021		2022		2023		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Total par sexe	30	16	51	19	115	30	196	65
Total global	46		70		145		261	

Des interventions et **temps de sensibilisation** ont également été organisés en 2023 au sein de plusieurs directions :

- 2 février 2023 : une journée professionnelle portant sur **“L'égalité, un enjeu dès la petite enfance”** organisée dans le cadre du Mois de la petite enfance, par les Bibliothèques de Bordeaux, Médiacité et la Mission égalité. Elle a rassemblé **80 personnes** (32 agent.es de la Direction de la petite enfance, une vingtaine de professionnel.les venu.es des crèches privées ou associatives et 30 agent.es de la Direction des bibliothèques).
- 17 mai 2023 : mise en ligne du **e-learning sur les LGBT-phobies au travail** à destination de toutes les personnes cadres et encadrantes (2 300 agent.e.s Ville/CCAS/Métropole ciblés) afin de mieux connaître les termes clés et enjeux, ainsi que les réflexes indispensables et les responsabilités des managers pour tendre vers l'exemplarité (500 connections observées, soit 23% de la cible, et 285 agent.e.s ayant validé le parcours, soit 12%). Concernant les cadres de la Ville et du CCAS, 150 personnes ont validé le e-learning sur 815 encadrant.e.s municipaux, **soit près de 20% des managers de la Mairie**.
- 3 juillet 2023 : un atelier sur **l'égalité femmes-hommes & politiques culturelles** et un atelier sur **l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles** ont été dispensés aux agents et agentes du Conservatoire (**60 personnes** sensibilisées au global).
- 19 octobre 2023 : sensibilisation d'une **soixantaine d'agent.es** de la Direction de la vie associative, de l'enfance et de la jeunesse via des ateliers relatifs à **l'égalité, aux**

violences sexistes et sexuelles et aux discriminations lors d'une journée de travail au domaine de la Dune.

- 4 décembre 2023 : la Direction Générale des Affaires Culturelles (DGAC) a mis en place un "**Sensitour**" afin de sensibiliser l'ensemble des agentes et agents de la direction générale à la lutte contre les discriminations, violences sexistes et sexuelles. Il a débuté au Musée d'Aquitaine. **30 agent.es** ont suivi la session animée par la Mission égalité et le Centre prévention des risques professionnels de la DRH.
- 12 décembre 2023 : **Sensitour** (lutte contre les discriminations, violences sexistes et sexuelles) au CAPC (**28 agent.es**)
- 8 sessions de sensibilisation « **Demandez Angela** » ont eu lieu en 2023 sur la prévention des violences sexistes et sexuelles et l'accueil des victimes (**29 agent.es de la Ville et 3 du GIP médiation** ont été sensibilisés.)
- Interventions régulières **lors des forums encadrant.e.s et des CODIR** auprès des directeurs et directrices :
 - ⇒ 16 juin 2023 : l'intégralité du comité de direction de la DGSC a été sensibilisé à l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles (6 directeurs.trices) et a suivi le parcours sur les LGBT-phobies.
 - ⇒ 12 et 13 septembre 2023 : Forum Bordeaux encadrants avec un atelier sur les discriminations
 - ⇒ 29 novembre 2023 : CODIR Bordeaux encadrants (Directeurs/trices Ville et DRH) avec un atelier sur l'emploi des personnes en situation de handicap et présentation de la feuille de route RH.

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

3.1. *Le plan d'action égalité professionnelle 2022-2025*

Le plan d'actions égalité professionnelle 2022-2025 a été présenté aux organisations syndicales de la Ville et du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) en mai 2022 et a été voté lors du conseil municipal du 12 juillet 2022. Articulé autour de 5 axes, il comprend 15 objectifs et 45 actions comme l'analyse des inégalités F/H, la mise en œuvre d'actions de communication interne, la formation du personnel ou une vigilance renforcée sur l'équité des avancements et promotions internes.

La première partie de ce rapport vise notamment à dresser un bilan de ce plan et de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration.

Le plan 2022-2025

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
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 de dialogue social ont été renouvelées en décembre 2022.

Les instances représentatives de la Ville sont relativement mixtes. On dénombre 62% et 44% de femmes dans la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT) et le Comité Social Territorial (CST), pour autant elles représentent 70% du personnel municipal. Elles sont respectivement 44%, 60% et 62,5% dans les instances du CCAS [CST, Comité Social Economique (CSE) et FSSSCT] alors qu'elles représentent plus de 80% des effectifs de l'établissement.

	Titulaires		Suppléant.e.s		Total		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	nombre	% Femmes	% Hommes
FSSSCT ² Ville de Bordeaux et CCAS	4	4	6	2	16	62,5%	37,5%
CST Ville de Bordeaux et CCAS	2	6	5	3	16	44%	56%
CSE (instance hospitalière) - CCAS	3	4	3	0	10	60%	40%

² FSSSCT : Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail

CST : Comité Social Territorial

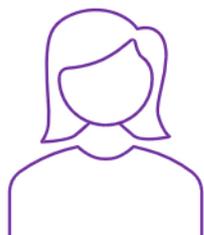
CSE : Comité Social d'Etablissement

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

1. Les effectifs

Ville de Bordeaux

Au 31 décembre 2023, la Ville de Bordeaux comptabilise 3 683 agent.es sur emploi permanent³ dont 2 656 femmes, soit un taux de mixité de 72%. **La part des femmes augmente de façon continue depuis 2016 (+2,5 points).**



72%
part des femmes
dans l'effectif

69% des agent.es de
catégorie A

73% des agent.es de
catégorie B

72,5% des agent.es
de catégorie C

88% des femmes sont fonctionnaires
(90,5% des hommes)

13% des femmes occupent
un poste de catégorie A
(15% des hommes)

1 agent.e sur 2 occupe
un poste technique

77% de femmes parmi les contractuel.les

8,7% des femmes contractuelles sont en CDI
(26,5% des hommes)

87% de femmes
parmi les agent.es à temps non complet

³ L'effectif permanent 2023 est constitué de l'ensemble des agent.es stagiaires, titulaires et contractuels en position d'activité affectés sur un emploi permanent au 31 décembre 2023. Les emplois permanents sont les emplois créés pour faire face à un besoin durable de l'établissement.

- Eléments de contexte et analyse :

Les effectifs de la Ville de Bordeaux sont fortement féminisés en raison notamment des métiers qui y sont exercés (agent.e de service et de restauration des écoles, auxiliaires de puériculture en crèche, etc.). Les femmes représentent 72% des effectifs et leur part continue d'augmenter sur l'année 2023. La répartition par catégorie et par filière des agent.es est cependant très similaire entre les hommes et les femmes : 1 agent.e sur 2 occupe un poste technique et 7 agent.es sur 10 appartiennent à la catégorie C. Les femmes sont majoritaires dans la quasi-totalité des filières, à l'exception de la police municipale qui ne comptabilise que 18% de femmes au sein de ses effectifs. S'agissant des agent.es contractuels, les femmes ont tendance à être moins positionnées sur des CDI que les hommes : **9% des femmes contractuelles contre 26,5% des hommes.**

La Ville de Bordeaux compte la plus grande proportion d'agents à temps non complet parmi ses effectifs, représentant 9% des agents contre 4% au CCAS.

En 2023, 334 agent.es de la Ville de Bordeaux sont à temps non complet, dont 87% sont des femmes. Ces dernières sont sur-représentées puisqu'elles représentent 72% des effectifs globaux. Parmi ces 334 agents, 265 travaillent au sein de la Direction générale éducation, sports et société (plus précisément dans les écoles), qui compte 86% de femmes.

Il est important de noter qu'occuper un poste à temps non complet peut être un choix délibéré de l'agent.e, permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Répartition des agents à temps non complet par genre, catégorie et temps de travail (Ville de Bordeaux)

	Cat A		Cat B		Cat C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Moins de 17h30	3	5	8	8			11	13
De 17h30 à moins de 28h	10	11	6	8	9	246	25	265
28h ou plus	1	3	7	8		1	8	12
Total	14	19	21	24	9	247	44	290

Encadrement

Au 31 décembre 2023, 339 femmes et 157 hommes occupent des postes d'encadrement. En rapportant ces chiffres à leurs effectifs respectifs, on constate que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à occuper un poste d'encadrement que les femmes: **15% des hommes contre 13% des femmes.** De plus, bien que les femmes représentent 72% des effectifs sur emploi permanent, elles ne constituent que 68% des encadrants (cf. détails dans les tableaux ci-après).

9% des hommes encadrants sont sur des postes de directeur contre 4,5% des femmes. Les femmes encadrantes sont principalement positionnées sur des postes de responsable d'équipe (34%) et de responsable de service (31%). 43% des hommes occupant un poste d'encadrement sont eux, responsables de centre.

Encadrement

	Hommes			Femmes		
	Nombre agents	%	% dans l'effectif	Nombre agentes	%	% dans l'effectif
Emploi fonctionnel (DGS, DGA)	2	1,3%	0,2%	3	0,9%	0,1%
Adjointe à la DG		0%	0%	1	0,3%	0%
Directeur/Directrice	14	8,9%	1,4%	15	4,4%	0,6%
Responsable de service	29	18,5%	2,8%	105	31%	4%
Responsable de centre	67	42,7%	6,5%	83	24,5%	3,1%
Responsable d'unité	10	6,4%	1%	16	4,7%	0,6%
Responsable d'équipe	35	22,3%	3,4%	116	34,2%	4,4%
Total	157	100%	15,3%	339	100%	12,8%

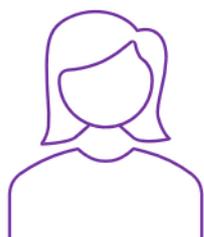
Agent.es occupant un poste d'encadrement par sexe

	Hommes		Femmes	
	Nombre agents	%	Nombre agentes	%
Emploi fonctionnel	2	40%	3	60%
Adjointe au DG	-	-	1	100%
Directeur/Directrice	14	48%	15	52%
Responsable de service	29	22%	105	78%
Responsable de centre	67	45%	83	55%
Responsable d'unité	10	38%	16	62%
Responsable d'équipe	35	23%	116	77%
Total	157	32%	339	68%

Une répartition globale légèrement en hausse par rapport à 2022 puisque les femmes représentent, en 2023, 68% des personnes encadrantes contre 67% l'an passé.

CCAS de Bordeaux

Le CCAS de la Ville de Bordeaux comptabilise 419 agent.es au 31 décembre 2023 dont 346 femmes. **Le taux de mixité de l'établissement est en baisse pour la 2^e année consécutive (80% en 2022, 82,5% en 2023)** après avoir stagné sur 2020 et 2021.



83%
part des femmes
dans l'effectif

84% des agent.es de
catégorie A
90% des agent.es de
catégorie B
79% des agent.es de
catégorie C

Hausse de 2,8 points de la part des femmes dans les effectifs en 2023 (soit **15 femmes de plus**)

86% de femmes dans la Fonction Publique Territoriale (FPT)

73% de femmes dans la Fonction Publique Hospitalière

59% des hommes occupent un poste de catégorie C (46,5% des femmes)

7% de femmes parmi les contractuel.les

9% des femmes contractuelles sont en CDI (19% des hommes)

83% de femmes parmi les agent.es à temps non complet

- Éléments de contexte et analyse :

Marqué par une prédominance de métiers en lien avec le secteur social, le CCAS de Bordeaux concentre une grande majorité de femmes au sein de ses effectifs. Ces dernières y comptent pour un peu plus de 8 agent.es sur 10 et leur part continue de progresser en 2023 (+2,8 points).

Sur les 18 agent.es occupant un poste à temps non complet en 2023, 15 sont des femmes. Ce chiffre est cependant à nuancer puisque, rapporté à leurs effectifs respectifs, 4,1% des hommes et 4,3% des femmes occupent un poste à temps non complet.

Enfin, le CCAS compte 119 contractuel.les au 31 décembre 2023. Les femmes y représentent 87% des agent.es. Ces dernières sont dans des situations plus précaires que les hommes puisque **9% d'entre elles occupent un emploi à durée indéterminée (CDI) contre 19% des hommes contractuels.**

Encadrement

Les hommes sont surreprésentés parmi les agents occupant un poste d'encadrement, représentant 25% de ces postes contre 17% des effectifs. Ils sont notamment mieux représentés sur les postes de direction et de responsable de service, comme le montre le tableau ci-dessous.

Au 31 décembre 2023, 12 hommes et 36 femmes du CCAS de Bordeaux occupent des postes d'encadrement. 75% de ces fonctions sont donc pourvues par des femmes (qui représentent 83% de la population globale de l'établissement).

Par ailleurs, le poste de directrice générale du CCAS, qui n'apparaît pas dans les tableaux ci-dessous, est pourvu par une femme.

Encadrement

	Hommes		Femmes	
	Nombre agents	% dans l'effectif	Nombre agentes	% dans l'effectif
Directeur/Directrice	2	2,7%	1	0,3%
Responsable de service	3	4,1%	9	2,6%
Responsable de centre	1	1,4%	18	5,2%
Responsable d'unité	1	1,4%	7	2%
Responsable d'équipe	5	6,8%	1	0,3%
Total	12	16,4%	36	10,4%

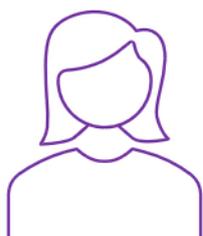
Agent.es occupant un poste d'encadrement par sexe

	Hommes		Femmes	
	Nombre agents	%	Nombre agentes	%
Directeur/Directrice	2	67%	1	33%
Responsable de service	3	25%	9	75%
Responsable de centre	1	5%	18	95%
Responsable d'unité	1	12,5%	7	87,5%
Responsable d'équipe	5	83%	1	17%
Total	12	25%	36	75%

Une répartition femmes / hommes qui s'équilibre au regard du taux de mixité global, puisqu'en 2022, les femmes représentaient 71,5% des personnes encadrantes.

2. Les recrutements et les départs en retraite

Ville de Bordeaux



72%
de femmes dans les
recrutements

79% des
recrutements
catégorie A

70,5% des
recrutements
catégorie B

71,5% des
recrutements
catégorie C

7 agent.es sur 10 recrutés
sur des postes de catégorie C

**49% des femmes recrutées
dans la filière technique**
(45% des hommes)

58% des femmes sont recrutées à la DGESS
(27% des hommes)

7 agent.es sur 10 recrutés pour un remplacement

66 départs à la retraite
dont 47 femmes

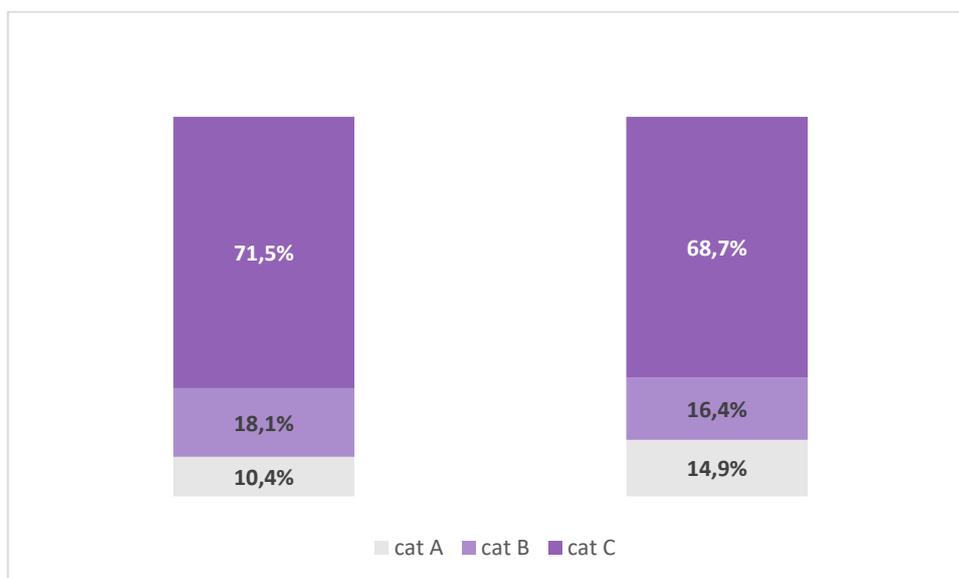
- Eléments de contexte et analyse :

Bien que les femmes soient toujours majoritaires parmi les agent.es recruté.es en 2023 (377 des 521 agent.es recruté.es) et cette tendance est observable pour l'ensemble des catégories où elles représentent plus de 7 recrutements sur 10, le nombre d'hommes a augmenté de manière plus importante (+21 hommes contre +8 femmes). De 75% de recrutements féminins en 2022, on passe ainsi à 72% en 2023.

On note également une augmentation du nombre d'hommes recrutés dans la filière administrative (+10 par rapport à 2022).

Ainsi, la part des femmes dans les recrutements a diminué de 2,6 points en 2023 au profit des hommes.

Répartition des agent.es recruté.es par genre et catégorie



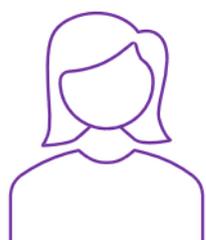
Retraites

Les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de pensions de retraite persistent (-385 € brut en moyenne en défaveur des femmes). L'écart en défaveur des femmes est progressif avec la catégorie : -51 € pour la catégorie C, -519 € pour la catégorie B, et -743 € pour la catégorie A).

Il est important de rappeler que la pension de retraite reflète la carrière de l'agent.e, incluant sa catégorie, sa filière, son grade, les éventuels temps partiels, etc.

Pensions brutes par catégorie et genre

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Global
Hommes	3 172 €	2 114 €	1 476 €	1 912 €
Femmes	2 429 €	1 595 €	1 425 €	1 527 €
Ecart	-743 €	-519 €	-51 €	-385 €
Global	2 854 €	1 682 €	1 440 €	1 646 €



87,5%
de femmes dans les recrutements

89% des recrutements catégorie A
93% des recrutements catégorie B
85% des recrutements catégorie C

21% des femmes recrutées sur des postes de catégorie B
(11% des hommes)

Baisse du nombre d'hommes recrutés en 2023
(stabilisation pour les femmes)

80% des femmes sont recrutées pour un remplacement
(100% des hommes)

7 titulaires parti.es à la retraite
dont 4 femmes

- Éléments de contexte et analyse :

Le nombre de femmes recrutées (126 recrutements) se stabilise sur 2023 tandis que le nombre d'hommes observe un recul de 8 agents (26 en 2022 contre 18 en 2023). Ainsi, **la part des femmes dans les recrutements du CCAS progresse en 2023 pour atteindre près de 9 agentes recrutées sur 10** (83% de femmes dans les recrutements en 2022, 88% en 2023). La répartition catégorielle des recrutements reste similaire à 2022, dans plus de la moitié des cas l'agent.e est recruté.e sur un poste de catégorie C.

Répartition des agent.es recruté.es par genre et catégorie

	Hommes	Femmes	Total
Cat. A	4	31	35
Cat. B	2	26	28
Cat. C	12	69	81
Total	18	126	144

Retraites

Les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de pensions de retraite persistent (-503€ brut en moyenne en défaveur des femmes).

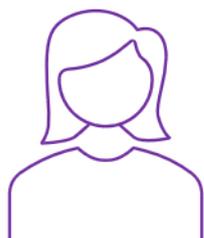
Pensions brutes par genre (CCAS)

En raison du secret statistique les pensions perçues par les agent.es du CCAS ne sont pas déclinées par catégorie

Hommes	1 987 €
Femmes	1 484 €
Ecart	-503 €
Global	1 700 €

3. La carrière

Ville de Bordeaux



120 femmes titularisées

62%

des femmes
fonctionnaires ont
bénéficié d'une
évolution de carrière

18%

taux réel de
promotion interne
des femmes

7% des femmes
titulaires ont
bénéficié d'un
avancement de
grade

62,5% des femmes
titulaires ont
bénéficié d'un
avancement
d'échelon

60 femmes contractuelles stagiaires

7% des femmes promouvables à la Promotion Interne (PI) ont candidaté
(8% des hommes)

16 femmes promues à la PI

**44% des femmes promues à la PI
appartiennent à la filière technique**
(60% des hommes promus)

**2 122 agent.es sur emplois permanent
partis en formation**
(dont 1 497 femmes)

- Éléments de contexte et analyse :

Concernant l'évolution de carrière, 62% des femmes fonctionnaires ont avancé dans leur carrière (échelon, grade ou promotion interne) contre 53,5% des hommes.

Évolution de carrière par genre en 2023

Précision : Pour bénéficier de la promotion interne, un.e agent.e promouvable doit candidater. Ainsi, tous les agent.es promouvables à la promotion interne ne candidatent pas forcément. Le taux « réel » de promotion interne, présenté ci-dessous, est le rapport entre le nombre d'agent.es ayant bénéficié de la promotion interne et le nombre d'agent.es ayant candidaté à la promotion interne.

	Taux réel de promotion interne p/r aux candidatures	% des agent.es titulaires ayant bénéficié d'un avancement de grade	% des agent.es titulaires ayant bénéficié d'un avancement d'échelon
Hommes	21%	8%	52%
Femmes	18%	7%	62,5%

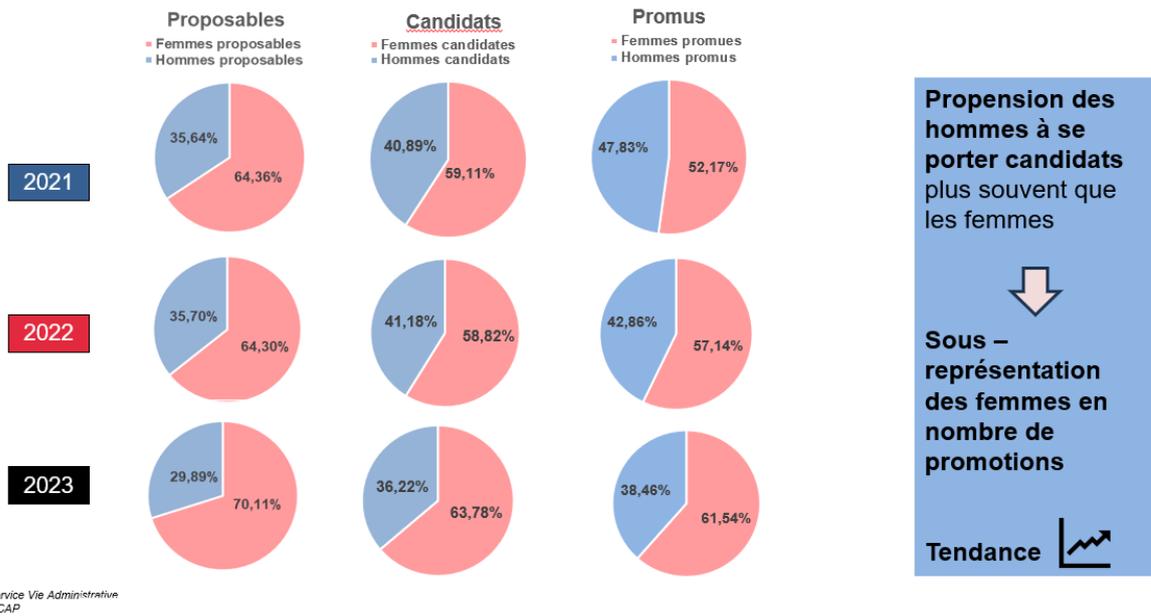
Promotion interne

La promotion interne semble plus favorable aux hommes. Ils sont en effet, en proportion, plus nombreux que les femmes à candidater et plus nombreux à être promus (21% des hommes ayant candidaté ont été promus contre 18% des femmes).

Taux réel de promotion interne par genre

	Promu.es	Promouvables	Candidat.es	Part des agent.es ayant candidaté	Taux réel de promotion
Hommes	10	559	47	8%	21%
Femmes	16	1 312	87	7%	18%
Total	26	1 871	134	7%	19%

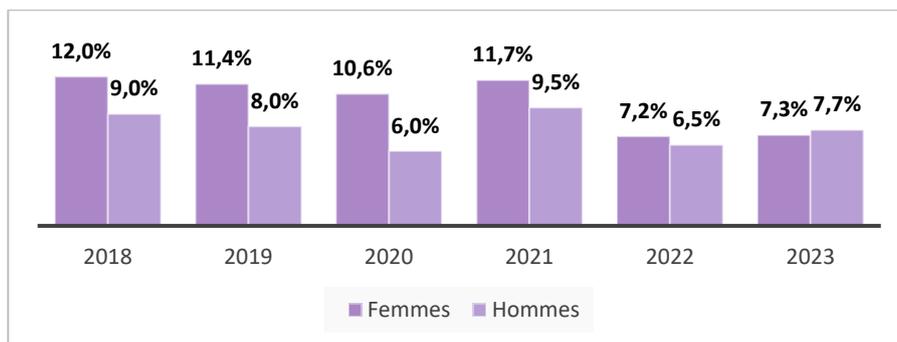
Promotion interne - Bilan quantitatif sur 3 ans – Mairie de Bordeaux



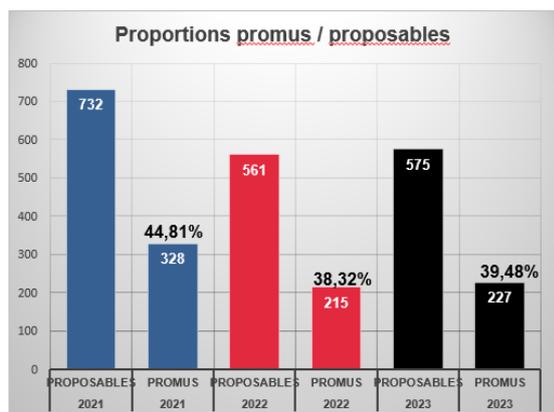
Avancement de grade

On observe pour les avancements de grade une proportion d'hommes et de femmes quasiment identique parmi les titulaires : 7,7% des hommes et 7,3% des femmes titulaires en ont bénéficié.

Evolution de la part des agent.es ayant bénéficié d'un avancement de grade parmi l'effectif titulaire par genre



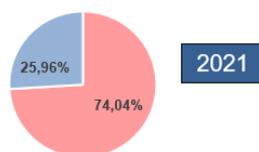
Avancement de grade – Bilan quantitatif sur 3 ans – Mairie de Bordeaux



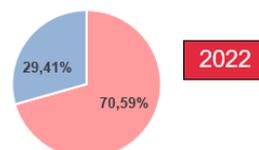
Une proportion de femmes promues légèrement supérieure à leur représentation dans la population des agents proposables

DRH/Service Vie Administrative
Centre CAP

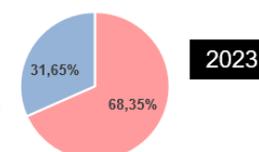
Proposables
■ Femmes proposables
■ Hommes proposables



2021

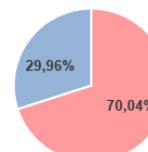
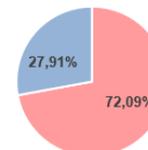
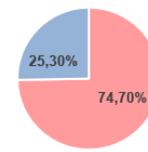


2022



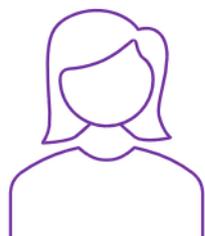
2023

Promus
■ Femmes...
■ Hommes promus



Enfin, en 2023, 2 122 agent.es sur emploi permanent sont partis en formation. Les femmes ont, en proportion, été moins formées que les hommes : 61% des hommes sur emploi permanent sont partis en formation contre 56% des femmes.

CCAS



127

femmes ont
bénéficié d'une
évolution de carrière

**3 femmes promues à
la PI**

**16 femmes ont
bénéficié d'un
avancement de
grade**

**116 femmes ont
bénéficié d'un
avancement
d'échelon**

9 femmes titularisées

**Sur les 76 femmes promouvables à la PI
8 ont candidaté**

8 contractuel.les stagiaires
(dont 6 femmes)

4 agent.es promus à la PI
(dont 3 femmes)

- Éléments de contexte et analyse :

L'évolution de carrière a bénéficié à 127 femmes en 2023.

La promotion interne, concernant les agent.es de la fonction publique territoriale, est particulièrement marquée par une **hausse du nombre d'agent.es promouvables (70 contre 28 en 2022) tandis que le nombre de candidates s'amenuise (8 contre 12 en 2022)**. Les candidatures et les 3 promotions en 2023 ont été féminines. Pour ce qui est de la fonction publique hospitalière, 25 agent.es étaient promouvables (14 hommes et 11 femmes), un seul homme a candidaté et a été promu. Une réflexion doit être initiée pour mieux accompagner les agent.es.

Alors que le nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade progresse en 2023 (+4 agentes), celui des hommes observe un recul de 2 agents. Dans le détail :

- FPT : 15 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, 14 femmes (93%) et 1 homme (7%).
- FPH : 4 agents, 1 femme (25%) et 3 hommes (75%).

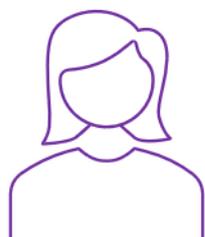
Évolution de carrière

	Agent.es ayant bénéficié d'un avancement d'échelon	Agent.es ayant bénéficié d'un avancement de grade	Agent.es ayant bénéficié de la promotion interne
Hommes	34	3	1
Femmes	116	16	3
Total	150	19	4

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

1. La rémunération

Ville de Bordeaux



2 679 €

rémunération brute mensuelle moyenne d'une femme

- 575 € écart de rémunération F/H cat A (A+ et A confondus)

- 348 € écart de rémunération F/H cat B

- 303 € écart de rémunération F/H cat C

2 444 € rémunération médiane des femmes
(2 796 € pour les hommes)

Écart de rémunération défavorable aux femmes

dans l'ensemble des catégories
(-318 € en moyenne)

Écart de rémunération moyenne F/H se creuse en 2023

(au global et chez les catégories A+, A et C)

153 agent.es bénéficient d'une expertise

dans le cadre du RIFSEEP (dont 133 femmes)

- Éléments de contexte et analyse :

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes persistent et se creusent en 2023. Alors qu'en 2022 une femme percevait en moyenne un salaire brut inférieur de 247€ à celui d'un homme, cet écart est de 318 € en 2023. L'indemnisation du CET a notamment eu des effets sur cette évolution.

En 2023, les rémunérations brutes mensuelles moyenne et médiane des femmes sont inférieures à celles des hommes (respectivement -318 € et -352 €). Ces écarts de rémunération sont observables dans toutes les catégories. Concernant les agent.es de catégorie C, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'explique en grande partie par les postes à

faible mixité occupés par des femmes (écoles, crèches) qui sont moins rémunérateurs que ceux occupés principalement par les hommes à la police municipale notamment.

Il est important de rappeler ici que différents éléments influent sur la rémunération des agent.es comme l'ancienneté (celle des hommes étant plus importante que celle des 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), ainsi que certaines primes liées au poste. L'année 2023 a aussi été marquée par l'indemnisation du CET qui a plus bénéficié aux hommes qu'aux femmes (une moyenne de 1 946 € d'indemnisation contre 2 389 € chez les hommes).

Globalement, les écarts de rémunération se sont creusés sur l'année 2023. En 2022, une femme gagnait en moyenne 247 € de moins qu'un homme (318 € en 2023). La même tendance est à relever concernant les rémunérations médianes (-264 € en 2022 contre -352 € en 2023). Les écarts ont augmenté en 2023 chez les agent.es des catégories A+, A et C, alors qu'ils se rétractent chez les agent.es de catégorie B.

Rémunération brute mensuelle moyenne et médiane des agent.es

	Rémunération moyenne				Rémunération médiane			
	Hommes	Femmes	Écart F/H	Rappel 2022	Hommes	Femmes	Écart F/H	Rappel 2022
Cat. A+	6 778 €	6 027 €	-751 €	-596 €	6 414 €	5 686 €	-728 €	-778 €
Cat. A	4 316 €	3 926 €	-389 €	-298 €	4 238 €	3 804 €	-434 €	-384 €
Cat. B	3 253 €	2 905 €	-348 €	-353 €	3 145 €	2 800 €	-345 €	-408 €
Cat. C	2 697 €	2 394 €	-303 €	-243 €	2 627 €	2 327 €	-300 €	-233 €
Global	2 997 €	2 679 €	-318 €	-247 €	2 796 €	2 444 €	-352 €	-264 €

Rémunération brute mensuelle moyenne et médiane des agents par filière et catégorie

➤ Rémunération brute mensuelle moyenne des agents par filière, catégorie et genre

	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	7 390 €	7 025 €	4 344 €	4 294 €	3 154 €	3 107 €	2 467 €	2 499 €
Animation					S.S	2 798 €	2 348 €	2 564 €
Culturelle	5 639 €	5 528 €	4 035 €	3 814 €	3 088 €	3 083 €	2 521 €	2 441 €
Médico-sociale			4 162 €	3 612 €	2 820 €	2 717 €	2 516 €	2 481 €
Police municipale			S.S		4 069 €	S.S	3 113 €	2 969 €
Sportive			4 257 €	S.S	3 035 €	3 064 €	2 509 €	
Technique	6 694 €		4 576 €	4 700 €	3 400 €	2 964 €	2 660 €	2 338 €
Total	6 778 €	6 027 €	4 316 €	3 926 €	3 253 €	2 905 €	2 697 €	2 394 €

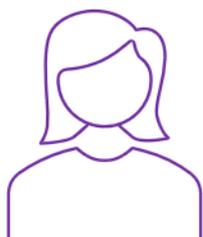
➤ Rémunération brute mensuelle médiane des agents par filière, catégorie et genre

	Cat. A+		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	6 866 €	7 194 €	4 453 €	4 115 €	3 135 €	3 080 €	2 405 €	2 445 €
Animation					S.S	2 798 €	2 274 €	2 498 €
Culturelle	5 795 €	5 476 €	4 032 €	3 622 €	3 042 €	3 028 €	2 447 €	2 420 €
Médico-sociale			3 949 €	3 550 €	2 820 €	2 702 €	2 545 €	2 467 €
Police municipale			S.S		4 140 €	S.S	3 047 €	2 968 €
Sportive			4 075 €	S.S	2 960 €	2 930 €	2 509 €	
Technique	6 658 €		4 706 €	4 503 €	3 370 €	2 971 €	2 572 €	2 259 €
Total	6 414 €	5 686 €	4 238 €	3 804 €	3 145 €	2 800 €	2 627 €	2 327 €

■ Écart significatif de rémunération en faveur des femmes

S.S : secret statistique

CCAS



3 002 €
rémunération brute mensuelle moyenne d'une femme

- 829 € écart de rémunération F/H cat A
+ 99 € écart de rémunération F/H cat B
-300 € écart de rémunération F/H cat C

2 861 € rémunération médiane des femmes
(2 930 € pour les hommes)

Écart de rémunération globale défavorable aux femmes
(-281 € en moyenne)

Écart de rémunération moyenne F/H se creuse en 2023
(au global et chez les catégories A et C)

310 agent.es territoriaux bénéficient du RIFSEEP
(dont 262 femmes)

- Éléments de contexte et analyse :

En 2023, les agent.es du CCAS ont vu leur rémunération brute moyenne progresser (+327 € en moyenne). **Cette augmentation bénéficie aussi bien aux hommes (+555 €) qu'aux femmes (+273 €)**. En effet, des mesures telles que l'indemnisation du compte épargne temps (CET), l'augmentation du smic et l'extension du complément de traitement indiciaire (CTI) se sont répercutées sur la rémunération des agent.es. À noter que l'indemnisation du CET a été plus favorable aux hommes avec un montant moyen de 2 048 € contre 1 588 € pour les femmes.

Rémunération brute mensuelle moyenne des agent.es

En 2023, un.e agent.e du CCAS touche une rémunération moyenne de 3 056 €. On observe que la rémunération moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes (respectivement 3 002 € contre 3 283 €).

Cet écart est observable dans la quasi-totalité des catégories, exception faite des agent.es de catégorie B où les femmes gagnent en moyenne 99 € de plus que les hommes.

	Hommes	Femmes	Global	Écart F/H	Rappel 2022
Cat A	4 410 €	3 581 €	3 724 €	-829 €	-528 €
Cat B	3 039 €	3 138 €	3 127 €	+99 €	-49 €
Cat C	2 825 €	2 525 €	2 598 €	-300 €	-26 €
Global	3 283 €	3 002 €	3 056 €	-281 €	+1 €

Rémunération brute mensuelle médiane des agent.es

	Hommes	Femmes	Global	Écart F/H	Rappel 2022
Cat A	4 147 €	3 549 €	3 611 €	-598 €	-123 €
Cat B	3 022 €	3 080 €	3 061 €	+58 €	-11 €
Cat C	2 717 €	2 457 €	2 509 €	-260 €	+10 €
Global	2 930 €	2 861 €	2 867 €	-69 €	+157€

2. L'index égalité

Issu de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de les supprimer (art. L. 132-9-3 et suivants du CGFP).

Il s'applique à compter du 30 septembre 2024 aux régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, ainsi qu'au CNFPT. Les décrets d'application du 13 juillet 2024 (n°2024-801 et n°2024-802) précisent :

- **le contenu de l'obligation de publication** des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et des actions mises en œuvre pour les supprimer, ainsi que les échéances de publication et de transmission de ces éléments ;

- **les modalités de calcul des indicateurs et de l'index** (de 0 à 100 points) selon un barème spécifique et en cas d'indicateurs manquants ;

- **la cible à atteindre par l'index** (75 points) et, à défaut, la nécessité de fixer des objectifs de progression permettant de l'atteindre dans un délai de trois ans ;

- **les montants forfaitaires des pénalités financières** en cas de manquement à l'obligation de publication et en cas de non atteinte de la cible à l'issue du délai de trois ans.

Concrètement, cet index vise à contraindre les collectivités concernées de publier chaque année des indicateurs portant sur :

- les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent) ;
- les écarts de taux d'avancement entre les femmes et les hommes ;
- la répartition femme-homme des 10 agent.es ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Cet outil étant très récent, il est susceptible d'évoluer puisque plusieurs éléments sont en questionnement : modes de calcul (recalculs opérés par la Direction Générale des Collectivités Locales), détérioration du score lors de politiques volontaristes en faveur des femmes...

Ville de Bordeaux

Score global	85/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	46/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels sur emploi permanent	15/15
3/ Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)	14/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10

L'index égalité de la Ville de Bordeaux produit un score global de 85/100 en 2023, atteignant ainsi la cible du décret fixée, pour rappel, à un minimum de 75/100. Ce score se décompose de la manière suivante :

Tout d'abord, on relève **de faibles écarts de primes intra filière par catégorie hiérarchique concernant les fonctionnaires** : -3,3% soit un écart brut de -102€ entre les femmes et les hommes, **ainsi que pour les contractuels** : -2,9% soit un écart brut de -89€ entre les femmes et les hommes.

De plus, **une très bonne répartition femmes/hommes au sein des dix rémunérations les plus élevées** (5 femmes et 5 hommes) vient améliorer le score global de la Ville de Bordeaux.

L'indicateur concernant le taux de promotion de grade nécessite le plus d'attention. En effet **on observe un taux de promotion à l'ancienneté plus favorable aux femmes qu'aux hommes** (37,6% des femmes sont promus à l'ancienneté contre 33,5% des hommes). Ceci est le résultat d'une politique volontariste en faveur des femmes dont il a été constaté une avancée plus lente dans la carrière.

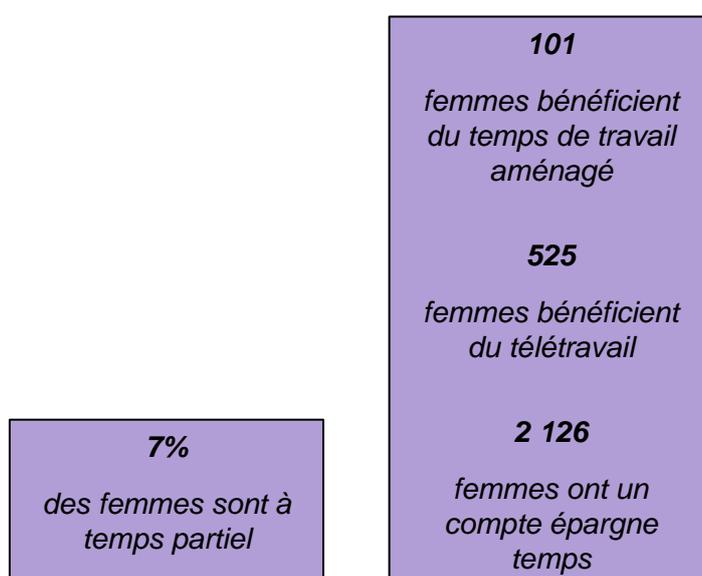
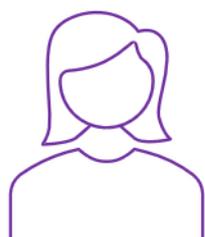
Score global	94/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	64/70
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels sur emploi permanent	15/15
3/ Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)	<i>Non calculable</i>
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	15/15

Le CCAS de Bordeaux affiche un score global de 94/100 pour son index égalité de 2023. Les faibles écarts de primes intra filière par catégorie hiérarchique entre les femmes et les hommes, à savoir -3,2 % pour les fonctionnaires et -0,7 % pour les contractuels sur emploi permanent, ainsi qu'une parfaite parité parmi les 10 agents bénéficiant des rémunérations les plus élevées (5 femmes et 5 hommes), témoignent d'une excellente représentation de l'égalité femmes/hommes au sein de cette entité.

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

1. La conciliation des temps de vie

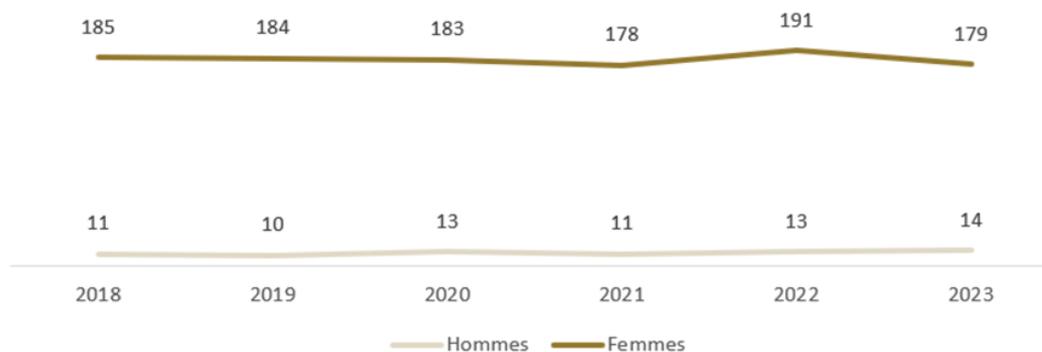
Ville de Bordeaux



- Eléments de contexte et analyse :

Après une hausse du nombre d'agent.es à temps partiel en 2022, on observe de nouveau un recul en 2023 (-11 agent.es). Les femmes restent majoritaires. Le temps de travail aménagé permet également aux agent.es de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. En 2023, ce sont 173 agent.es qui en bénéficient dont 101 femmes, soit 58% des bénéficiaires (contre 72% de femmes dans l'effectif global).

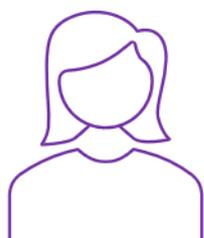
Zoom sur l'évolution des agents à temps partiel



Répartition des agents à temps partiel (hors thérapeutiques)

	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cat. A	1	9	1	24	2	33
Cat. B	1	18	3	27	4	45
Cat. C	4	44	4	57	8	101
Total	6	71	8	108	14	179

CCAS



5,5%
des femmes sont à temps partiel

30
femmes bénéficient du temps de travail aménagé

103
femmes bénéficient du télétravail

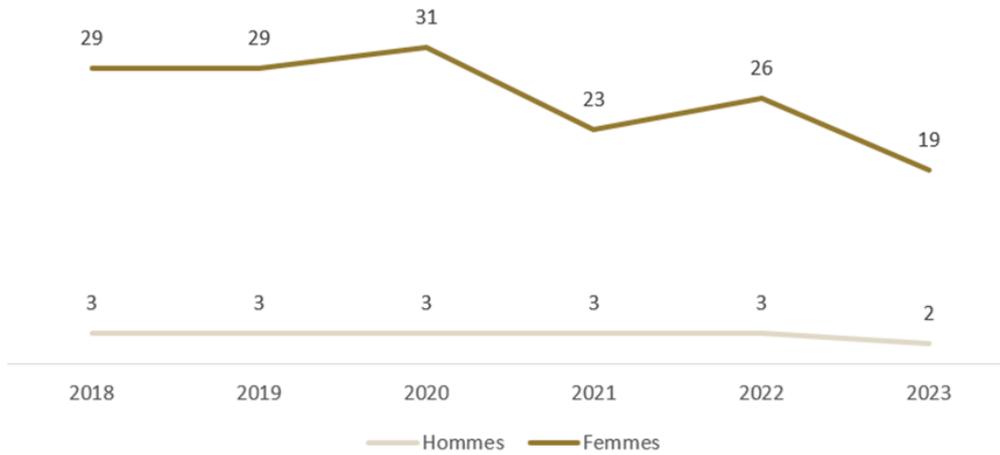
132
femmes ont un compte épargne temps

- **Éléments de contexte et analyse :**

Le nombre d'agent.es bénéficiant d'un temps partiel continue de diminuer en 2023, portant leur effectif à 21 (soit 8 agent.es de moins qu'en 2022). 19 femmes sont à temps partiel, soit 90% des agents bénéficiaires. En 2023, alors que les femmes représentent près de 4 agents

territoriaux sur 5, leur proportion est d'un peu moins de 3 agent.es sur 5 parmi les bénéficiaires du temps de travail aménagé. Concernant le télétravail, on observe une proportion de femmes similaire à celle des effectifs (8 agent.es sur 10).

Zoom sur l'évolution des agents à temps partiel

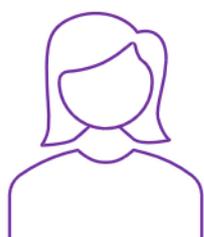


Répartition des agents à temps partiel

	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cat. A		5	2	4	2	9
Cat. B		2		8		10
Cat. C						
Total	0	7	2	12	2	19

2. Les conditions de travail

Ville de Bordeaux



13%
taux d'absentéisme
des femmes

18
maladies
professionnelles
reconnues en 2023

93
femmes parties en
congés maternité

7
femmes ont bénéficié
du don de jours

Les femmes sont davantage touchées par l'absentéisme que les hommes

(13% contre 9%)

13 des 18 maladies professionnelles reconnues en 2023 touchent des femmes

34 agentes ont pris un congé parental (uniquement des femmes)

24 agents devenus pères

3 020 jours d'absence pour garde d'enfant (dont **88 %** pris par des femmes)

- Eléments de contexte et analyse :

Les femmes sont davantage sensibles à l'absentéisme que les hommes. Ces dernières occupent en effet des métiers à forte pénibilité au sein de la Ville de Bordeaux, notamment dans les écoles ou les crèches où les contraintes physiques (hauteur d'enfant, bruits, etc.) peuvent influencer sur la santé des agent.es.

La parentalité demeure un sujet central dans la quête de l'égalité entre les femmes et les hommes et revêt plusieurs aspects : les congés maternité et paternité, les congés parentaux ainsi que les absences pour garde d'enfants de moins de 16 ans. **Des évolutions notables sont observées concernant les congés paternité (pris par 23 agents sur 24) mais le congé**

parental, quant à lui, peine encore à se démocratiser au niveau de l'effectif masculin (pris exclusivement par les femmes). Les absences pour garde d'enfants de moins de 16 ans sont pris également à près de 90% par les femmes.

On note également que 7 agent.es ont bénéficié du dispositif de don de jours, uniquement des femmes.

Agentes parties en congés parentaux en 2023 (Ville de Bordeaux)

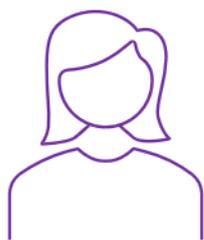
	Moins de 6 mois	6 à 12 mois	Plus de 12 mois	Total
Hommes				0
Femmes	7	10	17	34
Total	7	10	17	34

Remplacements de congés maternité des agentes sur emploi permanent par Direction Générale

	Nb de congés maternités	Nb de remplacements	% des congés remplacés
DG éducation, sport et société	66	27	41%
DG de la proximité et des relations avec la population	6	4	67%
DG des affaires culturelles	14	6	43%
DG des solidarités et de la citoyenneté	7	6	86%
Total	93	43	46%

Absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb jours	Tx abs.	Nb jours	Tx abs.	Nb jours	Tx abs.
Cat. A	33	0,1%	207	0,2%	240	0,1%
Cat. B	46	0,1%	264	0,2%	310	0,2%
Cat. C	285	0,1%	2 185	0,3%	2 470	0,3%
Total	364	0,1%	2 656	0,3%	3 020	0,2%



12%
*taux d'absentéisme
des femmes*

Les femmes sont davantage touchées par l'absentéisme que les hommes
(12% contre 9%)

7 des 9 congés maternité
ont été remplacés

2 agentes ont pris un congé parental
(uniquement des femmes)

3 agents devenus pères

404 jours d'absence pour garde d'enfant
(dont **30%** pris par des hommes)

- Éléments de contexte et analyse :

En 2023, le taux d'absentéisme du CCAS de Bordeaux s'élève à 11,6%. **Il est plus élevé chez les femmes.** Les absences pour maladies ordinaires touchent plus les femmes que les hommes (respectivement 6,15% de taux d'absentéisme contre 3,1%). A noter que les absences pour maladies professionnelles touchent uniquement des femmes en 2023 et représentent 730 jours d'absence.

Le taux de remplacement des congés maternité au CCAS est relativement élevé, avec 7 des 9 agentes parties en congé maternité remplacées en 2023. Ce taux était de 100% en 2022, mais le non-remplacement des 2 agentes vient de la particularité des postes :

- poste de psychologue à 0.2ETP (peu de candidatures sur ce type de poste)
- poste de chargée d'accompagnement et d'accueil en résidence autonomie ou club séniors (La charge a été absorbée par le collectif en place.)

On note également qu'en 2023, 3 agents du CCAS sont devenus pères, tous ayant pris leur congé paternité. Il y a eu également 2 congés parentaux (uniquement des femmes).

Concernant les absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans, on remarque que les hommes comptent pour 29,7% des jours pris, une proportion bien supérieure à celle de leur part dans les effectifs (17,4%). Les hommes du CCAS sont donc davantage absents que les femmes pour le motif de garde d'enfants de moins de 16 ans, bien que ce taux d'absentéisme reste minime (0,3% au global).

Remplacements de congés maternité des agentes sur emploi permanent par direction

	Nb de congés maternités	Nb de remplacements
Direction générations seniors et autonomie	4	2
Direction de l'insertion	4	4
Mission Egalité	1	1
Total	9	7

Absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb jours	Tx abs.	Nb jours	Tx abs.	Nb jours	Tx abs.
Cat. A	12	0,2%	98	0,3%	110	0,2%
Cat. B	30	0,9%	38	0,1%	68	0,2%
Cat. C	78	0,5%	147	0,3%	225	0,3%
Total	120	0,5%	283	0,2%	403	0,3%

Partie 2 – La démarche d'égalité femmes- hommes dans les politiques publiques de la Ville de Bordeaux et de son CCAS

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

Ce premier axe aborde les actions spécifiques en matière d'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 2023.

La Ville de Bordeaux mène une double démarche pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : d'une part des **actions spécifiques**, d'autre part une **approche intégrée** de l'égalité au sein de l'ensemble des politiques publiques.

L'approche spécifique consiste à mettre en place des actions dont le but premier est de favoriser l'égalité ou des actions dont les femmes sont le public cible.

Avoir une approche intégrée de l'égalité c'est aborder tous les projets, toutes les actions d'une politique publique au prisme du genre en étudiant quel impact ils vont avoir sur la situation des femmes et des hommes (ou des filles et des garçons). Toutes les politiques publiques peuvent intégrer cette réflexion en amont des projets mais aussi pendant leur réalisation et en aval, lors de l'évaluation.

Ces deux approches sont donc complémentaires et permettent de déployer des politiques publiques d'égalité efficaces.

1. Garantir le fonctionnement des associations « droits des femmes »

1.1. Les subventions de la Mission égalité

En 2023, le budget de fonctionnement dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes est resté constant (50 050 €) mais la Mission égalité a augmenté son budget de subventions allouées aux associations de défense des droits des femmes à hauteur de **193 500 euros**, soit une augmentation de 8% entre 2022 et 2023 (+57 000€ en subvention en 2022, +13 500€ en 2023). et **une augmentation de 58% entre 2021 et 2023** (de 122 800 € à 193 500 €).

	Mission Egalité, Diversité, Citoyenneté Egalité femmes-hommes
Subventions - 2021	122 800€
Subventions - 2022	180 000€
Subventions - 2023	193 500€

Ces subventions ont été réparties de la manière suivante :

	Association	Subvention de fonctionnement	Subvention de projet Subvention complémentaire	
1	APAFED	65 000 €		
2	CACIS	20 000 €	2 850 €	Quinzaine de l'égalité
3	Planning familial 33	20 000 €	5 500 €	Exposition 60 ans / Difficultés financières
4	CIDFF	18 000 €	1 650 €	Quinzaine de l'égalité
5	Maison des femmes de Bordeaux	18 000 €		
6	Les Orchidées rouges	15 000 €		
7	L'Burn	7 000 €		
8	L'Académie des Ruches	5 000 €		
9	Toutes à l'abri	2 500 €		
10	Ethnotopies	2 000 €		
11	Association de soutien à la Fondation des femmes		4 000 €	Nuit des Relais 2023
12	Cinémarges		1 500 €	Conférences Festival Cinémarges
13	Médusyne		2 500 €	Journées du matrimoine
14	Projet Luna		1 000 €	Quinzaine de l'égalité
15	Libre vue		1 000 €	Quinzaine de l'égalité
16	Nouveaux Cycles		1 000 €	Quinzaine de l'égalité
	Total	172 500 €	21 000 €	

Pour rappel, le budget de l'ancien appel à projet de la *semaine des droits des femmes* vise désormais à soutenir des actions dans le cadre du programme « L'égalité c'est toute l'année ». La subvention versée à l'Observatoire régional pour les violences sexistes et sexuelles en Nouvelle-Aquitaine a été transformée en cotisation (2 500 €) imputée sur le budget de fonctionnement.

Par ailleurs, en 2023, cinq partenaires associatifs de la Mission égalité, engagés en faveur des droits des femmes ont signé une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM) pour trois années (2023 – 2024 – 2025) afin de stabiliser et pérenniser les financements octroyés :

Structure	2022	CPOM pour 3 ans	Evolution %
L'APAFED (Association Pour l'Accueil des Femmes en Difficulté)	61 000 €	65 000 €	+ 7 %
Le CACIS (Centre Accueil Consultation Information Sexualité)	17 000 €	20 000€	+ 18 %
Le Planning Familial de la Gironde	13 000 €	20 000 €	+ 54 %
La Maison des Femmes de Bordeaux	13 000 €	18 000 €	+ 38 %
Le CIDFF de la Gironde (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la Gironde)	16 000 €	18 000 €	+ 13 %

1.2. Les subventions des autres directions

Au-delà des subventions attribuées par la Mission égalité, de plus en plus d'autres directions financent 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 en 2023 correspondent à **426 600 euros** (incluant les 193 500 euros de la Mission égalité), réparties entre les associations suivantes :

NOM DES BENEFICIAIRES	MONTANT DE LA SUBVENTION
ASSOCIATION DE GESTION DES CENTRES PSYCHANALYTIQUES DE CONSULTATIONS ET DE TRAITEMENT (CPCT) D'AQUITAINE	5 000 €
ASSOCIATION DE SOUTIEN A LA FONDATION DES FEMMES	4 000 €
ASSOCIATION POUR L'ACCUEIL DES FEMMES EN DIFFICULTE - APAFED	65 000 €
CENTRE ACCUEIL CONSULTATION INFORMATION SEXUALITE - CACIS	25 850 €
CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES DE LA GIRONDE - CIDFF	22 150 €
DISDAMEDONC	2 000 €
ESPACE QG - BIBLIOTHEQUE QUEER & GENRES	1 600 €
ETHNOTOPIES	10 000 €
L'ACADEMIE DES RUCHES	5 000 €
LA CASE	17 000 €
LA RUCHE DEVELOPPEMENT	2 000 €
L'BURN	12 000 €
LES ORCHIDEES ROUGES	18 000 €
LIBRE VUE	1 000 €
MAISON DES FEMMES DE BORDEAUX	18 500 €
MARIE CURRY	2 000 €
MEDUSYNE	8 500 €
MOUVEMENT FRANCAIS POUR LE PLANNING FAMILIAL - ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DE LA GIRONDE	27 500 €
MOUVEMENT LE CRI ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DE LA GIRONDE	7 300 €
NOUVEAUX CYCLES	3 800 €
PROJET LUNA	21 600 €
PROMO-FEMMES SAINT MICHEL	107 400 €
ROSE UP	3 000 €
SING OUT	1 600 €
ASSOCIATION "E-GRAINE NOUVELLE AQUITAINE"	12 500 €
MAMAN? TU ES BELLE !	800 €
TOUTES A L'ABRI	4 500 €
CINEMARGES	8 000 €
COMPAGNIE COUP DE FOUDRE	1 800 €
LA FOUDRE PREND RACINE	7 200 €
Total	426 600 €

(Extrait du compte administratif 2023)

A titre de comparaison, les subventions dédiées à des associations de défense des droits des femmes s'élevaient à 301 450 euros en 2021 et 400 550 euros en 2022. **Elles ont donc augmenté de 6% en un an et de 42% en deux ans.**

Cependant ce montant de 426 600 euros représente seulement **0,50% du montant total des aides attribuées aux organismes en 2023** (84 802 422 euros).

Face à ces chiffres qui s'améliorent mais restent très faibles, la démarche de budgétisation sensible au genre initiée par la Ville vise à vérifier que les aides publiques bénéficient à toutes et tous et contribuent à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes (cf p.66).

2. Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

94 900 crimes et délits en matière de violences sexuelles ont été enregistrés par la police et la gendarmerie au cours de l'année 2023 au niveau national, selon le rapport « Insécurité et délinquance » du service statistique ministériel de la sécurité intérieure.

Au niveau régional, en 2023, **8 648 faits de violences sexuelles (12%)** commis au sein des départements de la région Nouvelle-Aquitaine ont été enregistrés par les forces de sécurité (**2 528 en Gironde, +8,7%**).

Pour l'année 2023, en Gironde, l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles en Nouvelle-Aquitaine fait état de 6 183 victimes de violences conjugales constatées par les forces de sécurité, contre 5 618 en 2022, soit une **augmentation de 10%**. La Gironde est le département de Nouvelle-Aquitaine où le nombre de violences conjugales est le plus élevé, et de très loin (le deuxième étant les Pyrénées Atlantiques avec 1 818 victimes).

Selon les données de la gendarmerie, en 2023, en Gironde, **87% des victimes de violences sexuelles étaient des femmes** (52% de la population générale).

Nombre de victimes de violences intrafamiliales constatées par les forces du département de la Gironde

		Victimes	Victimes	Évolution entre	Évolution nationale entre
		(proportion de femmes en %)	(proportion de femmes en %)		
		Année 2022	Année 2023	2022 et 2023	2022 et 2023
Nombre de victimes de violences (toutes violences confondues)	Dont violences intrafamiliales	7617 (78%)	8534 (77%)	+12,0%	+10,7%
	Dont violences conjugales	5618 (85%)	6183 (84%)	+10,1%	+9,0%
	Dont violences hors conjugales	1999 (59%)	2351 (59%)	+17,6%	+15,1%
Dont violences dans les viols et violences sexuelles	Dont violences intrafamiliales	690 (86%)	735 (89%)	+6,5%	+9,6%
	Dont violences conjugales	309 (95%)	321 (97%)	NS	+14,8%
	Dont violences hors conjugales	381 (83%)	414 (83%)	+8,7%	+5,9%

Extrait du rapport 2024 de l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles en Nouvelle-Aquitaine

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, ont encore augmenté entre 2022 et 2023.

	2022	2023
Nombre d'appels au 3919 en Gironde	1399	1475

Face à ces chiffres, l'engagement de la Ville de Bordeaux dans la lutte contre les violences faites aux femmes reste une priorité absolue. En 2023, 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

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 **65 000 euros en 2023**.

Cette association a ainsi accueilli 1376 femmes et hébergé 317 personnes en 2023 (148 femmes et 169 enfants). 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 déployant des actions dédiées et en augmentant son financement à l'APAFED.

	2021	2022	2023
Subvention de fonctionnement	51 000€	61 000€	65 000€

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 couvre l'accompagnement pour 5 appartements. L'APAFED porte le bail, pour lequel la femme hébergée contribue, jusqu'au glissement complet du bail à son nom. Ce dispositif innovant a permis, en 2023, à 7 femmes et 8 enfants d'être hébergés et accompagnés en sécurisant l'accès au logement. Le bilan est unanimement positif pour l'association et les bailleurs.

En 2023, la Ville de Bordeaux a également financé 12 000 euros d'hébergement d'urgence pour répondre à un besoin de mise à l'abri ponctuelle en hôtel. En 2023, ce dispositif a représenté 124 nuitées pour 17 personnes (12 femmes et 5 enfants) mises à l'abri durant un séjour variant de 1 à 56 nuitées durant lequel elles ont été accompagnées par l'APAFED. Les personnes bénéficient systématiquement d'un kit hygiène, renouvelé en fonction de leurs besoins et situations financières. Ce financement complémentaire permet de mettre à l'abri des

personnes dans l'attente d'une entrée dans d'autres dispositifs (relai du 115 ou d'une admission au foyer d'urgence).

La Ville de Bordeaux met aussi à disposition à titre gratuit de l'APAFED un appartement de son parc immobilier jusqu'au 31 décembre 2025.

Enfin, une nouvelle direction des dynamiques d'habitats accompagnés a été mise en place au CCAS et a participé à de nombreuses mises à l'abri dans le cadre d'un relogement temporaire, avec 28 personnes hébergées en 2023.

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 en 2023, piloté par la Mission égalité et la Mission Prévention Médiation. 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.

Fin 2023, **101 partenaires** formés et « labellisés » Angela étaient répartis sur le territoire de la Ville, soit 21 de plus qu'en 2022.

8 sessions de sensibilisation se sont tenues entre mars et décembre 2023 dans les locaux de la mairie, animées par le **CACIS**. Elles ont permis de continuer à former les membres déjà adhérents au dispositif (réactualisation des connaissances ou formation des nouveaux personnels) ainsi que les 21 nouveaux adhérents, parmi lesquels : des mairies de quartiers, le CROUS, la librairie des Chartrons, les hôtels Renaissance et Whoo Stay, des commerces du Centre commercial Mériadeck, un supermarché Spar, des organisateurs événementiels et des bars.

	2021	2022	2023
Nombre d'établissements partenaires	18	80	101
Nombre de séquences de sensibilisation proposées	6	9	8

Le partenariat avec TBM (Transports Bordeaux Métropole) s'est étendu avec de nouvelles rames et stations équipées de bornes « Demandez Angela », ainsi que 4 agences commerciales, le service objets trouvés et l'ensemble du parc bus.

	2022	2023
Nombre de stations de tram équipées	2	10
Nombre de rames de tram équipées	10	20
Nombre de bus équipés	0	611

thèmes : le **harcèlement dans l'espace public**, les **violences conjugales** et les violences faites aux femmes en situation de handicap.

Grâce à ces trois chiffres visibles et un message fort et identifiable à travers toute la Ville et dans l'ensemble des établissements municipaux, elle a reçu un accueil positif et a connu un impact important. Cette première campagne dite de « positionnement » constituait l'étape de lancement du slogan « **Bordeaux dit STOP** » en vue du déploiement de nombreuses campagnes de sensibilisation sur le même modèle en 2024.



L'une des rames du tramway a à nouveau été habillée aux couleurs de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et a circulé du 21 au 28 novembre, sur la ligne C.



3. Développer le 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 », composée d'associations, d'institutions partenaires et de services de la Ville, s'est réunie deux fois en 2023.

Dates de réunion	Ordres du jour
3 mai 2023	<ul style="list-style-type: none">❖ Actualités❖ Discussions autour de la question des violences avec drogues de soumission❖ Point sur les violences aux Aubiers avec intervention de Mathilde Lachenaud, Cheffe de projet territorial Les Aubiers-Le Lac Direction du Développement Social Urbain❖ Echanges sur la prochaine campagne de communication du 25 novembre❖ Perspectives 2023 et propositions d'actions
20 décembre 2023	<ul style="list-style-type: none">❖ Intervention de l'UMJ-CAUVA : présentation du dispositif « violences faites aux femmes » et point sur les protocoles en cas de situations de violences avec drogues de soumission et pistes d'amélioration possibles❖ Bilans de la Quinzaine de l'égalité et du 25/11❖ Echanges sur les temps forts de 2024 et 2025 (8 mars, anniversaires du droit de vote et IVG...)

3.2. Le Conseil local sécurité et prévention de la délinquance (CLSPD)

La Mission égalité et le CLSPD co-pilotent le dispositif *Demandez Angela* et travaillent conjointement sur la lutte contre les violences intrafamiliales, les violences prostitutionnelles et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public.

Depuis plusieurs années, 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 comme l'illustre la nouvelle Stratégie territoriale de sécurité et prévention de la délinquance de la Ville de Bordeaux.

En 2023, un podcast intitulé « Au cœur du clash » a été lancé autour de la communication, du conflit et du harcèlement, par le GIP Médiation et Unis-Cité. Une équipe de volontaires en service civique est allée à la rencontre de personnes entre 11 et 25 ans afin d'échanger sur leurs vécus, leurs expériences et leurs idées pour tenter de mieux comprendre ce qui se joue lors de rapports conflictuels sur les réseaux sociaux. Certains épisodes ont abordé des thématiques comme le cyberharcèlement, le genre ou la sexualité en ligne.

3.3. L'Observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine

En 2023, la Ville de Bordeaux a renouvelé son adhésion à l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine mis en place par l'Etat (Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité) et la Région Nouvelle Aquitaine.

Ce financement contribue à l'impulsion d'une culture commune de l'égalité ; une meilleure connaissance des violences sexistes et sexuelles sur le territoire et un souhait d'harmonisation

des données de la gendarmerie, de la police, de la justice, des collectivités territoriales et des actrices et acteurs associatifs.

4. Proposer des événements dédiés toute l'année

4.1. Les projets « Egalité toute l'année »

Tout au long de l'année 2023, la Mission égalité a soutenu et financé de nombreux projets dans le cadre du programme « L'égalité c'est toute l'année » lancé en début de mandature. 10 projets ont été subventionnés pour un total de 21 000 euros sur l'année 2023.

- En avril, le festival **Cinémarges** a bénéficié d'un soutien pour la conférence Cinégalités sur les inégalités de genre dans le cinéma et la soirée autour du documentaire « We are coming » de Nina Faure.
- En juin, la Nuit des Relais organisée par la **Fondation des femmes** a réuni 400 coureurs et coureuses contre les violences faites aux femmes, à Darwin Eco-Système, et a permis de récolter 45 000 euros pour des associations de la région.
- En septembre, **Médusyne** a organisé un événement sur le « matrimoine vivant » pour les Journées du matrimoine.
- En octobre, l'exposition pour les 60 ans du **Planning Familial de la Gironde** a bénéficié d'un soutien financier et matériel pour sa réalisation et son affichage durant 2 semaines dans l'espace public (devant le Miroir d'eau) . Une subvention complémentaire leur a également été accordée en fin d'année en raison de difficultés financières.
- En novembre, la Ville a apporté un soutien financier aux projets des associations suivantes dans le cadre de la Quinzaine de l'égalité : **CACIS, CIDFF, Projet Luna, Nouveaux Cycles.**
- En novembre également, pour la journée internationale contre les violences faites aux femmes, l'association **Libre Vue** a organisé une exposition « Blessures de femmes » rue Notre Dame puis salle capitulaire Mably, ainsi qu'une table ronde mettant en avant le travail des associations locales contre les violences faites aux femmes, en présence de la photographe Catherine Cabrol.



4.2. Journée internationale du 8 mars : le droit à l'égalité dans la culture

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, une [Charte en faveur de l'égalité femmes-hommes au sein des établissements culturels](#) de la Ville de Bordeaux a été adoptée et lancée officiellement lors d'une conférence de presse au Conservatoire Jacques Thibaud le 6 mars 2023.

Cette Charte a été co-écrite par l'ensemble des directrices et directeurs des musées (Musée des Beaux-Arts, Musée d'Aquitaine, CAPC-Musée d'Art Contemporain, Musée des Arts Décoratifs et du Design, Muséum-sciences et nature et Jardin Botanique), des bibliothèques et du Conservatoire.

Au travers de cette charte déclinée en quatre objectifs, les établissements culturels de la Ville de Bordeaux s'engage à :

- Porter les valeurs d'égalité femmes-hommes
- Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la programmation, à l'enseignement et aux pratiques culturelles
- Restituer une histoire mixte, lutter contre l'invisibilisation de l'apport des femmes à l'histoire culturelle et scientifique, lutter contre les stéréotypes
- Adapter les outils et méthodes de travail, dans une optique d'approche intégrée de l'égalité



A l'occasion du 8 mars 2023, de nombreux événements ont également été organisés par les associations bordelaises et soutenus par la Ville :

- La représentation du **conte musical « Pourpre »** avec Isabelle Fruleux, Kamilya Jubran et Souad Labbize, organisé par le Musée d'Aquitaine de Bordeaux et la Mission égalité
- Le projet des **Murs de l'égalité**, porté par le CIDFF Gironde, l'association Médusyne et Domofrance, a permis de faire créer cinq fresques par des artistes et des habitantes dans cinq quartiers prioritaires de la métropole bordelaise, dont Les Aubiers pour Bordeaux
- L'exposition « **Femmes éclairées d'humanité** » de SOS Méditerranée France à la Maison écocitoyenne Bordeaux Métropole
- La lecture théâtralisée « **Les Séparées** » de la Compagnie Fabula Luna et l'association Pourquoi pas 33 au Théâtre de L'Inox
- Un **village féministe** organisé par l'AG Féministe de Gironde avec la venue du Maire et de plusieurs adjointes
- L'exposition « **Guerrières** » de l'artiste Clémentine Aubry à la Maison des Femmes de Bordeaux
- L'exposition "**Femme, vie, liberté**" dédiée aux femmes iraniennes au CAPC Musée d'art contemporain de Bordeaux
- Le **WOW Festival** dédié aux droits des femmes à la Halle des Doves

4.3. Les Journées du matrimoine

Pour la 3ème édition des **Journées du patrimoine et du matrimoine**, les 16 et 17 septembre 2023 à Bordeaux, 20 événements « matrimoine » étaient identifiés dans le programme grâce au nouveau



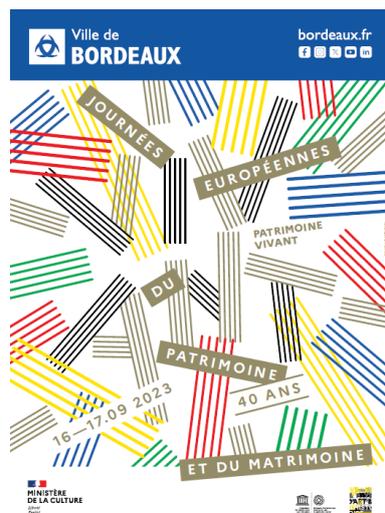
Matrimoine

pictogramme : expositions, cyclo-balade, spectacles autour du matrimoine vivant...

La bibliothèque Mériadeck avait quant à elle choisi de mettre en lumière Marie de Gournay, éditrice trop peu connue des Essais de Montaigne. La mise en avant du matrimoine, bien au-delà de la sémantique, est partie prenante d'une démarche globale vers l'égalité entre les femmes et les hommes ».

En effet, les journées du matrimoine sont une occasion de mettre en lumière les transmissions des femmes, reconnaître leur place dans l'art et leur contribution, permettre aux jeunes et moins jeunes d'avoir d'autres modèles d'identification et de renforcer la visibilité des femmes dans la sphère culturelle et dans l'espace public.

L'exposition photographique « **Rappelle-toi Barbara** », de la photographe et vidéaste Maureen Ragoucy, organisée par le Musée d'Aquitaine et la Mission Egalité, croisait les thématiques de mémoire et de matrimoine. Présentée place Gambetta du 11 septembre au 1^{er} octobre 2023, cette exposition mettait en avant des femmes ayant vécu la Seconde guerre mondiale dans différents pays, avec un double objectif : continuer le travail mémoriel de la Ville dans le sillon de la pose des pavés de la mémoire et mettre en lumière des femmes âgées, rarement visibilisées dans l'espace public, afin de leur « donner une place ».



150 personnes ont assisté à la table ronde au Musée d'Aquitaine introduite par Claudine Bichet, adjointe au Maire, et modérée par l'historien bordelais Nicolas Patin, avec l'artiste et l'historienne Annette Wieviorka, spécialiste de l'histoire du nazisme.

4.4. La Quinzaine de l'égalité et de la diversité : mise en lumière des « droits des femmes »

En novembre 2023, pour la Quinzaine de l'Egalité et de la Diversité, 12 projets en lien avec les droits des femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes ont été financés :

- **Association Balast** : vernissage et exposition du projet de création photographique « Mixité des métiers » d'Olivier Poggianti sur la représentativité des femmes dans les métiers traditionnellement exercés par les hommes, à la Halle des Chartrons
- **Bordeaux Rock** : table ronde et projection du film « Regards croisés : inclusivité dans la musique » dans le cadre du festival Musical Écran dédié au documentaire musical, Cour Mably
- **Centre Accueil Consultation Information Sexualité (CACIS)** : « Les mues », restitution en public des ateliers d'art-thérapie d'écriture et de danse suivis par des femmes accompagnées à la Maison d'Ella
- **Comité Départemental Olympique et Sportif (CDOS) de la Gironde** : « Les règles du sport », initiation sportive et conférence sur le cycle et les menstruations dans la pratique sportive
- **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) de la Gironde** : « Sol froid et sensation du mal », spectacle et débat en partenariat avec l'association Couples et Familles
- **Compagnie Coup de foudre** : « Si j'étais Marianne pendant 24 heures... » : suite du projet Marianne(S), qui a réuni un groupe de 7 femmes ayant subi des violences conjugales autour d'ateliers de pratique théâtrale
- **Compagnie Du chien dans les dents** : « Après la vague », spectacle issu d'ateliers de théâtre menés avec des femmes en situation de grande précarité
- **Kaléidoscope Laboratoire Culturel** : « MutationS », spectacle pluridisciplinaire, contant « les vies de femmes qui évoluent dans un monde qui essaye de les rendre dociles, ce qu'elles refusent »
- **L'Burn** : « Muséothérapie, le soin au musée », exposition d'œuvres réalisées par des femmes en burn-out accompagnées par l'association, en co-construction avec le CAPC
- **Mixeratum Ergo Sum** : « Femmes au foyer / Mères au travail », restitution publique d'ateliers d'écriture pour des femmes concernées par la parentalité
- **Nouveaux Cycles** : cycle d'ateliers au Point Infos Femmes et exposition d'Elsa Landais, graphiste et facilitatrice graphique
- **Projet Luna** : atelier sur le consentement pour du jeune public et visant à lutter contre les stéréotypes de genre



AXE 2 : UNE DEMARCHE INTEGREE DANS TOUTES LES POLITIQUES PUBLIQUES

En complément d'actions spécifiques dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes, la Mission égalité accompagne les autres directions de la Ville à intégrer et prendre en compte les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques publiques.

L'année 2023 a montré que les directions s'impliquaient de plus en plus sur cette thématique, notamment à travers la démarche de budgétisation sensible au genre, mais aussi dans le développement de leurs actions.

1. Déployer la budgétisation sensible au genre

Une démarche de **budgétisation sensible au genre**, c'est-à-dire l'application de l'approche intégrée aux financements publics, a été amorcée dans le but d'évaluer l'impact des décisions budgétaires sur les inégalités femmes-hommes. Il a été décidé d'expérimenter la démarche sur deux axes :

- un axe thématique, la culture
- un axe transversal, les subventions.

L'enjeu, pour la collectivité, est de garantir que les budgets de toutes les directions « fassent leur part » en faveur de l'égalité femmes-hommes et de genre.

1.1. *Un axe thématique : la culture*

En 2022, il a été établi que 71% du budget de la DGAC était « 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.

La Ville de Bordeaux a souhaité approfondir en 2023 l'application de la budgétisation sensible au genre avec une mission d'accompagnement, composée des cabinets Perfégat et L'être égale.

En mars 2023, une formation a d'abord été proposée aux agentes et agents de la Direction générale des affaires culturelles, puis une démarche d'étude des budgets a débuté en septembre 2023 auprès de trois musées « pilotes » :

- Le Musée des Beaux-Arts (MBA)
- Le Centre d'arts plastiques contemporains (CAPC)
- Le Musée d'Aquitaine (MAQ)

1.2. *Un axe transversal : les subventions*

À Bordeaux, le deuxième axe de travail concerne les subventions attribuées à des organismes et associations pour mener leurs actions. Pour que ces actions bénéficient à toutes et tous, la Ville a souhaité sensibiliser ses partenaires associatifs à une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans leur structure et projets. Elle a lancé une démarche d' « éga-

responsabilité », sur le modèle de l'éco-responsabilité mais pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis 2023, pour pouvoir bénéficier d'une subvention, les associations doivent compléter dans leur demande de subvention annuelle, un questionnaire « **Engagements éga-responsables** » concernant 5 grands enjeux : l'égalité professionnelle et la prévention des violences sexistes et sexuelles ; les actions égalitaires et la mixité des publics ou des bénéficiaires ; la communication sans stéréotype de genre ; les partenariats égalitaires ; et l'égal accès aux responsabilités dans la gouvernance.

Deux directions sont allées plus loin dans l'expérimentation de critères d'éga-responsabilité pour leurs subventions :

- La **Direction des sports** a ajouté des critères prioritaires en lien avec le projet de mandature dans le cadre de la campagne de subventions 2023 : Sport féminin, Sport santé, Sport handicap, Quartiers prioritaires de la Ville...
- La **Direction générale des affaires culturelles** a fait du critère « développer une démarche promouvant la parité et l'égalité entre les femmes et les hommes » un critère d'éligibilité obligatoire.

1.3. L'inscription dans le cycle budgétaire

La direction de la programmation budgétaire a formé 2 agent.es lors de la journée de formation sur la BSG du 28 février 2023. Elle suit de près la démarche de BSG depuis lors : présentation lors des réseaux budgétaires, corédaction de la note de cadrage budgétaire, participation à divers temps de travail en interne et avec d'autres collectivités intéressées par la démarche menée à Bordeaux.

La note de cadrage budgétaire de juillet 2023 a intégré une annexe sur la budgétisation sensible au genre, demandant à chaque direction d'indiquer :

- les actions majeures prévues en 2024 visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes / à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes
- le budget qui leur serait dédié
- le nombre et taux d'associations ayant complété la partie du questionnaire sur l'éga-responsabilité dans le dossier de subvention 2024

Toutefois, peu de directions ont complété cette annexe ce qui n'a pas permis de l'aborder de manière systématique lors des conférences budgétaires de septembre 2023.

Les annexes complétées en 2023 par les directions suivantes ont toutefois permis de nourrir le travail sur la budgétisation sensible au genre ainsi que ce rapport : Direction de la Petite enfance et des familles (DGESS), Mission démocratie permanente (DGPRP), Direction vie associative, enfance, jeunesse (DGESS), Direction Générale des Affaires Culturelles (DGAC).

2. Rendre la politique culturelle exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes

La Direction générale des affaires culturelles s'est emparée des enjeux d'égalité femmes-hommes depuis plusieurs années. En 2023, elle l'a à nouveau montré : intégration de la budgétisation sensible au genre (voir p. 70), formation de son personnel, programmation intégrant l'égalité, lancement de la Charte égalité dans les établissements culturels.

2.1. Des programmations dédiées

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.

- Les **Bibliothèques** ont mobilisé un budget dédié de 40 000 € pour promouvoir des artistes femmes au travers de spectacles, conférences... propositions qui ont été présentées tout au long de l'année dans l'ensemble du réseau des bibliothèques.
- **Bordeaux Patrimoine Mondial**, désormais rattaché au Musée d'Aquitaine, porte les Journées du patrimoine et du patrimoine, dont l'appellation est désormais devenue générique pour l'ensemble des Bordelais et Bordelaises.
- Les **musées** ont imaginé des parcours ou ateliers dédiés à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et s'engagent chaque année à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes :
 - o Musée des Beaux-Arts : atelier pour les 7-11 ans afin de mettre en lumière les inégalités dans l'art entre les femmes et les hommes, visite "Regards Croisés" avec Viviane Albenga, spécialiste de la sociologie du genre, autour de la représentation des femmes dans l'art, web-série « Les femmes dans la collection du MusBA ».
 - o Muséum de Bordeaux : visite guidée « La nature vue par les femmes » dans son parcours permanent.
 - o Musée d'Aquitaine : projet « Pourpre », projet "Gestu-elles" conduit tout au long de l'année avec des femmes isolées suivies par Toutes à l'abri et Promofemmes.
 - o CAPC, Musée d'art contemporain : projet « Pas de commencement, pas de fins » en partenariat avec LePli et le Frac Nouvelle-Aquitaine MÉCA.
 - o Musée des Arts Décoratifs et du Design (MADD) : partenariat avec l'association Promofemmes autour d'un cycle de visites thématiques pour retrouver confiance en soi.

2.2. L'égalité appliquée au budget de la culture

Une étude des budgets a débuté en 2023 avec le Musée des Beaux-Arts (MBA), le Musée d'Art contemporain de Bordeaux (CAPC - Centre d'arts plastiques contemporains), et le Musée d'Aquitaine.

La démarche s'est réalisée en 5 étapes :

1) La catégorisation

Cette première étape a permis de confirmer la part importante de dépenses genrables pour les trois établissements et le pourcentage assez faible des dépenses dédiées.

La mise en parallèle des résultats de la catégorisation des trois musées est intéressante uniquement pour ce qu'elle raconte des réalités des musées, mais il n'y a pas d'intérêt à comparer ces pourcentages.

Plus de dépenses sont neutres (0) au Musée d'Aquitaine qui a des frais plus importants d'entretien et de conservation. Les dépenses dédiées (2) plus importantes au CAPC et au Musée des Beaux-Arts sont principalement corrélées aux expositions de artistes femmes ou non-binaires, et aussi à des actions pro-égalité femmes-hommes en médiation culturelle pour les Beaux-Arts.

Catégorisation : synthèse des résultats pour chaque musée

	Neutres = 0	Sensibles = 1	Dédiées = 2
Musée des Beaux-Arts	9%	58%	32%
Musée d'Aquitaine	30%	67%	3%
CAPC	8%	75%	18%

2) Les intentions

Cette seconde étape interroge l'intention de la politique (et des dépenses associées) vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes : est-elle explicite (claire et formalisée dans le cadrage politique, les procédures), implicite (sous-entendue, portée par des individus motivés mais non institutionnalisée, sans ancrage dans les procédures) ou inexistante (un impensé).

Pour les trois établissements, l'intention est claire et explicite au niveau du cadrage général de la politique publique : la Ville de Bordeaux et la DGAC à travers la feuille de route et la Charte égalité manifestent une intention évidente d'aller vers plus d'égalité femmes-hommes. La concrétisation de cette intention dans les projets d'établissement des musées est également en bonne voie.

Cependant, cette intention n'est pas encore suffisamment communiquée au sein des équipes, notamment des équipes techniques, et elle n'est pas encore concrètement intégrée dans les différents axes de travail, programmes, actions et budgets des musées.

3) Les enjeux de genre et classificateurs

Les classificateurs viennent préciser les enjeux d'égalité sur lesquels la dépense sensible (type 1) ou dédiée (type 2) peut avoir un impact (négatif ou positif). Cette troisième étape permet de déclencher la compréhension du sujet car elle fait le lien entre le budget et ce que l'on peut ou veut atteindre avec ce budget en termes d'égalité.

Il est ressorti des échanges avec les équipes et de l'analyse du budget par le prisme du genre que les enjeux prioritaires sont en partie différents selon les musées du fait de leur nature. Toutefois, deux enjeux communs aux trois musées ressortent :

- La parité des artistes au sein des collections et dans les expositions et la parité des intervenant-es dans la médiation
- La lutte contre les stéréotypes de genre (changer les représentations véhiculées dans et par l'art)

4) Les données

Des tableaux de collecte de données adaptées aux trois musées ont été complétés par les équipes. Il en ressort quelques éléments généraux :

- Le poids du marché de l'art conduit à ce que les budgets d'acquisition soient souvent plus conséquents pour les artistes hommes. Souvent, en termes d'image, l'acquisition vise à améliorer l'attractivité du musée et donc de la ville. Toutefois, il pourrait être défendu que l'achat public doit aussi contribuer à améliorer la renommée d'artistes moins connus ou connues.
- On n'observe pas de déséquilibres majeurs chez les intervenants-es (nombre, rémunérations) mais la répartition paritaire semble être parfois un peu due « au hasard ».
- Certaines données ont été fournies avec facilité. Pour d'autres, l'exercice a été relativement chronophage car il a nécessité un travail de fouille dans différents logiciels et tableurs, une mise en forme et un traitement différent et inhabituel pour les musées. Des ajustements souvent peu coûteux (ex : ajouter une colonne sur le genre et sur le coût etc.) pourraient rendre la collecte systématique sur des champs choisis.

Les données collectées pour le Musée des Beaux-Arts

Pour la **mixité des artistes dans les collections**, on recense **230 œuvres de femmes sur 8000 œuvres catégorisées, soit 3,05%**. Sur l'achat des œuvres, le budget est garant du patrimoine culturel d'un pays. On retrouve plus d'œuvres d'hommes car ils sont plus connus et plus disponibles à l'achat. Les **acquisitions** pour le MBA sont aussi liées aux expositions et doivent correspondre au corpus. La marge de manœuvre est donc étroite.

Sur 5 ans, **les œuvres des femmes achetées représentent seulement 16% des achats mais encore moins (6,4 %) des dépenses d'investissement engagées.**

Données collections/acquisitions pour le Musée des Beaux-Arts

Collections (11,9% inconnu)	 3,05%	 84,6%
Acquisitions (2018-2023)	 2	 10
Investissement total par sexe (2018-2022)	 10 450€	 151 646 €
Investissement moyen par sexe (2018-2022)	 5 225€	 15 164 €

Concernant **la mixité des intervenant-es**, les données montrent une quasi-parité en faveur des femmes qui représentent 52% des effectifs. Le musée n'a pas de procédure définie pour arriver à parvenir à atteindre la parité chez les intervenant-es, mais les équipes sont sensibles à l'équilibre dans ce domaine.

Données intervenant.es par sexe pour le Musée des Beaux-Arts (2022-2023)

Données 2022 et 2023	F	H	Total
Intervenant-es rémunéré-es	16	12	28
%	57%	43%	100
Montant perçu	4107	3839	7946
%	52%	48%	100

En termes de **montant des honoraires**, le musée n'a pas de barème préétabli. C'est l'intervenant-e qui fixe le tarif. Les personnes sont bénévoles si elles le souhaitent uniquement. On remarque que **les femmes touchent 52% des honoraires alors qu'elles représentent 57% des intervenant-es**. Leurs interventions sont de 256 € en moyenne, contre 319 € pour les hommes. Ce delta n'est pas expliqué, mais il peut être pertinent de "garder un œil" sur les montants des rémunérations pour s'assurer que cette différence ne s'accroît pas, et qu'elle n'est pas liée aux pratiques genrées des négociations des tarifs quand on sait que, généralement, les femmes ont tendance à moins bien "se vendre" que les hommes.

5) Les indicateurs et ajustements

Cette étape a permis d'identifier par musée les améliorations à apporter. Il en ressort des propositions d'ajustements adaptés à chaque musée mais aussi des propositions d'orientation partagée et des indicateurs communs.

Le travail de budgétisation sensible au genre auprès des trois musées a permis d'aborder un champ large d'enjeux, dont certains étaient déjà à l'ordre du jour à travers la mise en marche de la Charte égalité femmes-hommes de la DGAC. Cependant, une démarche méthodologique systématique prenant comme entrée les budgets a ouvert d'autres conversations et fait remonter d'autres données quantitatives et qualitatives.

L'analyse des données portant sur les collections et acquisitions des musées confirme une histoire patrimoniale patriarcale qui pèse sur la mixité des artistes. Le déséquilibre est particulièrement flagrant pour le Musée des Beaux-Arts et le Musée d'Aquitaine. Il se reflète dans la part minimale des femmes dans les collections, mais aussi dans le coût moins élevé des œuvres d'arts réalisées par des femmes acquises par les établissements (hors CAPC).

Ce travail a permis d'établir la marge de manœuvre dont dispose chaque musée pour avancer en matière d'égalité femmes-hommes, en identifiant les efforts à faire et les leviers et des actions sur lesquelles s'engager (ou à poursuivre) dans les années à venir. Les données montrent que l'intention politique se concrétise mais l'analyse détecte des points d'achoppement organisationnels, notamment un manque d'outils de pilotage pour mieux cranter les objectifs en matière d'égalité femmes-hommes dans les expositions, les interventions (*sourcing*) et les œuvres à acquérir.

Les préconisations portent sur la collecte de données, la programmation, les acquisitions, la composition paritaire des comités et dans la sélection des commissaires, les actions en éducation culturelle et artistique et la médiation...

La majorité de ces ajustements peut se faire à iso-budget et demande un rééquilibrage plus qu'une augmentation budgétaire. Certains ajustements discutés, par exemple refaire les cartels, peuvent nécessiter un budget supplémentaire s'il est fait appel à des prestataires externes. L'ajustement peut aussi se faire par une meilleure valorisation du travail fait sur le genre dans la médiation en rendant visibles les efforts (en ressources humaines et financières) et leurs effets (sur les publics).

2.3. L'égalité appliquée aux subventions culturelles

La question de l'éga-responsabilité a été un des axes majeurs lors de l'instruction des dossiers de demandes de subvention pour 2023 : plusieurs critères d'éligibilité, communiqués via le site de la Ville, sont requis. Quelques-uns sont bloquants : cela signifie que leur non-respect empêche l'association déposant une demande de voir son dossier instruit. Parmi ces critères, il y a celui qui vise à « **Développer une démarche promouvant la parité et l'égalité entre les femmes et les hommes** ».

En 2023, les associations ne respectant pas ce critère ont eu un refus d'augmentation de leur subvention et pas de proposition de signature de conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO). A terme, l'objectif est de mettre en place des sanctions plus importantes.

3. Appliquer l'égalité dans la politique sportive

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... La Direction des sports a poursuivi les objectifs de sa feuille de route, adoptée en 2022, concernant ces enjeux.

3.1. Femmes et hommes dans le sport bordelais

En 2023, les associations sportives bordelaises comptabilisent 11 041 femmes et 30 538 hommes, soit **36% de public féminin** (66% d'hommes et 34% de femmes en 2022 / 64% H. et 36% F. en 2021).

3.2. L'égalité dans la feuille de route sportive

L'accompagnement des sportives bordelaises de haut niveau

La dynamique Team Bordeaux a permis le soutien d'athlètes de haut niveau dans leur préparation olympique ou paralympique. La Ville a agi en facilitant les conditions d'entraînement ou la participation aux grandes compétitions sportives.

Sur 23 athlètes soutenus, **14** sont des femmes.



Une attention a été portée au rééquilibrage des subventions entre la pratique masculine et féminine en 2023, par exemple :

- Bordeaux Mérignac Volley : + 22 000 € en 2023, 157 000 € ont été versés contre 135 000 € en 2022 (une hausse de 35 000 € avait déjà été attribuée en 2022)
- Equipe de rugby féminin : + 17 000 €, 86 000 € versés en 2023, 69 000 € en 2022 (avec une hausse de 4 000 € entre 2021 et 2022).

La prévention des violences sexistes et sexuelles auprès des associations

La Ville s'est engagée à accompagner les associations dans la lutte contre les violences sexuelles, physiques et psychologiques dans le sport. La Direction des sports a ainsi programmé 18 sessions de prévention des violences sexistes et sexuelles avec le Comité Départemental Olympique et Sportif de Gironde (CDOS 33). 75 personnes ont été formées, dont 25 salariés (éducatrices et éducateurs sportifs) et 43 dirigeant.e.s ou encadrant.e.s bénévoles, issus d'environ 35 clubs ou sections.

L'attribution des créneaux

Une attention particulière a été portée à l'attribution de nouveaux créneaux dans les équipements pour les disciplines mixtes ou féminines. De nouvelles infrastructures sportives ont été ouvertes en vue d'encourager le sport mixte.

3.3. *L'égalité appliquée aux subventions sportives*

De nouveaux critères d'attribution des subventions

En 2023, les critères d'attribution de subvention des acteurs sportifs ont été remis à plat. Les nouveaux critères sont le fruit d'une concertation débutée en 2021 avec le forum des sports, qui s'est poursuivie avec quatre ateliers thématiques de co-construction avec les acteurs du monde sportif.

La structuration des subventions comporte désormais une partie subvention « de base » pour 80 % (correspondant au nombre de licenciés, nombre de jeunes, type d'activité, etc) et un système de bonification pour 20 % s'appuyant sur les actions entreprises dans les domaines prioritaires de la politique sportive municipale : égalité femmes-hommes, offre sportive dans les quartiers prioritaires, éco-responsabilité, inclusion, formation des jeunes sportifs.

Un accompagnement spécialisé

La Mission égalité a proposé un accompagnement approfondi sur l'état des lieux des subventions au prisme du genre avec Aurélie Arquier. La mission s'est déroulée de septembre à décembre 2023.

Le livrable rendu le 9 février 2024 contient une analyse des effectifs (adhérent.es / licencié.es), une analyse des subventions, des préconisations par famille de subventions (loisirs, haut niveau, pro), des préconisations pour le déploiement de l'approche intégrée et de la BSG à la direction des sports.

Les chiffres

➤ Sport Educatif et de Loisirs (SEL)

L'enveloppe « Sport Educatif et de Loisirs » s'élève à 1 528 275€ (soit 37.4% du budget total) et concerne 122 clubs/Sections. L'analyse a pu être menée sur seulement 85 clubs/sections, les autres n'ayant pas complété l'ensemble des données (soit 69.7% des lignes pour 68.8% de l'enveloppe).

- Seulement 16,5% des clubs comptent + de 60% de femmes et + de 50% des licenciées féminines sont concentrées dans 10 clubs.

- Les femmes restent sur-représentées dans les pratiques dites « esthétiques » (patinage, natation synchronisée, GR, aquagym). Mais certaines disciplines apparaissent comme mixte (natation, tennis, volley, athlétisme).
- On observe une inégalité de répartition de l'enveloppe de subventions SEL au détriment des femmes :
 - Sur l'ensemble des clubs, un montant théorique de 355 833 euros devrait « revenir » aux filles/femmes licenciées. Soit un montant de subvention de 42,1€/femme, alors qu'en réalité, elles perçoivent 37,9€/femme. Cela suggère une distribution actuelle défavorable aux filles/femmes.
- Les clubs les plus subventionnés (notamment sport collectif de grand terrain) ont un taux de féminisation moyen très inférieur à la moyenne bordelaise (24% au lieu de 34,7%)
 - Les 13 clubs les plus subventionnés, percevant une subvention de + de 23k€, (pour un montant total de 482 930€ = 46% de l'enveloppe dédiée), ont un taux moyen de féminisation de 24%. La subvention théorique qui devrait revenir aux femmes est de 54,4€/femme, dans les faits elle est de 40,9€/femme, soit un delta de 13,5€ en défaveur des filles/femmes. L'écart entre le montant perçu réel et le montant théorique est largement en défaveur des filles et des femmes.
- Près de 60% des clubs déclarent un engagement en matière d'égalité femmes-hommes. Pour autant, un important travail de sensibilisation reste à mener pour que cet engagement se traduise dans les chiffres.

➤ Sport haut niveau

L'enveloppe « haut niveau » s'élève à 1 088 980 euros (soit 26.7% du budget total) et bénéficie à 45 clubs. L'analyse a pu être menée sur seulement 24 clubs/sections pour 45 au total, les autres n'ayant pas complété l'ensemble des données.

Pour ces 24 clubs/sections, le taux de féminisation est de 40,3% : les licenciées féminines semblent mieux représentées dans les effectifs des associations qui bénéficient des subventions « Haut Niveau » mais les données disponibles ne permettent pas de tirer des conclusions fiables.

Les préconisations

- Poursuivre l'analyse des subventions en incitant les clubs à fournir l'entièreté des données relatives à leurs adhérents et adhérentes et évaluer l'impact des nouveaux critères d'attribution
- Mettre en place un outil de sensibilisation des associations sur l'égalité F/H et un guide des bonnes pratiques
- Intégrer, dans les conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens des clubs qui reçoivent le plus de subventions, un volet égalité femmes-hommes concret (action / indicateur / calendrier)
- Travailler sur l'aménagement égalitaire des équipements sportifs en création ou rénovation

4. S'appuyer sur la vie associative pour développer des initiatives égalitaires

4.1. *La mobilisation de la Direction vie associative, enfance, jeunesse*

La Direction de la vie associative, de l'enfance et de la jeunesse (DVAEJ) s'est fortement engagée en 2023 sur les sujets d'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle a organisé, le 19 octobre 2023, au Domaine de la Dune à Arcachon, une journée de sensibilisation sur le thème de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations à l'attention de l'ensemble des agent.es.

De plus, deux agentes ont participé à une journée de formation sur la budgétisation sensible au genre (BSG) en février 2023.



Dans le cadre de la démarche d'**Ega-responsabilité des subventions**, le Guichet unique des subventions a travaillé sur un questionnaire des « engagements éga-responsables » intégré au dossier de subvention depuis mai 2023 et dans le nouveau portail des aides AIDEN.

Un accompagnement global des associations à la promotion de l'égalité femmes-hommes a également été déployé via une enquête auprès des associations sur la compréhension des engagements éga-responsables et une journée inter-associations sur les engagements éga-responsables avec les associations spécialisées (2024).

4.2. *Les données recueillies sur les associations*

Pour déposer une demande de subventions, les associations bordelaises doivent désormais renseigner dans les dossiers remis à l'administration de nombreuses données genrées :

- les effectifs de leurs bénévoles, salarié.e.s, adhérent.e.s par genre
- la composition de leurs bureaux et conseils d'administrations

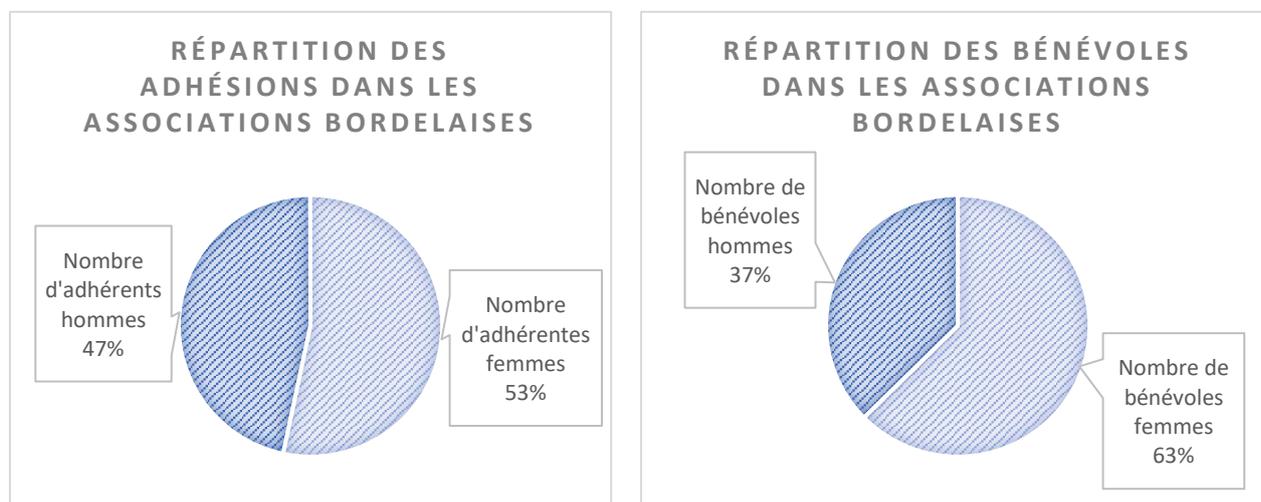
Les chiffres qui suivent concernent les 548 associations subventionnées et enregistrées dans le logiciel de suivi lors de la rédaction de ce rapport.

Equipe salariée

Les associations comptent 29 832 emplois salariés mais les données genrées portent seulement sur 35% d'entre eux, parmi lesquels **66% de femmes et 34% d'hommes**.

Adhésions et bénévolat

Les 548 associations comptent 280 311 adhérents et adhérentes. Sur les effectifs dont le genre a été renseigné (56% du total), on compte 47% d'hommes et 53% de femmes, soit une répartition assez **mixte**.



Concernant les 24% de bénévoles ayant un genre renseigné (sur 148 159), **62% sont des femmes** et 37 % des hommes, soit une **large majorité de femmes**.

A titre de comparaison, au niveau national, le taux de participation bénévole des hommes (45 %) est légèrement supérieur à celui des femmes (42 %), mais ce constat doit être nuancé selon les domaines d'activité : les hommes sont plus enclins que les femmes à être bénévoles dans le domaine des loisirs, mais c'est l'inverse dans le social-caritatif, la santé et l'éducation-formation. Au niveau national comme local, ces chiffres sur le bénévolat manquent très largement de données genrées, rendant difficile le traitement des inégalités éventuelles à l'œuvre.

Gouvernance

En ce qui concerne la gouvernance des associations, les données genrées sont presque toutes complètes.

1140 femmes et 1152 hommes composent les différents bureaux des associations, soit une **parité presque parfaite** (48 personnes n'ont pas communiqué leur genre). Ce constat doit cependant rester nuancé car nous n'avons pas les précisions sur les rôles dévolus à chacun et chacune au sein des bureaux (présidence, trésorerie, secrétariat général).

Concernant les conseils d'administration, sont enregistrés **2053 femmes (49,95%)** et **2057 hommes (50,05%)**, 123 personnes n'ont pas communiqué leur genre. On constate ici aussi une **parité exacte**.

Cela démontre une forte prise de conscience de l'importance de la parité dans la gouvernance associative et d'efforts fournis pour lutter contre le plafond de verre associatif, car selon la dernière enquête de l'INSEE, les femmes ne représentent encore que 35 % des présidences d'associations.

5. Mettre en action l'égalité dans les politiques petite enfance, enfance et jeunesse

En 2023, de nombreuses 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 et de prévention des violences sexistes et sexuelles.

5.1. Une nouvelle feuille de route

La Ville de Bordeaux s'est dotée d'un nouveau **projet éducatif de territoire (PEDT)** en 2023, intitulé « Grandir & s'épanouir » et destiné à proposer des actions éducatives aux publics allant de la naissance à la majorité. Il vise à répondre aux enjeux éducatifs actuels autour de 4 grandes thématiques : l'environnement, la solidarité, la démocratie, les parcours éducatifs. L'un des objectifs est d'« **Agir dès la petite enfance pour l'égalité filles-garçons et lutter contre toutes les violences** » par la formation des professionnels et la déconstruction des stéréotypes.

Un nouvel appel à projets, doté d'un budget de 120 000€, a également été lancé dans ce cadre visant à soutenir et encourager la création d'actions éducatives concrètes, innovantes et favorisant la coopération entre acteurs éducatifs. En 2023, le projet, porté par l'association Projet Luna, d'« **animation d'ateliers de lutte contre les stéréotypes de genre à destination des enfants de 6 à 10 ans** » a bénéficié d'un soutien financier et d'un accompagnement tout au long de l'année par la Mission projet éducatifs et par d'autres directions (Direction du développement social urbain, Mission égalité).

5.2. Le partage de l'espace public dès le plus jeune âge

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. Chaque projet de cour fait l'objet d'une concertation avec les enfants et les équipes éducatives.

En 2023, la rénovation des cours s'est poursuivie dans **4 crèches et 8 écoles**, soit 12 nouveaux établissements. Ce sont donc 22 écoles et crèches dont les cours ont été désimperméabilisés, végétalisés, et qui sont équipées d'aménagements favorisant l'égalité fille-garçon et l'inclusion des enfants en situation de handicap.



**NOMBRE D'ÉCOLES ET DE CRÈCHES
AVEC UNE COUR BUISSONNIÈRE - PAR AN**

3	7	12
2021	2022	2023

5.3. La petite enfance

Des formations à l'égalité filles-garçons

En février 2023, une journée d'étude intitulée "**L'égalité filles-garçons, un enjeu dès la petite enfance**" a été organisée dans le cadre du Mois de la petite enfance à la bibliothèque Mériadeck de Bordeaux. Une centaine de personnes de la direction petite enfance, des crèches privées et associatives et des bibliothèques a pu assister à des conférences et des ateliers sur ces thématiques. Au programme : une conférence « Eduquer à l'égalité dès la petite enfance » par Edith Maruéjols, directrice générale de L'Atelier Recherche OBServatoire Egalité, des lectures



Illustration du programme de la journée, extraite de l'ouvrage Rock'n roll de la collection Badaboum

d'albums par les bibliothécaires, une conférence « Repenser les pratiques professionnelles au-delà du genre » par l'association La Foudre prend racine et une table ronde "Par terre les clichés !" discussion entre une éditrice, Elise Courtois, directrice de la collection Badaboum, Talents hauts, et une autrice-illustratrice, Claire Garralon.

Par ailleurs, le service Modes d'Accueil Petite Enfance (MAPE) a bénéficié de deux formations d'une journée sur les violences faites aux femmes, intitulées « **Repérer, accueillir et orienter les victimes de violences dans le couple** » réalisées par le CIDFF et financées par la Mission égalité. 45 agentes et agents ont été formés le 20 juin et le 7 septembre 2023 (personnes en charge des permanences d'accueil, d'information et d'accompagnement des familles à la recherche d'une solution d'accueil pour leur tout-petit ; personnes chargées d'instruire les dossiers dès lors qu'une fragilité sociale ou éducative est repérée).

A l'issue de cette formation, les actions suivantes ont été mises en place : affichages et flyers dans tous les lieux de permanences, intégration d'une fiche technique « bien orienter » dans le kit du permanencier, questionnement systématique de toutes les mères et futures mères accueillies pour repérer des victimes de violences (« Etes-vous confrontée à un contexte de violence au sein du foyer »).

Des recrutements en mixité

Afin d'agir face à la pénurie de professionnels de la petite enfance, une campagne de recrutement non stéréotypée (voir ci-contre) a été lancée en novembre 2023 par la Ville de Bordeaux afin d'élargir le vivier de recrutement habituel et communiquer sur les métiers de la petite enfance et les postes à pourvoir au sein des crèches municipales.



Amélioration de l'attribution des places en crèche

De nouvelles règles d'attribution des places de crèche (2676 attribuées) ont été votées en 2022. En 2023, **72%** des familles monoparentales demandeuses ont obtenu une place.

La Ville de Bordeaux a mis en place, en 2023, deux comités d'expert.es (Santé-Handicap et Vulnérabilité sociale et éducative) pour étudier individuellement certaines demandes. Les comités peuvent décider d'attribuer des points supplémentaires pour la demande de place en crèche, voire accorder une place à titre dérogatoire. En 2023, **72%** des crèches municipales et partenaires ont atteint l'objectif de **15%** de places pour les familles à faibles revenus (contre 61% en 2022).

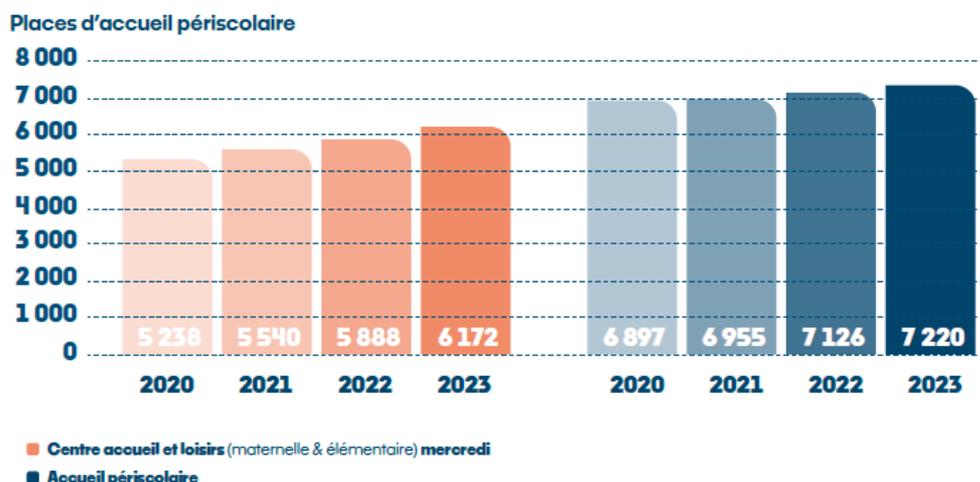
Des places en crèches ont également été ouvertes pour **faciliter l'insertion professionnelle** ou le retour à l'emploi de parents de jeunes enfants en situation de précarité (notamment les familles monoparentales, constituées de 83 % de femmes à Bordeaux). Il s'agit de bénéficier d'une place en crèche et d'un accompagnement personnalisé à la recherche d'un emploi. En 2023, 17 places dédiées à ce dispositif sont proposées dans les crèches municipales. Le projet de la crèche de Benauges 3 est particulièrement innovant puisqu'il s'agit de travailler non seulement avec Pôle Emploi, mais aussi avec des acteurs locaux de l'insertion professionnelle.

5.4. L'enfance

L'accueil périscolaire

La Ville a financé le développement de places dans les accueils péri et extra scolaires sur l'ensemble du territoire pour accompagner le renouvellement et la croissance de la Ville. En 2023, **284 nouvelles places** en accueils extrascolaires et 94 en accueils périscolaires ont été ouvertes.

En matière d'égalité femmes-hommes, cette augmentation permet aux parents une meilleure articulation des temps de vie professionnels et personnels (les mères consacrent **1h35 par jour** aux tâches parentales, les pères 41 minutes – étude de l'INED, 2021).



Le Conseil municipal des enfants

Le Conseil Municipal des Enfants (CME) est un outil d'éveil à la citoyenneté et à la démocratie avec la mise en place d'une élection paritaire par tirage au sort parmi les volontaires. En 2023, 58 jeunes ont été élu.e.s : 29 filles et 29 garçons. Les enfants élus sont répartis en 4 commissions : « Tous ensemble, aidons-nous », « Mangeons-mieux », « Protection Environnementale Bordeaux » et « Tous égaux ».

Quelques actions de la commission « Tous égaux » en 2023 :

- 8 mars 2023 : intervention de l'association Jane Goodall Institute pour la journée internationale des droits des femmes
- 7 juin 2023 : intervention d'ALIFS sur les discriminations
- 10 mai 2023 : intervention de la Cité Educative sur la lutte contre le harcèlement
- Juin 2023 : réalisation d'une banderole sur la diversité accrochée rue Porte Dijeaux et rue des Remparts dans le cadre du Mois des Fiertés



6. Garantir l'égalité dans la commande publique

La promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations constituent un des axes de la politique achat de la Ville.

6.1. Les Délégations de Service Public (DSP)

Une **annexe égalité femmes-hommes, diversité, lutte contre les discriminations** est intégrée dans l'ensemble des DSP depuis 2018. Elle cible :

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

L'annexe constitue un sous-critère pondéré entre 5 et 7% relativement à la complétude et la pertinence des informations fournies. Les entreprises doivent également produire un **plan d'action et de progrès** qui couvre la période de la DSP. Ces éléments sont ensuite vérifiés lors des revues de contrat régulières avec les concessionnaires. Si le plan de progrès n'est pas respecté, la Ville peut appliquer des pénalités.

L'index Egalité professionnelle est également demandé et permet d'avoir des éléments de comparaison entre les entreprises candidates. En 2023, **11 DSP comportant des plans de**

progrès étaient actives sur les 20 délégations de service public de la Ville et du CCAS de Bordeaux.

Deux nouveaux contrats ont été notifiés en 2023. Comme tous les contrats depuis 2018, ils portent des exigences « lutte contre les discriminations et égalité ». Les contrats longs permettent la mise en place de démarches qualitatives, leur durée permet un accompagnement au changement des pratiques internes.

L'objectif est multiple : lutter contre toutes les discriminations et permettre aux concessionnaires d'améliorer leur recrutement, par exemple sur des métiers en tension et/ou les métiers à *féminiser* en dynamisant leur propre politique RSE et former leurs collaborateurs et collaboratrices.

Les concessionnaires ont majoritairement axé leurs travaux sur l'égalité salariale et une meilleure prise en compte du respect temps personnel/temps professionnel.

6.2. Les marchés publics

Toutes les entreprises candidates aux contrats de la commande publique, lancés par la Mairie de Bordeaux, sont 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.

Un **questionnaire relatif à l'égalité et à la diversité** est intégré, depuis 2022, dans l'ensemble des marchés passés par la Direction des achats et de la commande publique de la ville et de la métropole visant à connaître le positionnement et la dynamique engagée sur ces enjeux par les candidats aux marchés. Ce questionnaire reste facultatif, mais est annexé au règlement de la consultation.

Dans le cadre du SPASER 2022 et suite au réengagement de Bordeaux Métropole dans les labels Égalité et Diversité délivrés par l'AFNOR, cette démarche est valorisée dans les règlements de consultation. 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 (clause de progrès en matière d'égalité comme critère d'attribution et condition d'exécution des plus gros contrats).

7. Améliorer l'insertion professionnelle des femmes

7.1. Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

En 2023, la Maison de l'Emploi de Bordeaux a accompagné, au titre du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), 818 personnes dont 487 femmes, représentant **60 % du public accompagné**, une part stable par rapport à 2022.

Parmi les 272 nouvelles entrées sur le dispositif en 2023, 146 concernaient des femmes, soit **54 % des nouvelles entrées**. Cependant, 81 femmes n'ont pu intégrer l'accompagnement PLIE en raison de leur indisponibilité, soit 30 femmes de plus qu'en 2022. **Plus de 55 % des femmes** orientées vers le dispositif étaient empêchées, contre 46 % des hommes.

La répartition genrée varie selon les tranches d'âge, avec une concentration féminine particulièrement visible entre 31 et 40 ans (68 % du public, +2 points par rapport à 2022) et une réduction dans la tranche des 20-30 ans.

Le PLIE a comptabilisé 313 sorties en 2023, dont 179 concernaient des femmes (57 %). Parmi ces sorties, 52 % étaient positives, c'est-à-dire vers un emploi durable, **les femmes ayant un meilleur taux d'insertion durable que les hommes.**

On constate également une surreprésentation des femmes dans les quartiers prioritaires de la Ville (QPV), 65 % des femmes accompagnées sont issues des quartiers prioritaires bordelais.

Parmi les 375 allocataires du RSA accompagnés par le PLIE, 199 étaient des femmes, soit 53 %, un taux stable par rapport à 2022.

Les femmes cumulent près de 60 % des difficultés recensées, principalement des difficultés périphériques au champ professionnel, telles que la mobilité, la santé, les compétences numériques, l'isolement, le manque de confiance ou d'autonomie, la maîtrise linguistique et le logement. Contrairement aux attentes, le frein « garde d'enfant » n'est pas très représenté (3,6 %), car il doit être résolu en amont pour suivre un parcours renforcé d'accompagnement à l'emploi.

7.2. Les clauses d'insertion

En ce qui concerne les clauses d'insertion, 1 227 bénéficiaires ont été enregistrés en 2023, soit une hausse de plus de 20 % en glissement annuel. Parmi eux, 400 étaient des femmes et 827 des hommes, les femmes représentant plus de 32 % du total des bénéficiaires, en baisse de 10 % par rapport à 2022. Une hypothèse pour cette baisse pourrait être la reprise économique, notamment dans le secteur du BTP.

En termes de volume d'heures d'insertion, qui s'élevait à 372 810 heures en 2023, l'activité a été assurée à **30 % par des femmes** (110 823 heures) et à 70 % par des hommes (261 987 heures).

Le public féminin a assuré en moyenne 277 heures de travail par individu, contre 316 heures pour les hommes, les deux genres voyant leur quota individuel d'heures de travail baisser par rapport à 2022. En effet, plus de personnes ont été employées mais avec plus de temps partiels.

7.3. La création d'entreprise

Concernant l'appui à la création d'entreprises, les permanences individuelles « création d'entreprise, amorçage de projets » de la Maison de l'Emploi ont vu une fréquentation de **58 % de femmes**, avec 152 femmes conseillées sur 262 usagers.

Ce chiffre est meilleur que la moyenne nationale : selon BPI France, 28 % des Françaises – soit 7,7 millions de femmes – sont engagées dans une dynamique entrepreneuriale, qu'elles aient l'intention de créer leur entreprise, qu'elles soient en cours de création (« porteuses de projet ») ou qu'elles soient déjà cheffes d'entreprise ou ex-cheffes d'entreprise. Si l'indice entrepreneurial féminin reste inférieur à l'indice masculin, l'écart entre les deux genres se réduit fortement depuis 2018.

8. Prendre en compte les droits des femmes dans les politiques sociales

8.1. Bordeaux terre de solidarités

En 2023, la Halte de jour Stalingrad gérée par le CCAS a accueilli près de 22 814 personnes dont **10% de femmes** en situation de sans-abrisme, d'hébergement précaire ou de mal logement.

Le Centre d'accueil et d'accompagnement de la famille (CAAF) regroupe deux structures d'accueil pour des femmes enceintes et des mères isolées avec leurs enfants de moins de trois ans qui ont besoin d'un soutien matériel et psychologique. En 2023, **73 familles monoparentales ont été accompagnées.**

Concernant le centre Simone Noailles, les femmes représentent **59% du public sur l'hébergement d'urgence.** Pour la stabilisation, les plus de 50 ans représentent 67,5% du public accueilli **dont 51% de femmes.** Dans l'ensemble, le centre Simone-Noailles a accueilli 66 personnes en plus par rapport à 2022.

En 2023, le Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile (CADA) Alexandra David Néel a accueilli 129 personnes (30 familles et 30 personnes isolées) contre 102 en 2022 (26 familles et 24 personnes isolées). Les accueils reflètent la proportion homme-femme dans le processus migratoire global. Ainsi, **les femmes représentent 44 % du public accueilli,** notamment du fait de l'entrée d'un plus grand nombre de familles monoparentales composées de mères isolées.

En novembre 2023, dans le cadre du programme « Bordeaux Terre de Solidarités », un soutien financier a été accordé par le CCAS au projet d'accompagnement dans leur parentalité de femmes issues de l'immigration et en situation de précarité porté par l'association Promofemmes.

8.2. La Nuit de la Solidarité

La 2^{ème} édition de la 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 les besoins de mise à l'abri d'urgence. Un questionnaire a été proposé à chaque personne rencontrée. Des « Praticantes de la rue » ont été associées au dispositif.



Les résultats

554 personnes ont été recensées le 26 janvier 2023 :

- 213 personnes en ville (rue)
- 273 personnes en bidonvilles et campements dont 128 mineur.es (49 % de garçons et 51 % de filles)
- 68 personnes en campements non visités

A ces 554 personnes s'ajoutent 182 personnes en squat.

Au moins un tiers des adultes à la rue sont des femmes, dont 71 % en bidonville. Il reste possible que leur présence soit sous-estimée, en raison, par exemple d'une volonté de rester "invisibles" pour se protéger des dangers de la rue. 59 % des personnes indiquent ne pas être accompagnées par un travailleur social. Les proportions apparaissent comparables pour les hommes et pour les femmes, toutefois ces dernières ont souvent expliqué 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 le temps" d'exposer leur situation et de tisser une relation de confiance leur semble indispensable pour de bonnes conditions d'accompagnement.

Un groupe de travail été lancé afin d'approfondir la prise en compte de la parole des femmes en errance, comprendre les besoins spécifiques exprimés et identifier les réponses les plus adaptées à y apporter.

9. Développer la participation citoyenne pour toutes et tous

En 2023, plusieurs actions de la Mission démocratie permanente ont concouru à plus d'égalité entre les femmes et les hommes :



- la mise en place de garde d'enfants et d'accueils lors des événements ;
- l'attention portée à la parité de la Convention citoyenne pour le climat composée de 92 Bordelais et Bordelaises pour la grande majorité tirés au sort ;
- l'attention portée à la parité de l'Observatoire de la démocratie permanente et à la répartition de la parole entre hommes et femmes lors de réunions publiques.

Par ailleurs, dans le cadre du **budget participatif**, 40 projets ont été soumis au vote des Bordelais et Bordelaises du 15 décembre 2022 au 31 janvier 2023. 2 500 personnes ont voté et permis de financer 34 projets lauréats pour une enveloppe globale de 2 millions d'euros. L'un des projets sélectionnés était dédié à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Intitulé « **Balance ta fresque** » et porté par la Jeune Chambre économique de Bordeaux, il s'agit d'un projet de fresque murale. L'association visait des espaces que l'on souhaite plus mixtes comme un skate-park ou le Parc des sports Saint-Michel. Accompagné par la Direction générale des affaires culturelles, la Direction des sports et la Mission égalité, le projet a été réalisé en 2024 sur le skate-park des Chartrons.



10. Etendre la visibilité des femmes dans l'espace public

Seulement 8,6% des voies et espaces publics de la ville de Bordeaux portent 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*).

En 2023, une délibération a validé la **nouvelle composition et le nouveau règlement** de la commission viographie :

[...] Monsieur le Maire souhaite que la politique de dénomination nourrisse pleinement l'enjeu républicain d'égalité, dans toutes ses dimensions.

En effet, dans le cadre de la politique égalité femmes-hommes, agir sur la toponymie est une première étape symbolique visant à visibiliser le genre féminin dans l'espace public au sens géographique du terme et également au sens de l'histoire collective et s'inscrit, plus largement, dans le cadre d'un aménagement urbain prenant en compte les femmes. Aussi, la ville de Bordeaux, à travers la Commission de viographie, entend poursuivre et renforcer la politique volontariste de féminisation de la toponymie en privilégiant des propositions de noms féminins ayant, de préférence, un lien avec Bordeaux. Au-delà d'une parité strictement numéraire, l'enjeu de la commission viographie est également de donner une visibilité au genre féminin en lui consacrant des espaces publics, des établissements publics ou des axes structurants. La doctrine de la Ville n'étant pas de débaptiser, l'effort doit se porter sur les quartiers émergents et les nouveaux établissements.

Cette politique volontariste doit pouvoir s'appuyer sur un travail mémoriel réalisé en lien avec les historiens et la Mission égalité femmes-hommes pour nourrir la liste d'hommage de personnalités féminines à honorer à Bordeaux. [...]

En 2023, sur 22 nouvelles dénominations, **9 étaient des noms de femmes (soit 41%)**, 4 des noms d'hommes et 9 des noms communs.

Noms	Qui était-ce ?
Place Germaine Tillon	Née le 30 mai 1907 et morte le 19 avril 2008 à Saint-Mandé (Val-de-Marne), résistante et ethnologue française. Ethnologue formée par Marcel Mauss, elle se livre à des actions de résistance (propagande, évasion, renseignement) pendant la guerre et constitue dans l'après-guerre une abondante documentation sur la résistance et la déportation. Militante pour les droits humains, elle consacre ses travaux à la société maghrébine et à la guerre d'Algérie. Titulaire de nombreuses décorations pour ses actes héroïques durant la Seconde Guerre mondiale, elle intègre le Panthéon le 27 mai 2015.
Rue Marie Marvingt	Née le 20 février 1875 et morte le 14 décembre 1963, c'est une pionnière de l'aviation, sportive, alpiniste, infirmière et journaliste française. Surnommée « la fiancée du danger », elle se fait connaître par ses multiples exploits dans des disciplines sportives plus ou moins à risques comme l'alpinisme, le cyclisme et de nombreux autres sports, notamment d'hiver. Elle est la première femme à terminer le Tour de France, en 1908, après avoir essuyé le refus des organisateurs, et a traversé la Manche seule en avion en 1909. Elle est la femme la plus décorée de l'histoire de France.

Voie Rolande Ménard	Militante associative de Bacalan, co-fondatrice de Gargantua et du journal de Bacalan, longtemps dirigeante de la Régie de quartier et du club de prévention spécialisée APCLP de Bacalan.
Sente Danielle Darrieux	Née à Bordeaux (1917-2017). Actrice de théâtre et de cinéma française, elle a traversé l'histoire du cinéma parlant et a eu une carrière parmi les plus longue du cinéma. Elle a abordé tous les genres, de mélodrames aux ingénues, de films historiques à la comédie musicale « à la française ».
Sente Jeanne Moreau	Née le 23 janvier 1928 à Paris, elle est une actrice, chanteuse et réalisatrice française. Elle est décédée à Paris le 31 juillet 2017.
Sente Juliette Gréco	Née le 7 février 1927 à Montpellier (Hérault), elle est une chanteuse et actrice française. Elle est décédée le 23 septembre 2020 à Ramatuelle (Var).
Sente Yvette Horner	Née le 22 septembre 1922 à Tarbes, est une accordéoniste, pianiste et compositrice française. Elle est décédée le 11 juin 2018 à Courbevoie.
Sente Alice Guy	Née le 1 ^{er} juillet 1873 à Saint-Mandé, est une réalisatrice, scénariste et productrice de cinéma ayant travaillé en France et aux États-Unis. Elle est décédée le 24 mars 1968 à Wayne, dans l'état du New Jersey.
Square Marjolaine	Le nom de "Marjolaine" fait référence au nom historique du Bar-cave de Bacalan situé en face de ce square, Marjolaine étant le grossiste en vin qui alimentait le bar-cave, tenu durant 20 ans par Madame Russel. Ce square sera orné par des plantations de marjolaines. Cette proposition de nom renvoie donc à l'histoire du lieu d'une part et aux efforts de végétalisation engagées.

Les noms d'hommes qui ont été donnés étaient : Cours du raccordement Ambroise Croizat, Parvis Guillaume Apollinaire, Square Samuel Paty, Bibliothèque de Bacalan René Maran.

11. Prévenir et promouvoir la santé des femmes

Sensibilisation à l'endométriose

La Ville de Bordeaux a poursuivi son engagement pour sensibiliser les Bordelais et les Bordelaises à l'endométriose, une maladie encore trop peu connue et reconnue. Elle a participé au projet EndoPank proposé par l'association EndoFrance.

Le projet consiste à peindre des bancs urbains en jaune, couleur de l'endométriose, et d'y apposer une plaquette informative sur la maladie. L'intérêt du projet est de faire connaître et sensibiliser le grand public à cette maladie.

L'endométriose en chiffres :

- 1 personne menstruée sur 10 atteinte d'endométriose
- 7 ans en moyenne pour diagnostiquer la maladie
- 0 traitement spécifique à l'endométriose
- 70 % souffrent de douleurs chroniques invalidantes
- 40 % des cas d'infertilité sont dus à l'endométriose



Bordeaux a ainsi inauguré quatre bancs jaunes rue Cazemajor en juin 2023 en présence de Claudine Bichet et Sylvie Justome, adjointes au maire et Anne Bornancin, bénévole régionale EndoFrance à Bordeaux.

Des stands de sensibilisation autour de l'endométriose à destination du personnel de la Ville de Bordeaux et de la Métropole ont également été organisés en mars à la Cité Municipale, ainsi qu'au centre commercial Mériadeck en mai et juin.

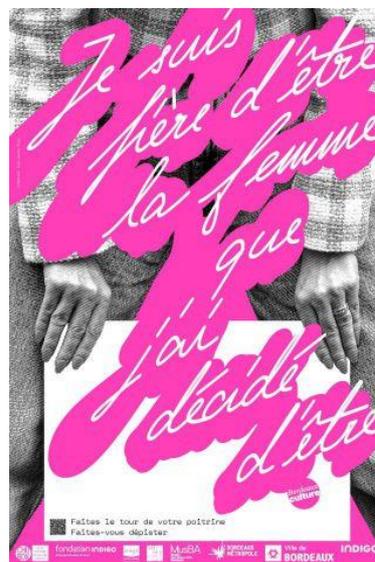
Consultation citoyenne sur la santé

Une consultation citoyenne sur la santé s'est déroulée durant les mois de mai et juin 2023 (en ligne et en allant vers la population) avec près de 900 réponses (71 % de femmes et 28 % d'hommes). Quatre thématiques sont ressorties prioritairement : **les violences faites aux femmes**, le changement climatique, la santé mentale et les nuisances environnementales (pollution, moustique tigre, bruit). Les résultats vont permettre d'alimenter la construction du nouveau Contrat Local de Santé.

Octobre rose : « Tour de poitrines »

Dans le cadre de la campagne annuelle Octobre rose, le CHU de Bordeaux et la Ville ont lancé l'opération « Tour de poitrine(s) », proposant des visites de musées et des sorties vélos, pendant quatre week-ends consécutifs, centrées sur la représentation des femmes et la découverte du patrimoine bordelais. En parallèle, des stands de sensibilisation au dépistage du cancer du sein et des ateliers d'autopalpation ont été proposés au public.

Le designer Guillaume Ruiz a été sollicité pour l'opération et a créé plus de 150 affiches sérigraphiées exposées dans toute la ville avec la participation directe de sept femmes volontaires atteintes d'un cancer du sein.



Village santé durable

Dans le cadre d'une approche de « santé globale », la Direction prévention et promotion de la santé aborde les spécificités de la santé des femmes et en fait l'un des axes du Village Santé durable organisé en septembre sur les Quais.

12. Garantir l'égalité dans le numérique

L'Observatoire métropolitain de l'inclusion numérique

Initié par Bordeaux Métropole et porté avec l'agence locale A'Urba, l'Observatoire de l'inclusion numérique vise à partager les besoins de mesure et de repérage des populations en fragilité numérique.

Une attention particulière a été portée sur l'intégration d'indicateurs genrés dans les données de l'Observatoire.

Ainsi selon l'Observatoire métropolitain des inégalités numériques, les femmes déclarent davantage d'inquiétudes face aux risques du numérique.



Le projet photographique Mixité des métiers

Ce projet photographique vise 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.

Après plusieurs mois de résidence dans les services communs de Bordeaux Métropole, une grande exposition du projet a été présentée à la Halle des Chartrons à l'occasion de la Quinzaine de l'égalité et de la diversité.

La RoboCup2023 : portraits de femmes dans les métiers de la robotique et de l'intelligence artificielle

La RoboCup 2023, qui a eu lieu à Bordeaux, est l'un des événements technologiques les plus importants au monde en matière de recherche et d'éducation en robotique. Les domaines de la robotique et de l'intelligence artificielle apparaissent fortement genrés, les femmes et les jeunes filles sont peu présentes dans ces métiers ou dans les parcours scolaires associés.

Aussi, un volet de sensibilisation à la mixité des métiers dans le secteur a été mis en place par le comité organisateur dont font partie les services communs Ville et Métropole. A ce titre, des portraits de femmes dans les métiers de la robotique et de l'intelligence artificielle ont été mis en lumière et l'association Femmes et Sciences était présente.



De plus, la BD de l'exposition « Des elles pour le numérique » a été partagée lors de l'événement. Issue d'une collaboration entre Bordeaux Métropole, l'Université de Bordeaux et l'atelier de dessinateurs Croc en jambes, elle balaye de façon humoristique les stéréotypes de genre dans les métiers du numérique.

13. Soutenir les droits des femmes à l'international

Sur le volet international, plusieurs actions ont pris en compte la question du genre en 2023.

Soutien aux projets internationaux de lutte contre les discriminations

- Pérou : soutien de **5 000 €** au programme « Habla mujer » du CENCA (Centre de développement urbain) de Lima qui œuvre dans le quartier de Lurigancho, le plus peuplé du pays (1 million d'habitants) et parmi les plus pauvres, où **6 femmes sur 10 sont victimes de violences**, pour :
 - la formation professionnelle
 - la mise en place du réseau de « ollas comunes » (cantines populaires) pour lutter contre la crise alimentaire
 - une assistance juridique et psychologique des femmes
 - des actions de sensibilisation contre les violences
- Décembre 2023 : la Ville de Bordeaux a rejoint la campagne « 10, 100, 1000 villes pour les droits humains d'ici 2030 » lancée par Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU)
- Intervention de Céline Papin lors de la session « Egalité de genre, santé et sociétés de soin » le 13 juillet 2023 sur la position de Bordeaux en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles et prise en charge de la santé globale des femmes

Intégration des questions de genre et de lutte contre les discriminations dans les événements

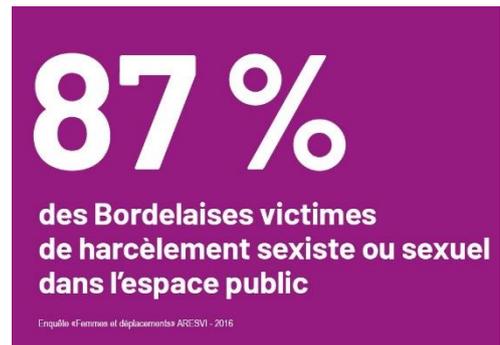
A l'occasion de la Semaine de l'Amérique Latine et des Caraïbes 2023 (SALC), plusieurs événements ont été croisés avec le Mois des fiertés tandis que d'autres ont mis en lumière les droits des femmes, notamment indigènes, et la lutte contre les discriminations raciales :

- Lecture théâtralisée autour du combat d'Olympe de Gouge
- Exposition des collégien.nes bordelais « Les luttes des femmes indigènes en Amérique latine » et projection du film « Explotando el eden »
- Conférence de Patricia Houéfa Grange autour de la figure de Victoria Santa Cruz
- Rencontre-débat avec Monica Benicio, conseillère municipale de Rio de Janeiro, architecte, défenseuse des droits humains, militante LGBTQI+, féministe, anti-raciste.

14. Assurer la sécurité et les mobilités des femmes

A Bordeaux, selon l'enquête « Femmes et déplacements » (2016), 87% des bordelaises ont subi du harcèlement sexuel ou sexiste.

Ce chiffre, remis en lumière par la campagne de novembre 2023 (ci-contre), montre que de nombreuses actions restent à mener pour lutter contre les agressions sexistes et sexuelles sur l'espace public, notamment dans les transports. Cette étude souligne également que les femmes effectuent des déplacements plus nombreux mais plus courts en journée : elles ne s'attardent pas et ont tendance à disparaître de la rue au profit des hommes dès la fin de journée.



En 2023, à Bordeaux, **61% des usagers des transports en commun (tram et bus) étaient des usagères** selon le réseau Transports Bordeaux Métropole.

La prévention des violences sexistes et sexuelles dans les transports

De nombreuses actions ont été menées en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun et de sécurité des usagères et usagers. En 2023, le nombre de signalement d'agressions sexuelles (agressions sexuelles, exhibitions, outrages sexistes) a été de **120** contre 108 en 2022.

La formation

Un plan de formation sur l'égalité, la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles a été renouvelé à destination des nouveaux personnels TBM.

Deux actions de formation « Recruter sans discriminer » ont été dispensées en novembre 2023 pour les nouveaux managers opérationnels intervenant sur le process de recrutement.

64 cadres en situation de management ont été formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations et le harcèlement moral et sexuel.

Enfin une formation en ligne « Stand Up - Lutte contre les agissements sexistes » a été proposée le 8 mars 2023. En interne, une Journée de la mixité a été organisée à l'occasion du 8 mars, ainsi qu'une journée de « Prévention et lutte contre le harcèlement et les discriminations » le 10 novembre 2023.

Les arrêts à la demande



En 2023, le dispositif des arrêts à la demande a été généralisé sur l'ensemble des lignes de bus qui circulent après 22h00. Il permet au passager ou à la passagère de pouvoir demander au chauffeur d'être déposé entre deux arrêts. Le dispositif a été utilisé 430 fois en 2023.

Des campagnes de sensibilisation

Des actions de communication sur la lutte contre les discriminations ont été poursuivies (campagne d'affichage de juin 2023) dans les transports :



Un guide de lutte contre le harcèlement a été réactualisé et diffusé dans les agences TBM, mairies et dépositaires TBM pour rappeler les conseils et les ressources pour réagir quand on est témoin d'une agression.

Enfin, plusieurs pages dédiées ont été créées sur le site de TBM :

- Identifier les violences : [Les violences sexistes et sexuelles, c'est quoi ? | TBM - Transports Bordeaux Métropole \(infotbm.com\)](#)
- Savoir comment réagir : [Victime ou témoin, comment réagir face aux violences ? | TBM - Transports Bordeaux Métropole \(infotbm.com\)](#)
- Trouver de l'aide : [Sécurité sur le réseau - TBM \(infotbm.com\)](#)

CONCLUSION

De janvier à décembre 2023, la Ville de Bordeaux et son CCAS se sont largement saisis des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes grâce à un travail transversal et partenarial.

La Mairie de Bordeaux poursuit son engagement visant à **soutenir et valoriser le déroulement de carrière des femmes**. Cela se traduit par un taux d'avancement de grade plus favorable aux femmes qu'aux hommes. 38 % des femmes ont eu un avancement de grade à l'ancienneté contre 33 % des hommes (L'ensemble des agent.es ayant eu un examen professionnel ont par ailleurs été promus). La Ville a également engagé un travail sur la réévaluation du RIFSEEP espérant rééquilibrer les rémunérations et atténuer les différences salariales entre hommes et femmes par ce biais. Il s'agira également d'analyser, sur les données 2024, si la hausse des hommes dans les recrutements de la Ville se concrétise et permet d'influer sur la mixité des métiers et filières.

Afin de s'emparer pleinement de ces enjeux, les efforts engagés se poursuivent en 2024 s'agissant, notamment, de la formation de l'encadrement sur la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et l'égalité femmes-hommes dans le but de partager une culture managériale commune. Des sensibilisations à destination des élu.es seront également déployées. Concernant la mise en œuvre du plan d'actions égalité professionnelle et diversité, de **nouveaux chantiers** seront explorés comme la prise en compte des menstruations incapacitantes pour améliorer les services et dispositifs proposés au personnel, mais également mieux prendre en compte la santé des femmes. Un travail sur les proches aidants est également initié dans l'objectif de favoriser la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle.

On observe également une **meilleure intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques** via la démarche de budgétisation sensible au genre visant à travailler ces enjeux en profondeur et sur la durée pour faire évoluer les façons de penser et produire l'action publique et ne plus laisser de côté 53% de la population. Ainsi, on peut constater en 2023 une réelle **montée en compétences** des agent.es de la Ville et du CCAS ; une **prise en compte** visible des spécificités et des droits des femmes dans les politiques menées :

- avec des focus dédiés lors d'événements (Nuit de la solidarité, Village santé, présentation de la feuille de route aux associations culturelles) ;
- le lancement de plusieurs **actions de fond**, intégrées dans le fonctionnement quotidien des directions qui traduit un ancrage sur le moyen et long termes (formation à la prévention des stéréotypes de genre dès le plus jeune âge, inscription d'objectifs dans une charte dédiée, indicateurs égalité dans le cycle budgétaire).

Enfin, l'année 2023 a vu se renforcer l'engagement de la Ville de Bordeaux dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à travers des campagnes de prévention, des formations, des événements dédiés comme la Nuit des Relais ou les 60 ans du Planning Familial de la Gironde et une augmentation des financements aux associations.

Pour que ces avancées se pérennisent, il est crucial de continuer à renforcer et consolider ces actions en 2024 afin de bâtir une société plus juste et égalitaire.

Mairie de Bordeaux

Mission Égalité, Diversité, Citoyenneté

Direction générale des solidarités et de la citoyenneté

05 57 89 38 25