

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice : 65
Reçu en Préfecture le : 13/07/2022
ID Télétransmission : 033-213300635-20220712-125140-DE-1-1

**Séance du mardi 12 juillet
2022
D-2022/225**

Date de mise en ligne : 19/07/2022

certifié exact,

Aujourd'hui 12 juillet 2022, à 14h11,

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

Monsieur Pierre HURMIC - Maire

Suspension de séance de 17h10 à 17h21

Etaient Présents :

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

Madame Alexandra SIARRI présente jusqu'à 17h45

Excusés :

Madame Tiphaine ARDOUIN, Madame Pascale ROUX, Madame Servane CRUSSIÈRE, Monsieur Stéphane GOMOT, Madame Charlee DA TOS, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Marik FETOUH, Madame Evelyne CERVANTES-DESCUBES, Monsieur Bernard-Louis BLANC,

Plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes et diversité 2022 - 2025. Adoption. Autorisation.

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

Mesdames, Messieurs,

La Ville de Bordeaux est engagée dans une démarche d'amélioration continue en faveur de l'égalité et la diversité. Elle a obtenu à ce titre, en 2019, les labels « Egalité professionnelle » et « Diversité » remis par les Ministères du Travail, de l'Egalité entre les femmes et les hommes, de l'Action et des comptes publics, labels qui ont été reconduits après un audit de contrôle de l'AFNOR en 2021.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret du 4 mai 2020 sont venus renforcer les obligations des collectivités de plus de 20 000 habitants en matière d'égalité femmes-hommes. La loi prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans. En cas de non-respect de l'obligation législative, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

La Ville s'était déjà dotée d'un accord sur ces enjeux signé par le maire précédent et les organisations syndicales en 2018. Arrivé à terme, il s'agit de renouveler le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Le précédent plan était une déclinaison du protocole d'accord national de 2013 signé par les organisations syndicales et les employeurs publics. Il comportait 27 mesures réparties au sein de 17 actions. 22 mesures ont été mises en œuvre soit un taux de réalisation de 82%. Certaines mesures sont reconduites dans le nouveau plan.

Il a permis de renforcer le dialogue social sur ces enjeux grâce à des rencontres biannuelles hors instances paritaires officielles. En 2019, a été installé le dispositif « Alerte discrimination » pour permettre le signalement et le traitement des situations de discriminations au sein de la Ville, du CCAS et de Bordeaux Métropole. En 2021, la cellule d'écoute a reçu 25 signalements (15 étant hors du champ de compétence de la cellule), un chiffre stable par rapport à 2020. 20% provenaient d'agents de la Ville.

L'axe 2 de l'accord égalité visait à garantir l'égalité dans les parcours professionnels et la rémunération. A cet effet, les intitulés de postes et annonces d'emploi ont été rendus neutres utilisant le masculin et le féminin. Une phrase sur l'engagement de la collectivité a également été ajoutée sur l'ensemble des offres mentionnant le numéro de la cellule « Alerte discrimination ». Le service recrutement a été formé. 90% du personnel étaient formés fin 2019, un taux de formation à maintenir malgré les départs. Des campagnes de communication ont été déployées à l'instar de la campagne d'affichage « Stop sexisme » ou encore les vidéos diffusées pour lutter contre les discriminations liées à l'origine, le sexe, l'apparence physique et l'orientation sexuelle, toujours accessibles sur l'intranet. Un programme de formation spécifique a été développé en lien avec le CNFPT et a permis de former à ce jour plus de 30% des effectifs.

A partir de 2021, des sessions d'une demi-journée ont été proposées dans le cadre du plan de formation des encadrants et encadrantes. Cette session est obligatoire pour les nouveaux managers (2 réalisées en 2021).

Une cartographie des risques des processus RH a été élaborée par l'Inspection générale des services à l'automne 2020. La méthode d'établissement de cette cartographie a été jugée performante par les auditeurs de l'AFNOR.

Un travail a également été initié avec la direction des ressources humaines concernant l'analyse des disparités salariales. En 2020, Bordeaux a été l'une des premières villes au côté de Paris à expérimenter l'outil de la direction générale de l'administration et de la fonction publique pour analyser les écarts de rémunérations en prenant en compte les effets du temps de travail, des éléments variables de paie (primes, heures supplémentaires...), la ségrégation des emplois (répartition F/H dans les filières et métiers), l'ancienneté. Cette étude doit permettre d'établir des actions correctrices pour réduire les inégalités salariales. La mise en lien des emplois à temps non complets dans les écoles et des besoins dans les établissements culturels, a également permis de déprécariser plusieurs postes en offrant des temps complets aux agentes.

Concernant l'articulation des temps de vie, ces dernières années ont vu naître la mise en place du télétravail, limité à 2, puis 1 jour par semaine. La crise sanitaire et le déploiement du travail à distance ont permis de lever les réticences et d'entamer des discussions sur un nouveau protocole. Celui-ci adopté en 2021 lève les quotas imposés pour aller vers plus de souplesse et faciliter l'articulation entre vie personnelle et professionnelle. Des mesures autour de la parentalité ont aussi été développées. Le guide à destination des futurs et nouveaux parents, a été mis à disposition des agentes et agents de la Ville. La prise du congé paternité a été analysée et a montré qu'en 2020, 27% des hommes devenus pères n'avaient pas pris ce congé de droit.

Le nouveau plan d'actions égalité professionnelle et diversité a été élaboré conformément au référentiel national. Ce référentiel pose des objectifs qui doivent être déclinés en mesures et comprendre des indicateurs de suivi et d'évaluation, ainsi qu'un calendrier.

Le nouveau plan de la Ville de Bordeaux comporte donc les thématiques obligatoires :

- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et postes de la fonction publique
- Evaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

La Ville a aussi fait le choix d'ajouter des axes non obligatoires, portant notamment sur la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle et l'information des agentes et agents.

Le plan d'action qui doit faire l'objet d'une concertation et de négociations avec les organisations syndicales a été présenté lors de réunions de travail le 9 et 19 mai 2022 et soumis au vote du comité technique. Articulé autour de 5 axes, il comprend 45 actions, un calendrier de mise en œuvre et des indicateurs de suivi.

En conséquence, je vous demande, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir autoriser Monsieur le Maire à :

- Adopter le plan d'action égalité professionnelle / diversité 2022 – 2025 joint en annexe
- Signer tout document et convention y afférent.

ADOpte A L'UNANIMITE DES VOTANTS

ABSTENTION DU GROUPE BORDEAUX EN LUTTES

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 12 juillet 2022

P/EXPEDITION CONFORME,

Madame Delphine JAMET

PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE / DIVERSITE 2022 - 2025



Tendre vers l'exemplarité de la Ville de Bordeaux et du CCAS en tant qu'employeurs

Introduction - Présentation des engagements :

- ⇒ Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité 2018 - 2021
- ⇒ « Label Diversité » et « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » obtenus en 2019 pour 4 ans
- ⇒ Signature de la « Charte d'Engagement LGBTQ+ » de L'Autre Cercle

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

Objectifs opérationnels :

- ⇒ Piloter, suivre et évaluer la politique égalité / diversité
- ⇒ Former et informer les agentes et agents
- ⇒ Favoriser le dialogue social

Objectifs	Etat	Actions	Indicateurs	Pilotage	Critères	Calendrier
1. Mesurer pour progresser vers l'égalité	Action récurrente	Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'administration intégrant des éléments sur le handicap	Rapport social unique intégrant le rapport de situation comparée Présentation en comité technique (CT)	Service pilotage financier RH – DRH Mission égalité	Sexe	3 ^{ème} trimestre
	Action récurrente (depuis 2016)	Présenter un rapport en matière d'égalité F/H portant sur le fonctionnement de la collectivité et les politiques publiques	Présentation en conseil municipal	Mission égalité DRH (données RH)	Sexe	4 ^{ème} trimestre

	A réaliser	Visibiliser les budgets dédiés à l'égalité F/H et la lutte contre les discriminations dans la gestion des RH	Test sur le compte administratif 2021 : part des budgets de formation réservée à la formation sur l'égalité et la diversité	Mission égalité Direction générale finances et commande publique	Sexe	Phase test : 2 ^{ème} trimestre 2022
	Action récurrente (depuis 2018)	Réaliser tous les 2 ans une étude sur le ressenti discriminatoire auprès des agentes et agents	Questionnaires Rapport d'analyse des résultats Présentation en CHSCT	Mission égalité	Multicritères	Prochaine échéance : fin 2022
2. Former à la non-discrimination	En cours (depuis 2017)	Définir une offre de formation égalité et lutte contre les discriminations dans le plan de formation de la Ville	Plan de formation Budget Taux de formation du personnel	Service évaluation et développement des compétences - DRH	Multicritères	2022-2025
	A réaliser	Renforcer la formation des managers (EDN + modules en ligne obligatoires)	Plan de formation des encadrantes et encadrants Création d'un parcours en ligne Taux de formation	Service évaluation et développement des compétences - DRH	Multicritères	2022 (3 ^{ème} édition EDN) 2023 (modules en ligne)
	A réaliser	Organiser régulièrement des temps dédiés à ces sujets dans le cadre des collectifs managériaux	Nombre de rencontres sur l'égalité F/H et la diversité	Direction conseil et organisation Direction générale des services	Multicritères	2022
3. Informer, sensibiliser et associer le personnel	Action récurrente (sept. 2018)	Etablir un plan de communication interne Egalité / Diversité	Plan de communication Personnes touchées	Direction de la communication interne	Multicritères	Mise à jour 2021-2022
	En cours (2020)	Faire vivre un réseau de référentes et référents égalité / diversité	Nombre de référent.es Nombre de rencontres Information des directions	Mission égalité	Multicritères	2022-2025

4. Assurer le dialogue social	En cours (2018)	Poursuivre et renforcer les temps de travail avec les partenaires sociaux	Nombre de rencontres entre les organisations syndicales et la Mission égalité Comptes-rendus de séance	Service dialogue social - DRH Mission égalité	Multicritères	2022-2025
	A réaliser	Permettre la contribution des représentants et représentantes du personnel à la stratégie égalité / diversité	Bilans et études présentés Nombre de consultations Heures de formation des représentant.es		Multicritères	2022-2025

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

Objectifs opérationnels :

- ⇒ Favoriser la mixité des métiers
- ⇒ Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

Objectifs	Etat	Actions	Indicateurs	Pilotage	Critères	Calendrier
5. Promouvoir la mixité	Action récurrente (dans le RSC depuis 2017)	Mesurer la mixité au sein des effectifs, filières et métiers	Effectifs par genre, catégorie et filière Répartition sexuée des métiers (principaux métiers en termes d'effectifs) Effectif sexué titulaires, contractuels sur emploi permanent et autres statuts Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par sexe et catégorie Répartition sexuée des effectifs par temps complet et non complet Encadrement par sexe Recrutements par sexe, catégorie, filière	Service pilotage financier RH – DRH Mission égalité	Sexe	2022-2025
	Action récurrente (2018)	Assurer des conditions de travail égalitaires et	Adéquation des équipements et tenues aux différentes morphologies Nombre de locaux adaptés (vestiaires F/H)	Directions opérationnelles	Sexe, apparence	2022-2025

		produire un bilan de leur mise en œuvre	Déploiement d'agentes et agents testeurs en veillant à la mixité des groupes	Direction de la logistique et des magasins	physique, handicap	
	A réaliser	Communiquer et informer sur les métiers sans stéréotype	Nombre de salons sur lesquels la DRH est présente Campagnes de communication réalisées Type d'actions / informations mis en place (ex : interventions en école, réunions du centre en évolution pro., passerelles en matière de reclassement...)	DRH Direction de la communication interne Mission égalité	Sexe, âge, origine, situation de famille	2022-2025
	A réaliser	Travailler sur une politique de reclassement vers les métiers très genrés	Liste des métiers à forte pénibilité Passerelles créées vers des métiers très masculins ou très féminins	Service vie administrative - DRH	Sexe	2023
	A réaliser	Favoriser l'intergénérationnel, le tutorat et le tuilage	Etude des discriminations liées à l'âge Actions de tutorat proposées Outils mis en place pour favoriser le passage de connaissance et la prise en main du poste de travail (ex : fiches métiers)	DRH Mission égalité	Age	2023-2025
6. Recruter sans discriminer (100% des offres d'emploi de la Ville et du CCAS sont neutres > utilisation du féminin et masculin sur l'intitulé et	Action récurrente (Fin 2019 : 87,5% du service formés)	Former le service recrutement	Nombre d'agentes et agents formés % sur l'effectif total du service	Service recrutement + Service évaluation et dvpt des compétences - DRH	Multicritères	2022
	A réaliser	Adopter une Charte du recrutement	Principes posés Modes de diffusion Niveau de connaissance des règles par les directions en charge des recrutements temporaires (critères discriminants ;	Service recrutement - Direction pilotage, emploi	Multicritères	2 ^{ème} semestre 2022

l'annonce d'emploi)			interdiction de présence d'un proche sur un jury)	et dialogue social - DRH		
	En cours (2020 : Toucan)	Répondre à l'ensemble des candidats et candidates à un emploi public	Contrôle de l'envoi systématique d'une réponse via le logiciel recrutement	Service recrutement - DRH	Multicritères	2022
	A réaliser	Diversifier les canaux de diffusion des offres d'emploi, de stage et d'apprentissage	Procédure générale établie et partagée avec les services Diffusion des offres à la mission locale et la maison de l'emploi (part des emplois attribuée) Actions de partenariats mises en place (acteurs de l'emploi, universités, écoles...)	Service recrutement + Service évaluation et développement des compétences - DRH	Multicritères (sexe, lieu de résidence, âge, situation de famille, vulnérabilité économique)	2022
	A réaliser	Evaluer les procédures de recrutement	Testing des recrutements effectués : Nombre de candidatures F/H reçu Nombre de femmes et d'hommes présélectionné en jury	Service recrutement - DRH	Multicritères	2022
7. Accompagner les parcours et le déroulement de carrière	En cours (Campagne 2021)	Veiller à l'égalité F/H dans les avancements de grade et promotions internes	Agent.es promouvables et promus par sexe et catégorie Nombre de candidatures F/H reçu Nombre de femmes et d'hommes reçu en entretien	Service vie administrative – DRH	Sexe	2022-2025
	A réaliser	Garantir l'égal accès et l'appropriation par toutes et tous du système de promotion interne	Explicitation des attendus à tous les agents et agentes Supports d'information mis en place Accompagnements (réalisation CV, préparation à l'entretien...)	Service vie administrative – DRH	Multicritères	2022
	A réaliser	Accompagner l'égal accès aux responsabilités professionnelles	Répartition sexuée sur emploi fonctionnel, direction, responsable de service, de centre, agent.es de maîtrise	Centre dialogue de gestion + service	Sexe	2022-2025

			Nominations aux emplois supérieurs par sexe	recrutement - DRH		
	En cours partiellement	Garantir l'accès à la formation	Répartition sexuée des départs en formation par catégorie et type de formation (statuts obligatoires, perfectionnement, prépa. concours) Formations les plus suivies par sexe Analyser les motifs des refus de formation tous les 2 ans	Service évaluation et développement des compétences - DRH	Sexe	2022-2025

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

Objectifs opérationnels :

- ⇒ Identifier et analyser les écarts de rémunération
- ⇒ Mettre en œuvre des actions correctrices

Objectifs	Etat	Actions	Indicateurs	Pilotage	Critères	Calendrier
8. Mesurer les disparités salariales	En cours (2020 : travail sur l'outil DGAFP)	Analyser les écarts de rémunération et les facteurs les générant	Ecart moyen de rémunération F/H (part des primes et indemnités par sexe et catégorie) Ecart lié à la quotité du temps de travail Ecart lié à la différence de représentation des sexes dans les cadres d'emploi Ecart lié à la différence de structure démographique (ancienneté) Ecart lié à l'avancement Impact des éléments variables de paye (écarts liés à la composante indemnitaire : heures supplémentaires, primes métiers...) Ecart de rémunération entre les personnels contractuels	Service pilotage financier RH – DRH	Sexe	2022-2025

	En cours (2021 : audit IRTS)	Evaluer l'outil de la DGAFP et la méthodologie déployée	Audit méthodologique effectué par l'IGS Présentation des résultats	IGS Mission égalité		2022 (présentation)
9. Réduire les inégalités de rémunération	A réaliser	Intégrer l'objectif de réduction des inégalités F/H dans tous les dossiers liés à l'évolution des rémunérations (RIFSEEP, primes, astreintes...)	Cotation des postes Montants de référence de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) Modalités d'attribution des primes et éléments variables de paie Incidence des congés familiaux	DRH	Sexe	2022-2025

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

Objectifs opérationnels :

- ⇒ Adapter l'organisation du travail et du temps de travail
- ⇒ Soutenir la parentalité

Objectifs	Etat	Actions	Indicateurs	Pilotage	Critères	Calendrier
10. Adapter l'organisation et le temps de travail	En cours (2022)	Déployer le télétravail	Nombre d'agents bénéficiant du télétravail (par sexe, catégorie et type de jours télétravaillés) Refus et motifs	Centre organisation des temps de travail - Service vie administrative - DRH	Sexe, grossesse, situation de famille, lieu de résidence	2022
	Action récurrente	Poursuivre l'aménagement du temps et des modalités de travail	Nombre de personnes en temps de travail aménagé Nombre d'agents en temps partiel (par sexe et motifs)		Sexe, grossesse, situation de famille, lieu de résidence	2022-2025
	A réaliser	Travailler sur une charte des temps	Supports de diffusion utilisés			2023-2025

11. Offrir des services pour faciliter l'articulation des temps de vie et renforcer l'attractivité de la collectivité	En cours	Déployer la conciergerie solidaire sur les sites municipaux	Date de mise en œuvre Sites concernés par la conciergerie Nombre d'adhérent.es F/H	Direction conseil et organisation	Sexe, situation de famille	2022
	A réaliser	Initier une réflexion sur les modalités d'accueil et de garde des enfants en bas âge des personnels municipaux	Etude des besoins et opportunités	DGRHAG Mission égalité Direction de la petite enfance et des familles	Sexe, situation de famille, lieu de résidence	2023-2025
12. Soutenir la parentalité	A réaliser	Sécuriser la prise des congés maternité et paternité ou d'accueil de l'enfant	Nombre de congés paternité pris sur le nombre d'hommes devenus pères Communication sur le congé paternité (affichage, courrier de la direction aux futurs pères...)	Service pilotage financier RH – DRH DAF	Sexe, situation de famille, grossesse	2022-2025
	A réaliser	Formaliser un entretien de reprise (N+1) au retour des congés maternité et parentaux	« Circulaire » diffusée Nombre de congés parentaux pris par sexe Retours des DAF	DRH	Sexe, situation de famille, grossesse	2022
	En cours	Aménager des salles d'allaitement dans les locaux municipaux	Sites équipés d'une salle d'allaitement Informations mises en place pour le personnel	Direction de l'immobilier Conseiller.es de prévention	Sexe, grossesse, situation de famille	2021 (salle à la cité mu.)
	Action récurrente (2017)	Informers les parents sur leurs droits (mise à jour et diffusion du guide à destination des futurs et nouveaux parents)	Modes de diffusion du guide (DCO, DRH, DAF) Communication sur les congés familiaux	Direction conseil et organisation DAF	Sexe, situation de famille, grossesse	Mis à jour tous les 2 ans

Axe 5 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, actes de harcèlement et discrimination

Objectifs opérationnels :

- ⇒ Traiter les situations
- ⇒ Former les professionnels et professionnelles sur la prévention du harcèlement, des discriminations, des violences sexistes et sexuelles
- ⇒ Accompagner les victimes

Objectifs	Etat	Actions	Indicateurs	Pilotage	Critères	Calendrier
13. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations	Action récurrente (depuis 2019)	Recenser les situations de discriminations supposées ou avérées (comportements, harcèlement discriminatoire, violences sexistes...)	Nombre de réclamations auprès du dispositif « Alerte discrimination » Nombre de situations transmises à la DRH pour enquête	Service prévention accompagnement social et santé - DRH	Multicritères	2022-2025
	Action récurrente (depuis 2019)	Traiter les situations de violences sexistes et sexuelles, les actes de harcèlement et de discrimination	CR et composition du comité pluridisciplinaire (comité de suivi) Nombre de situations et cas avérés présentés en comité pluridisciplinaire Nombre de situations passées en conseil de discipline	Direction vie administrative et qualité de vie au travail - DRH Direction conseil et organisation Mission égalité IGS	Multicritères	2022-2025
	A réaliser	Evaluer le dispositif Alerte discrimination pour améliorer sa lisibilité et son efficacité	Bilan Concept RSE Etude ressenti discriminatoire Audit	Direction vie administrative et qualité de vie au travail - DRH Mission égalité IGS	Multicritères	2022-2023
	A réaliser	Informers les représentants et	Bilans présentés en CHSCT	Centre prévention des risques professionnels – DRH	Multicritères	2022

		représentantes du personnel				
14. Prévenir les violences sexuelles et sexistes	A réaliser	Former les actrices et acteurs de la prévention	Part des conseillers et conseillères, assistants et assistantes de prévention formée Part des médecins du travail formée Part du personnel RH formée Part des représentants et représentantes du personnel formée	Service évaluation et développement des compétences - DRH Service prévention accompagnement social et santé - DRH Conseillers et conseillères de prévention de la Ville Mission égalité	Sexe, orientation sexuelle, identité de genre, grossesse, origine, âge, situation de famille...	2022 - 2023
	A réaliser	Informier et former les managers sur les violences sexistes et sexuelles	Nombre d'actions mises en place sur ce sujet			2023
15. Accompagner et soutenir les victimes présumées	En cours (2019)	Informier les agentes et agents sur les dispositifs de recours et d'accompagnement internes (numérique et affichage) – Cf. obj. 13	Part du personnel ayant connaissance des dispositifs de recours (étude interne) Types de diffusion et outils utilisés	Direction de la communication interne DGRHAG Mission égalité	Multicritères	2022-2025
	A réaliser	Déployer des actions de lutte contre les violences intrafamiliales auprès des agentes et agents	Communication réalisée Outils déployés (N° ressources, accompagnement au logement) Personnel formé (service social, médecine du travail...) Nombre de situations reçues par le service social			Service prévention, accompagnement social et santé - DRH Mission égalité Direction de la communication interne

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des agentes et agents communaux et à la Mairie de Bordeaux en tant qu'employeur public.

DUREE ET FORMALITES

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Le représentant du Syndicat F.O.,
Philippe Bretagne

Le représentant du Syndicat C.G.T.,
Patrick Alvarez

Le représentant du Syndicat C.F.D.T.,
Dominique Larhantec

*L'adjointe au maire en charge de l'administration générale, de
l'évaluation des politiques publiques et de la stratégie de la
donnée,*
Delphine Jamet