Plan d'actions de Bordeaux Métropole pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

Égalité Femmes/Hommes
Bordeaux Métropole
engagée

Août 2015

Table des matières

Éditorial du Président....4
Éléments de contexte....5
Un engagement international et européen....5
Des avancées en France....5
L'engagement de Bordeaux Métropole....6
La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes 6
dans la vie locale....6
6 principes 7
9 axes....7
Orientation n°1 10
Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité femmes/hommes tout au long de la carrière10
Objectif 1 : Produire des données fiables 11
Objectif 2 : Veiller à construire ou adapter les structures communautaires nécessaire à l'accueil des femmes et des hommes dans les locaux de Bordeaux Métropole....13
Objectif 3 : Veiller à garantir l'égalité dans toutes les phases du recrutement des agents....14
Objectif 4 : Veiller à l'accompagnement des agents tout au long de leur carrière....16
Objectif 5 : Encourager la mixité des emplois....17
Objectif 6 : Prévenir les risques psychosociaux....19
Objectif 7 : Prévenir les situations de pénibilité et d'inaptitude au travail....21
Objectif 8 : Développer une culture interne de l'égalité 22
Orientation n°2 : 24
Aider les agents dans la conciliation de leurs temps de vie....24
Objectif 9 : Généraliser le télétravail à Bordeaux Métropole....25
Objectif 10 : Promouvoir la conciergerie d'entreprise....27
Objectif 11 : Organiser une réflexion collective en interne sur le temps et le bien-être au travail 28
Objectif 12 : Prendre en compte la conciliation des temps dans l'évolution de la réglementation du temps de travail 29
Orientation n°3 : 30
Faciliter la parentalité au sein de l'administration communautaire....30
Objectif 13 : Améliorer l'information des agents futurs et nouveaux parents....31
Objectif 14 : Améliorer les conditions de retour après un congé maternité ou un congé parental 32
Objectif 15 : Promouvoir le congé paternité....33
Objectif 16 : Aider les parents pour la garde des jeunes enfants....34
Objectif 17 : Promouvoir la mise en place du congé d'accueil d'enfant....35
Objectif 18 : Informer sur le don de jours de repos 36
Orientation n°4 : 37
Soutenir, encourager et favoriser les initiatives, les politiques locales et les politiques publiques en faveur du droit des femmes et pour l'égalité femme/homme....37
Objectif 19 : Favoriser l'égalité dans la politique d'achat public par la mise en application de la loi du 4 août 2014....38
Objectif 20 : Prendre en compte les données sexuées dans les études réalisées à la demande de l'établissement....39
Objectif 21 : Veiller au respect de l'égalité dans la communication externe de l'institution.....40
Objectif 22 : Veiller à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les démarches de participation mises en place par l'établissement....41

Objectif 23 : Inscrire l'égalité et la parité dans les échanges et coopérations internationaux…42
Objectif 24 : Poursuivre la promotion mixte des artistes à travers la commande publique artistique.....43
Objectif 25 : Soutenir des projets spécifiques à destination des femmes.....44
Objectif 26 : Créer un espace ressources Égalité sur l'Internet de l'établissement 46
Objectif 27 : Rechercher un aménagement de l'agglomération pour tous.....47
Objectif 28 : Lutter contre le sexisme, le harcèlement et la non-intervention dans les transports en commun 49
Objectif 29 : Inscrire le principe d'égalité femmes-hommes dans la nouvelle politique de la ville 50
Objectif 30 : Aider les usagers et usagères des services publics à mieux concilier leurs temps de vie.....51

Éditorial du Président

La conception française de la citoyenneté, sous-tendue par les principes d'égalité et d'universalité, détermine une vision uniforme du peuple. Or, quand l'idée même de différence est niée, c'est se faire violence que de reconnaître l'existence réelle de disparités, et plus encore de lutter contre elles. Voilà pourquoi nous avons besoin de plans d'actions mettant en œuvre, concrètement, l'égalité femmes-hommes. Il est, en effet, grand temps que concordent principes et faits, idées et actions. Car bien que l'article 1er de notre Constitution stipule que «*la France assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens (…) [et] favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales*», des paradoxes subsistent qu'il nous appartient de dépasser. Comment expliquer, en effet, que la répartition des métiers et des fonctions entre hommes et femmes ne reflète pas le niveau scolaire et universitaire des filles, pourtant supérieur à celui des garçons ? Comment expliquer aussi que, malgré leur percée remarquable parmi les cadres, les femmes restent peu visibles à des positions de pouvoir ?

Ainsi, en ce début de XXIe siècle, le constat est sans appel : malgré des avancées indéniables, l'égalité des femmes et des hommes semble n'être encore qu'un vœu pieux. Au quotidien, nombre de disparités persistent entre eux, celles de la sphère privée ayant souvent des répercussions professionnelles : carrières freinées par la charge familiale, répartition toujours inégale des tâches ménagères (les femmes, en plus de leur temps de travail, assument près de 80 % des tâches domestiques), différences salariales à fonctions identiques, sous-représentation des femmes aux postes de décision... Bordeaux Métropole n'échappe malheureusement pas à la donne. Les femmes interrompent fréquemment leur carrière ou réduisent leur temps de travail. Elles sont sous-représentées dans la filière technique (moins de 9 %) pourtant davantage rémunératrice que la filière administrative, tandis que les hommes sont extrêmement minoritaires dans les fonctions administratives (à titre d'exemple, ils occupent seulement 2 postes de secrétariat sur 172). Enfin, les femmes ne sont pas représentées dans 17,5 % des métiers de notre établissement ; les hommes dans 7 %.

«*L'habitude est une seconde nature»,* disait Aristote. Sans doute avait-il raison. Comment expliquer sinon la persistance de ces inégalités, si ce n'est que, durablement ancrées dans nos comportements, elles aient fini par constituer une seconde nature dont il serait devenu difficile de se départir ? Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que, face au poids des habitudes, la parité femmes-hommes fasse l'objet de «plans d'actions» volontaristes. Il est urgent en effet que s'établisse enfin, entre les sexes, une égalité « parfaite » fondée non pas sur l'uniformité des individus mais sur leur diversité : une diversité vécue hors de tout rapport de subordination ou de domination. Car nous croyons, avec Stendhal, que «*l'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et doublerait les forces intellectuelles du genre humain.*»

Alain Juppé
Président de Bordeaux Métropole
Maire de Bordeaux

Éléments de contexte

Un engagement international et européen

La Charte des Nations Unies de 1945 et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 reconnaissent le principe de l'égalité des droits des hommes et des femmes.

Sous l'égide de l'**Organisation des Nations Unies (ONU)**, la communauté internationale a adopté des conventions internationales et des programmes d'actions en faveur de l'égalité.

A partir de 1975, l'ONU lance la Décennie des Nations unies pour la femme (1975-1985). Une série de conférences internationales est mise en œuvre aboutissant à des programmes d'action (par exemple, la Conférence internationale de Pékin de 1995 sur les femmes définit ainsi douze *domaines critiques* avec des politiques publiques à mettre en œuvre et des objectifs précis à atteindre dans chaque domaine).

La Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes (CEDEF), constitue l'accord international le plus complet sur les droits humains fondamentaux des femmes.

L'ONU a proclamé le 8 mars «Journée internationale des femmes», le 25 novembre «Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes et le 11 octobre «Journée internationale des filles».

Par ailleurs, l'égalité des femmes et des hommes est un principe fondamental de l'**Union Européenne (UE)**, qui a développé de longue date une politique d'égalité, depuis le traité de Rome instituant la Communauté économique européenne en 1957. L'objectif d'égalité figure comme un des objectifs essentiel de l'UE à partir du Traité d'Amsterdam (1997). La Charte des droits fondamentaux signée à Nice en décembre 2000 réaffirme l'interdiction de la discrimination et l'obligation de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

L'UE a adopté une douzaine de directives indiquant les obligations des Etats membres dans le cadre du respect du principe d'égalité femmes hommes dans les domaines de l'emploi, du travail et de l'accès aux biens et aux services.

L'égalité est donc devenue une question transversale des politiques de l'Union européenne et constitue également un des objectifs prioritaires du **Fonds social européen**.

Des avancées en France

L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit dans son alinéa 2 : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions législatives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Depuis 20 ans, des lois ont permis de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel. Cependant, les progrès enregistrés sur l'égalité professionnelle sont encore lents, que ce soit en matière d'égalité salariale, de mixité des métiers ou de féminisation des instances de direction.

Aussi, une nouvelle loi pour l'égalité réelle des femmes et des hommes vient d'être adoptée le 4 août 2014. Cette loi implique l'État, les collectivité locales et leurs établissements publics. Elle les invite à mettre en œuvre une politique de l'égalité, selon une approche intégrée, donc transversale et à évaluer les actions mises en place.

Les collectivités ont aujourd'hui acquis une légitimité dans la lutte contre les discriminations de genre, de part leur compétences et leur rôle de proximité. Elles sont les mieux à même de mener une action personnalisée en fonction des situations spécifiques de chaque territoire.

L'engagement de Bordeaux Métropole

Depuis 2011, Bordeaux Métropole s'est inscrite dans une démarche volontariste et transversale de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant en interne que dans le champ de ses compétences.

Une enquête interne, participative, a été réalisée, en partenariat avec le laboratoire Aménagement, Développement, Environnement, Santé et Sociétés (ADESS) du Centre national de la recherche scientifique (CNRS), en 2012/2013 auprès des femmes et des hommes salariés de l'établissement.

La situation des femmes et des hommes est apparue inégalitaire. En effet, les femmes sont encore peu nombreuses dans la filière technique et représentent massivement la filière administrative. Or le régime indemnitaire de la filière technique est plus rémunérateur. De plus, elles connaissent des interruptions de carrière ou des réductions de temps de travail, qui ont des incidences sur leur rémunération, leur carrière et leur retraite...

Le diagnostic a ainsi permis de dégager et d'analyser deux grands constats :

- Bordeaux Métropole n'est pas une administration mixte
- La charge des enfants freine le déroulement de carrière

Des questionnaires, échanges et entretiens avec les agents, des recherches sur les bonnes pratiques des autres collectivités est ressortie une centaine de pistes de réflexion. Un groupe de travail a été mis en place afin de déterminer un programme d'actions prioritaires et réalisables. Le plan d'actions proposé est le fruit de ces travaux.

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, ont une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire.

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale leur est destinée. Les collectivités locales et régionales d'Europe qui souhaitent concrétiser leur engagement en faveur des droits des femmes sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte.

La Communauté urbaine de Bordeaux (devenue le 1er janvier 2015 Bordeaux Métropole) en signant, le 8 mars 2014, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, s'est engagée à programmer un plan d'action dans les deux ans et à adhérer aux 6 grands principes suivants :

6 principes

1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental
2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être prise en compte
3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique
4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes

5. Toutes les collectivités doivent prendre en compte la perspective femme/homme
6. Des plans d'actions et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

Ces 6 principes sont déclinés en 9 axes vers lesquels le signataire doit tendre

9 axes

1. La responsabilité démocratique

Reconnaître l'importance de la mise en place d'une société égalitaire au sein de laquelle les femmes et les hommes peuvent s'épanouir et promouvoir cette égalité.

2. Le rôle politique

S'engager publiquement à prendre toute mesure appropriée pour défendre et soutenir la représentation et la participation équilibrée dans la prise de décision politique, la gouvernance et la vie publique.

Participer à la lutte et la prévention des préjugés, pratiques, utilisation d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe.

Reconnaître l'égalité, l'impartialité et la justice dans le traitement des dossiers des femmes et des hommes.

3. Le cadre général pour l'égalité

Promouvoir l'égalité dans tous les domaines de la compétence du signataire, lutter contre toutes formes de discriminations, au-delà de l'égalité Femmes/Hommes.

Soumettre les politiques, procédures et pratiques du signataire à une analyse sexuée.

4. Le rôle employeur

Intégrer le droit à l'égalité dans la politique du personnel du signataire.

5. La fourniture des biens et des besoins

Appliquer le principe d'égalité Femmes/Hommes aux prestations, biens et services fournis en externe.

6. Le rôle de prestataire

Promouvoir et veiller à l'intégration de l'égalité Femmes/Hommes dans tous les domaines de l'offre de services ou de prestations.

Reconnaître le droit à la sécurité et à la liberté de mouvement pour tous et toutes.

7. Planning et développement durable

Prendre en compte le principe d'égalité Femmes/Hommes comme dimension fondamentale de l'ensemble de la planification et du développement des stratégies liées au développement durable du territoire, aux politiques d'aménagement urbain, des transports, de développement économique...

8. Le rôle de régulation

Prendre en compte les besoins, intérêts et conditions spécifiques des femmes et des hommes dans la régulation des activités sur le territoire du signataire.

9. Jumelage et coopération

Intégrer l'égalité Femmes/Hommes dans les activités de jumelage et de coopération décentralisée.

Compte tenu de ses compétences et de ses orientations politiques, Bordeaux Métropole est en mesure de décliner certains des axes de la charte dans le plan d'actions qu'elle met aujourd'hui en œuvre.

4 orientations ont été définies par le groupe de travail :

1. Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité femmes/hommes tout au long de la carrière
2. Aider les agents dans la conciliation de leurs temps de vie
3. Faciliter la parentalité au sein de l'administration métropolitaine
4. Soutenir, encourager et favoriser les initiatives, les politiques locales et les politiques publiques en faveur du droit des femmes et pour l'égalité femme/homme

Par ailleurs, l'adoption de ce plan d'actions permettra à Bordeaux Métropole de déposer une demande de subvention auprès du Fonds Social Européen, début 2015.

De plus, le plan d'actions pourrait constituer le document de référence pour un débat sur la situation comparée des femmes et des hommes, imposé par la loi du 4 août 2014, dans les régions, les départements, les communes et leurs établissements publics de plus de 20.000 habitants. Ce débat doit avoir lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Enfin, dans le cadre de l'évolution de La Cub en Bordeaux-Métropole, le plan d'actions pourra être revu et intégrer le rapprochement d'actions cohérentes avec la ville de Bordeaux, elle-même signataire de la Charte européenne, ainsi que les autres communes intéressées par la démarche.

Tableau synthétique des orientations et objectifs retenus pour la période 2015/2017

Orientation	Objectif	Caractère		Échéance		
		Obligatoire	Facultatif	2015	2016	2017
Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité femmes/hommes tout au long de la carrière	*1 – Produire des données fiables*	x		x	x	x
	2 – Veiller à construire ou à adapter les structures communautaires	x			x	
	3 – Veiller à garantir l'égalité dans toutes les phases du recrutement des agents	x		x		
	4 – Veiller à l'accompagnement des agents tout au long de leur carrière		x	x		
	5 – Encourager la mixité des emplois		x	x		
	6 – Prévenir les risques psychosociaux	x		x	x	
	7 – Prévenir les situations de pénibilité et d'inaptitude au travail		x	x	x	
	8 – Développer une culture interne de l'égalité F/H		x	x	x	x
Aider les agents dans la conciliation de leurs temps de vie	*9 – Généraliser le télétravail*		x	x	x	x
	10 – Promouvoir la conciergerie d'entreprise		x	x	x	x
	11 – Organiser un temps de réflexion collective en interne sur le temps et le bien-être au travail		x		x	
	12 – Prendre en compte la conciliation des temps dans l'évolution du règlement du temps de travail		x		x	
Favoriser la parentalité au sein de l'administration communautaire	*13 – Améliorer l'information des agents futurs et nouveaux parents*		x	x	x	x
	14 – Améliorer les conditions de retour après un congé maternité ou un congé parental	x		x		
	15 – Promouvoir le congé paternité	x			x	
	16 –Aider les parents pour la garde des jeunes enfants		x		x	
	17 – S'assurer de la mise en place du congé d'accueil d'enfant	x		x		
	18 – Informer sur le don de jours de repos		x	x		
Soutenir, encourager et favoriser les initiatives, les politiques locales et les politiques publiques en faveur du droit des femmes et de l'égalité femmes/hommes	19 – Favoriser l'égalité dans la politique d'achat public par la mise en application de la loi du 4 août 2014	x		x		
	20 – Prendre en compte les données sexuées dans les études réalisées à la demande de la collectivité		x	x	x	
	21 – Veiller au respect de l'égalité dans la communication externe de l'institution		x		x	
	22 – Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les démarches de participation mises en place par la collectivité		x		x	
	23 - Inscrire l'égalité et la parité dans les échanges et coopérations internationaux		x		x	
	24 – Poursuivre la promotion mixte des artistes à travers la commande publique artistique		x	x	x	x
	25 – Soutenir les projets spécifiques à destination des femmes		x	x	x	x
	26 – Créer un espace ressources Égalité sur l'Internet de la collectivité		x		x	
	27 – Rechercher un aménagement de l'agglomération pour tous		x	x	x	x
	28 – Lutter contre le sexisme, le harcèlement et la non intervention dans les transports en commun		x	x	x	x
	29 – Inscrire le principe d'égalité dans la nouvelles politique de la Ville	x		x		
	30 – Aider les usagers et les usagères des services publics à mieux concilier leurs temps de vie		x		x	
	objectifs engagés	actions prioritaires				

Orientation n°1

Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité femmes/hommes tout au long de la carrière

Dans le cadre de l'évolution de La Cub en Bordeaux Métropole et de la mutualisation de certains services avec les mairies volontaires, les statistiques devront être reprises et analysées, notamment celles concernant la mixité des postes d'encadrement supérieur.

Actuellement, Bordeaux Métropole emploie aujourd'hui 2 785 agents permanents, dont 699 femmes et 2 086 hommes, ce qui correspond à un ratio de 25,1% de femmes pour 74,9% d'hommes.

76,38% des agents appartiennent à la filière technique et dans celle-ci, seuls 6,68% des agents sont des femmes.

A l'inverse, la filière administrative regroupe 23,19 % des agents, très majoritairement des femmes.

Il existe ainsi à Bordeaux Métropole une «paroi de verre» : la filière administrative et plus encore la filière technique, accueillent peu de personnes de l'autre sexe.

1 femme (sur 7 postes) est directrice générale adjointe.

La mixité est constatée dans les postes de direction.

Concernant les postes d'encadrement, la parité entre les femmes et les hommes est atteinte pour les chefs de service (51% de femmes) et les chefs de centre (37% de femmes). En revanche, la part des femmes agents de maîtrise ne dépasse pas 8,28 %. Là encore, le clivage filière administrative/filière technique s'observe, les agents de maîtrise appartenant à cette dernière.

Les familles de métiers à Bordeaux Métropole sont au nombre de 57. Dix familles ne concernent que des hommes, 4 ne regroupent que des femmes, ce qui revient à dire que 17,54% des métiers ne sont pas occupés par des femmes contre 7% pour les hommes.

De plus, le taux des femmes occupant certains métiers, comme la collecte et le traitement des déchets, la conduite de véhicule, les infrastructures, la voirie, la signalisation, le patrimoine bâti, est très faible. Les hommes sont peu représentés dans la gestion administrative, il n'y a, par exemple, que deux hommes secrétaires sur 172 postes de secrétariat.

Cette non mixité entraîne des conséquences sur les conditions et la qualité de vie au travail, la qualité de l'intégration féminine, le nombre de postulantes...

Aussi apparaît-il important de promouvoir l'égalité dans tous les moments de la vie professionnelle.

Objectif 1 : Produire des données fiables

Description des actions	• Mettre en place l'annualisation des données statistiques de la Direction des ressources humaines et du développement social via le bilan social, sans obligation légale • Continuer à faire évoluer le bilan social en instaurant systématiquement la variable du genre • Établir le Rapport sur l'état de la collectivité (normé par l'État) tous les 2 ans - ***Obligation légale*** • Établir un rapport, présenté au moment du Débat d'Orientation Budgétaire, de situation comparée de l'égalité femmes/hommes en interne et sur le territoire - **Obligation légale**
Résultats attendus	• Production des données statistiques genrées sur plusieurs années afin de pouvoir comparer l'évolution de la situation professionnelle des femmes et des hommes de la collectivité • Production des données chiffrées permettant d'argumenter les actions nécessaires pour développer l'égalité • Possibilité de situer la collectivité sur le plan national en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
Indicateur de suivi	• Régularité de la parution du bilan social • Nombre de rubriques genrées dans le bilan social • Rapport sur l'état de la collectivité complété et envoyé dans les délais • Rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des ressources humaines et du développement social - Centre contrôle de gestion • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale
Coût	• Temps agent
Délais	• 1er semestre 2015 : Bilan social annuel 2014 Rapport sur l'état de la collectivité • 2ème semestre 2016 : Rapport annuel de situation comparé
Mode opératoire	• Extraction des données du logiciel de Ressources Humaines CEGID et des tableaux de suivi interne • Envoi du Rapport sur l'état de la collectivité envoyé par l'État, renseigné par la Direction des ressources humaines et du développement social • Présentation en Comité Technique (le document doit passer en CTP avant le 30 juin de l'année concernée) • Présentation annuelle du rapport de situation comparée au Comité de pilotage Innovation sociale
État de réalisation	• Bilan social : Annualité non respectée. Retard en cours de rattrapage. Dernier bilan paru : 2011 • Rapport sur l'état de la collectivité : dernier paru 2013

Objectif 2 : Veiller à construire ou adapter les structures métropolitaines nécessaire à l'accueil des femmes et des hommes dans les locaux de Bordeaux Métropole

Obligation légale

Description des actions	• Dresser un état des lieux des sites non équipés de sanitaires et vestiaires mixtes de Bordeaux Métropole • Créer ou aménager des vestiaires et sanitaires pour femmes sur les sites de la collectivité non pourvus.
Résultats attendus	• Possibilité de travailler sur tous les sites de Bordeaux Métropole, que l'on soit un homme ou une femme • Recrutement et mobilité fondés sur des compétences et non sur des considérations techniques.
Indicateurs de suivi	• Nombre d'aménagement de locaux rapporté au nombre de sites identifiés comme non mixtes • Pourcentage de locaux mixtes
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des bâtiments et moyens - Service opérationnel bâtiment • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale
Coût	• A déterminer à l'issue du diagnostic
Délais	• Diagnostic : 2ème semestre 2015 • Travaux : échelonnés de 2015 à 2017
Mode opératoire	• État des lieux • Réalisation de travaux d'aménagement • Communication
État de réalisation	• Diagnostic en cours

Objectif 3 : Veiller à garantir l'égalité dans toutes les phases du recrutement des agents

Action prioritaire
Obligation légale

Description des actions	• Revoir et formaliser les phases du recrutement par l'écriture d'un Guide du recrutement intégrant la dimension égalité femmes/hommes • Intégrer de façon systématique sur les appels à candidature la mention *« Femme/Homme »* ou ajouter sur les appels à candidature une phrase type *« Signataire de la charte européenne pour l'égalité Femmes/Hommes dans la vie locale, Bordeaux Métropole s'engage à garantir la mixité femmes/hommes dans son recrutement »* • Sensibiliser les services à l'égalité femme/homme
Résultats attendus	• Rédaction du Guide du recrutement et de la mobilité • Mention « Femmes/Hommes » dans les appels à candidature, en particulier dans le cadre de la nouvelle organisation de Bordeaux Métropole • Sensibilisation des chefs de service et directeurs recruteurs dans les directions concernées
Indicateurs de suivi	• Contrôle aléatoire des appels à candidature • Nombre de chefs de service et directeurs recruteurs sensibilisés à l'égalité
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des ressources humaines et du développement social - Centre recrutement et mobilité • Encadrants recruteurs • Tous les services • Direction conseil, innovation sociale et communication Interne - Chargée de mission innovation sociale
Coût	• Temps agents • Sensibilisation du personnel : partenariat avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)
Délais	• 2015 : appel à candidature mentionnant « Femmes/Hommes » • 2016/2017 : sensibilisation des chefs de service et directeurs recruteurs dans les directions concernées
Mode opératoire	• Mention Femmes/Hommes dans les appels à candidature • Diffusion du Guide du recrutement et de la mobilité aux personnels concernés • Sensibilisation à mettre en place avec le CNFPT
État de réalisation	• 2012 : Agents de la Direction des ressources humaines et du développement social sensibilisés aux problèmes de discriminations • Septembre 2013 : Appel à candidature mentionnant «H/F» pour des postes d'agents de collecte • 2014 : Recrutement d'un homme sur le poste de chef de centre recrutement (service très féminisé) • 2015 : Recrutement de 2 femmes au service collecte des déchets (1 sur un poste permanent en tant que stagiaire, 1en contrat saisonnier)

Objectif 4 : Veiller à l'accompagnement des agents tout au long de leur carrière

Description des actions	• Informer les agents de la possibilité qui leur est offerte d'être accompagnés par des conseillers en parcours professionnel de la Direction des ressources humaines et du développement social
Résultats attendus	• Accompagnement similaire des hommes et des femmes dans leur souhait de mobilité et/ou d'évolution de carrière
Indicateurs de suivi	• Nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié de l'aide au parcours professionnel
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des ressources humaines et du développement social - Service allocation et développement des ressources - Psychologue du travail • Direction conseil, innovation sociale et communication Interne - Chargée de mission innovation sociale
Coût	• Temps agent
Délais	• 2015
Mode opératoire	• Communication sur le parcours personnalisé • Guide du recrutement et de la mobilité • Guide ou charte de l'accompagnement
État de réalisation	• Accompagnement professionnel d'agents

Objectif 5 : Encourager la mixité des emplois

Action prioritaire

Description des actions	• Permettre aux femmes d'intégrer des métiers techniques occupés essentiellement par les hommes à Bordeaux Métropole • Débuter une action phare à la collecte des déchets en recrutant des femmes agent de collecte, avec l'accompagnement du Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF). • Promouvoir le recrutement des hommes dans les secrétariats et directions administratives fortement représentées par les femmes.
Résultats attendus	• Réalisation d'un diagnostic identifiant les postes vacants dans les services fortement masculinisés, qui pourraient être proposés à des femmes • Développement de la mixité dans les services de la collectivité • Banalisation progressive du recrutement des femmes dans les services techniques et d'hommes dans les services administratifs, en particulier dans le cadre de la nouvelle organisation de Bordeaux Métropole • Meilleur environnement de travail
Indicateurs de suivi	• Nombre de femmes recrutés dans les directions de la collecte des déchets, de la voirie, des cimetières, des bâtiment et moyens..., notamment dans les catégories B et C. • Nombre d'hommes recrutés dans les services administratifs, notamment dans les catégories B et C.
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des ressources humaines et du développement social - Service allocation et développement des ressources - Centre recrutement et mobilité • Direction conseil, innovation sociale et communication Interne - Chargée de mission innovation sociale • CIDFF
Coût	• Temps agents • Accompagnement par le CIDFF : 5.000 à 10.000 euros/an
Délais	• 2015/2016 : recrutements de femmes dans les directions techniques ciblées et d'hommes dans les services administratifs
Mode opératoire	• Appels à candidature mentionnant « H/F » • Incitation, par la Direction des ressources humaines et du développement social, à développer la mixité dans les directions concernées • Communication en interne sur la nécessaire mixité des emplois à Bordeaux Métropole (petits dej' de la com, Alter Egos, lettre RH management) • Communication institutionnelle en externe sur la mixité des emplois de Bordeaux Métropole
État de réalisation	• Juin et décembre 2014/février 2015 : recrutement temporaire de femmes à la collecte • Juin 2015 : recrutement de deux femmes à la collecte

Objectif 6 : Prévenir les risques psychosociaux

Action prioritaire

Obligation légale

Description des actions	• Réaliser un état des lieux sur les risques psychosociaux • Mettre en place une procédure particulière pour le harcèlement moral • Faire connaître les dispositifs mis en place • Évaluer le fonctionnement des dispositifs
Résultats attendus	• Mise en place d'une procédure, d'un référent, d'un point relais pour les agents victimes de mal être au travail (sécurité, maladie professionnelle, sexisme, harcèlement, racisme, homophobie...) • Écoute active des agents • Sanction des comportements discriminatoires • Réduction des risques psychosociaux (RPS)
Indicateurs de suivi	• Utilisation des dispositifs : nombre de saisine, type, motifs, suites données, plaintes déposées • Évaluation qualitative par les personnes ayant eu recours au dispositif (anonymat garanti)
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des ressources humaines et du développement social - Service santé, sécurité au travail et accompagnement social - Psychologue du travail • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale - Service de la communication interne
Coût	• Temps agent
Délais	• 2015 • 2016
Mode opératoire	• État des lieux quantitatif et qualitatif • Actualisation du groupe de travail issu du Comité hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) • Création et mise en place de procédures pour la souffrance au travail et pour le harcèlement moral • Communication • Évaluation du dispositif
État de réalisation	• Psychologue du travail recrutée en juillet 2014 • Passage du règlement intérieur en Comité technique (CT) (rappel de la loi) : octobre 2014 • Validation de la démarche sur la souffrance au travail : CHSCT le 4 novembre 2014 • Diagnostic interne sur les RPS en cours

Objectif 7 : Prévenir les situations de pénibilité et d'inaptitude au travail

Obligation légale

Description des actions	• Identifier les agents susceptibles d'être concernés par l'usure professionnelle • Faciliter et accompagner le reclassement des agents devenus inaptes par la formation, les stages, l'écoute... • Accompagner les cadres dans l'accueil des personnes reclassées • Anticiper le besoin en reclassement en tenant compte de l'allongement des carrières et de la mise en place des parcours professionnels par une prise en charge et un suivi individuel
Résultats attendus	• Sensibilisation des encadrant(e)s • Meilleure adaptation à un nouveau poste des personnes en situation d'inaptitude • Développement du bien être au travail • Changement de l'image du reclassement (absence de stigmatisation)
Indicateurs de suivi	• Nombre d'agents suivis au titre du reclassement • Identification des directions accueillant des personnes reclassées
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des ressources humaines et du développement social - Service allocation et développement des ressources - Service santé, sécurité au travail et accompagnement social - Psychologue du travail • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale - Service de la communication interne
Coût	• Temps agent
Délais	• 2015 • 2016
Mode opératoire	• Diagnostic • Groupe d'échanges • Plan d'actions
État de réalisation	• Depuis 2011, 75 personnes ont suivi un accompagnement individuel et ont changé d'affectation.

Objectif 8 : Développer une culture interne de l'égalité

Description des actions	• Traduire le principe de l'égalité en rectifiant l'annuaire de Bordeaux Métropole (proscription du « Mlle », sauf demande expresse = charte graphique) • Faire une note générale proscrivant les affiches sexiste dans les locaux et bureaux de Bordeaux Métropole • Alimenter régulièrement la rubrique Intranet sur l'égalité • Établir un état des représentation des femmes et des hommes dans les publications la communication interne • Créer des événements de communication interne sur les thèmes de l'égalité, du genre, des stéréotypes, de la parentalité, de la mixité des emplois...
Résultats attendus	• Respect de la directive ministérielle du 21 février 2012 (suppression du Mlle) • Développement de la rubrique Égalité sur Intranet • Exemplarité de la collectivité quant à la représentation des femmes et des hommes • Prise de conscience et sensibilisation des agents sur les thèmes liés à l'égalité
Indicateurs de suivi	• Vérification aléatoire de l'Intranet • Vérification aléatoire dans les locaux • Nombre de photos hommes/femmes et part de sujet mettant en valeur les femmes dans les publications internes • Nombre de manifestations organisées.
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des ressources humaines et du développement social - Service allocation et développement des ressources - Centre gestion des emplois • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation social - Service de la communication interne
Coût	• Temps agent • Budget de Service de la communication interne
Délais	• 2015 • 2016

Mode opératoire	• Note aux services pour appliquer la directive de 2012 et pour sensibiliser sur les affiches dans les locaux. • Analyse des contenus de la communication interne et externe de l'institution • Organisation d'événements et de communication sur les thèmes liés à l'égalité • Utilisation des outils de la communication interne
État de réalisation	• Organisation d'un petit déjeuner sur les stéréotypes avec la Maison des femmes (avril 2013) • Organisation d'un petit déjeuner d'information au futurs et nouveaux parents, en présence de la Direction départementale de la protection maternelle infantile (novembre 2014) • Organisation de Midi-idées du Conseil de développement durable sur le genre et la place des femmes au Mexique : avril et juin 2013 • Intranet, Alter Egos, agenda interne et Lettre RH Management : actualités régulières sur les thématiques d'innovation sociale (égalité, télétravail, conciergerie)

Orientation n°2 :

Aider les agents dans la conciliation de leurs temps de vie

L'enquête menée à Bordeaux Métropole révèle que la répartition entre le temps de travail et le temps personnel ne se fait pas de manière identique pour les hommes et les femmes. En effet, les inégalités qui existent dans la sphère privée contribuent à entretenir des inégalités dans la sphère professionnelle. Le temps partiel reste principalement une affaire de femmes.

Le temps libéré n'est pas utilisé de la même façon par les hommes et par les femmes. Les premiers le consacrent plutôt aux loisirs, les secondes à des tâches ménagères. En effet, les femmes continuent d'assumer 80% des tâches domestiques. Par conséquent, elles accumulent du temps de travail rémunéré et du temps de travail domestique au détriment des temps de loisirs et de repos.

Cette inégale répartition femmes - hommes entre temps de travail passé à la maison et temps passé au travail, contribue à créer et entretenir des inégalités professionnelles.

Promouvoir une conciliation des temps de vie plus équitable entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur pour faire progresser l'égalité au travail et dans l’emploi.

Objectif 9 : Généraliser le télétravail à Bordeaux Métropole

Description des actions	• Permettre aux agents qui le souhaitent et qui ont l'accord de leur hiérarchie de télé travailler 1 à 2 jours maximum par semaine, à domicile ou sur site extérieur, afin de mieux concilier leurs temps de vie. • Moderniser le management en favorisant la confiance, la réflexion sur le temps de travail collectif. • Porter une attention particulière aux personnes dans des situations particulières (handicap, grossesse, difficultés sociales...) • Créer des liens entre le siège et les sites extérieurs (lieux d'accueil possibles des télétravailleurs). • Mutualiser l'expertise télétravail avec les communes et les partenaires intéressés
Résultats attendus	• Élargissement du dispositif du télétravail, notamment dans le cadre de la mutualisation des services • Banalisation du télétravail • Mutualisation des expériences et des espaces d'accueil des télétravailleurs
Indicateurs de suivi	• Nombre de télétravailleurs à Bordeaux Métropole • Nombre d'agents arrêtant de télé travailler et étude des motifs de l'arrêt • Écoute des télétravailleurs, des encadrants, des équipes.
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Charge de mission innovation sociale • Direction des ressources humaines et du développement social - Centre organisation du travail et des déplacements • Direction des systèmes d'information - Service intégration et relation utilisateurs - Service infrastructures système d'information • Direction des bâtiments et moyens – - Centre opérationnel bâtiments • Mairies accueillant des télétravailleurs
Coût	• 20.000 euros TTC (équipement, sensibilisation, participations aux frais des agents) • temps agent
Délais	• Automne 2015

Mode opératoire	• Expérimentation avec 30 personnes d'octobre 2013 à juin 2014. • Bilan positif et proposition d'élargissement à 100 télétravailleurs • Adoption des nouveaux documents de référence par les instances • Lancement des candidatures • Élargissement à Bordeaux-Métropole • Élargissement aux services communs de la Métropole • Reprise en gestion par la Direction des ressources humaines et du développement social
État de réalisation	• Expérimentation d'octobre 2013 à juin 2014 • CT et délibération : juin/juillet 2014 • Appel à candidature pour l'élargissement : été 2014 • 76 agents télétravailleurs/ses : octobre 2014

Objectif 10 : Promouvoir la conciergerie d'entreprise

Description des actions	• Communiquer sur la mise en place d'une conciergerie d'entreprise. • Aider les agents à mieux concilier leurs temps de vie en leur offrant l'accès à une conciergerie d'entreprise, dont la collectivité paye l'abonnement. • Valoriser les entreprises qui travaillent dans le secteur de l'économie sociale et solidaire. • Mutualiser la conciergerie dans les territoires et avec les partenaires de Mériadeck
Résultats attendus	• Utilisation par les agents des services proposés par la conciergerie • Promotion d'entreprises favorisant l'insertion professionnelle.
Indicateurs de suivi	• Bilan semestriel de la conciergerie : taux d'utilisation, étude des prestations utilisées, retour d'expériences des usagers, étude des demandes de services complémentaires, taux de recours à des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale - Service de la communication interne • Direction des entreprises et de l'attractivité - Service emploi et animation territoriale • Direction des bâtiments et moyens • Direction de la logistique et du courrier - Service accueil, manifestation communautaires et activités opérationnelles
Coût	• 76.524 euros TTC. pour 2 ans et 1200 abonnements
Délais	• 2015 • 2016
Mode opératoire	• Expérimentation • Évaluation • Élargissement à d'autres sites et dans le cadre de la mutualisation des services • Événements et communication interne réguliers autour de la conciergerie • Groupe de travail avec les entités intéressées par une mutualisation à l'échelle du quartier Mériadeck • Étude d'opportunité pour développer la conciergerie sur les territoires
État de réalisation	• Expérimentation positive sur la Direction territoriale sud : de septembre 2012 à décembre 2013. • Ouverture à Mériadeck et poursuite à la Direction territoriale sud : janvier 2014 • Journée portes ouvertes le 1er juillet 2014

Objectif 11 : Organiser une réflexion collective en interne sur le temps et le bien-être au travail

Description des actions	• Impulser une réflexion collective sur le temps et le bien être au travail • Sensibilisation les agents, notamment les encadrant/es aux différents temps de vie, à la gestion du temps, au temps de travail effectif, au régime des horaires de travail, à l'utilisation des outils informatiques et de téléphonie
Résultats attendus	• Modification des pratiques internes (gestion des mails, utilisation des smartphones, gestion du temps, départs tardifs, culpabilisation des agents, réunions trop longues ou inutiles...) • Adoption d'une charte du temps et de la réunion
Indicateurs de suivi	• Nombre de participants à la semaine du temps • Retour qualitatif des agents sur les pratiques mises en œuvre
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction conseil, innovation sociale et communication interne • Direction des systèmes d'information • Direction des ressources humaines et du développement social - Service vie administrative et rémunération - Centre organisation du travail et déplacements professionnels • Direction des stratégies métropolitaine et de l'innovation • Direction de la logistique et du courrier - Service accueil, manifestation communautaires et activités opérationnelles • Toutes les directions
Coût	• 5.000 euros (intervenants externes) • Temps agents
Délais	• 2nd semestre 2015
Mode opératoire	• Organisation d'une « semaine du temps » ouverte à tous les agents (élargie aux agents de la mairie dans le cadre de la nouvelle organisation de Bordeaux Métropole) • Évaluation et suivi de l'événement
État de réalisation	• Inexistant

Objectif 12 : Prendre en compte la conciliation des temps dans l'évolution de la réglementation du temps de travail

Description des actions	• Adapter les horaires de travail pour permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée • Adapter la charge de travail à la quotité de travail pour les agents prenant un temps partiel • Réduire le stress des agents lié aux contraintes horaires professionnelles et personnelles.
Résultats attendus	• Actualisation du régime du temps de travail et amplitude d'horaire plus importante pour les agents • Mieux tenir compte des réductions d'activité dans la charge de travail • Réduction des risques psycho sociaux
Indicateurs de suivi	• Enquête interne auprès des agents • Voir si la réforme des rythmes scolaires à des influences sur les plages horaires badgées, notamment le mercredi
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des ressources humaines et du développement social - Centre organisation du travail et déplacements professionnels
Coût	• Temps agent • Changement/ Adaptation du logiciel de gestion du temps : prix ?
Délais	• 2015
Mode opératoire	• État des lieux et propositions • Groupe de travail et réflexion globale sur les système des horaires à Bordeaux Métropole (étude d'une mutualisation avec la mairie de Bordeaux et changement de logiciel) • Passage devant les instances • Mise en œuvre du nouveau régime
État de réalisation	• État des lieux et propositions réalisés en 2013

Orientation n°3 :

Faciliter la parentalité au sein de l'administration communautaire

La parentalité a souvent été évoquée par les agents ayant participé à l'enquête interne.

Les femmes de la collectivité ont évoqué un manque d'information sur la maternité et la difficulté de reprendre le travail.

Les hommes ont parfois évoqué leurs difficultés à poser leur congé paternité.

Par ailleurs, les salariées reconnaissent que l'implication du conjoint dans la vie familiale facilite la conciliation des temps de vie.

Aussi apparaît-il important d'évoquer la parentalité dans la collectivité car elle concerne un grand nombre d'agents et d'en diffuser une représentation positive.

Objectif 13 : Améliorer l'information des agents futurs et nouveaux parents

Description des actions	• Informer les agents de la collectivité des droits et changements qu'impliquent une grossesse et la naissance d'un enfant. • Lutter contre les informations contradictoires ou imprécises. • Donner des repères aux agents qui le souhaitent. • Ouvrir l'Intranet aux agents depuis leur domicile pour un accès à l'information pendant leur longue absence
Résultats attendus	• Information cohérente et complète pour tous les agents concernés par la parentalité • Information sur la collectivité accessible pendant une longue absence
Indicateurs de suivi	• Nombre de guides distribués • Nombre de consultations du Guide sur Intranet (Rubrique Égalité femme/homme) • Enquête auprès des nouveaux parents sur l'utilité du guide
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale - Service de la communication interne - Centre Intranet/Cubetcités • Direction des ressources humaines et du développement social - Centre organisation du travail et déplacements professionnels • Direction de la logistique et du courrier - Service publication assistée par ordinateur - Service impression - Service courrier
Coût	• Temps agent
Délais	• 2015 : remise à jour • 2016 : Intranet disponible pour les agents depuis l'extérieur
Mode opératoire	• Questionnaire aux agents concernés • Écriture d'un guide • Diffusion • Temps de communication interne sur la parentalité • Guide disponible sur Intranet, avec mises à jour régulières • Ouverture d'Intranet depuis le domicile
État de réalisation	• Diagnostic réalisé • Guide des futurs et nouveaux parents édité et distribué (novembre 2014), en cours de mise à jour • Organisation d'un petit déjeuner d'information des futurs et nouveaux parents, en présence de la Direction départementale de la protection maternelle et infantile (novembre 2014)

Objectif 14 : Améliorer les conditions de retour après un congé maternité ou un congé parental

Obligation légale

Description des actions	• Anticiper le retour au travail des agents en congé maternité par la mise en place d'entretiens systématiques avec le chef de service et les médecins du travail et avec la Direction des ressources humaines et du développement social en cas de congé parental • Informer les nouvelles mères de la possibilité d'allaiter au Centre santé au travail
Résultats attendus	• Accueil et écoute active des agents par leur encadrant(e) • Réduction du stress lié à la reprise du travail pour les femmes après un congé maternité • Retour serein au travail des parents qui se sont arrêtés un long moment
Indicateurs de suivi	• Enquête auprès des agents revenant de congés maternité ou de congés parentaux • Retour des médecins, des infirmières ou de la psychologue du travail.
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale • Direction des ressources humaines et du développement social - Service santé sécurité au travail - Service allocation et développement des ressources - Centre organisation du travail et déplacements professionnels
Coût	• Temps agent
Délais	• 2015
Mode opératoire	• Note aux chefs de services et directeur/trices sur les droits des futurs et jeunes mères. • Articles dans Alter Egos et la Lettre RH Management • Échanges avec les agents concernés quelques mois après le retour à l'emploi. • Temps de communication interne sur le retour au travail et la parentalité. • Remise à jour et diffusion annuelle de la note
État de réalisation	• Note diffusée en janvier 2014

Objectif 15 : Promouvoir le congé paternité

Obligation légale

Description des actions	• Rappeler aux agents et encadrant que le congé paternité est un congé de droit. • Conseiller aux agents masculins d'annoncer leur future paternité le plus tôt possible auprès de la Direction des ressources humaines et du développement social et de leur hiérarchie, afin d'anticiper au mieux leur congé paternité.
Résultats attendus	• Congés paternités posés par 100 % des nouveaux pères de Bordeaux Métropole • Valorisation de la paternité • Proscription de la culpabilisation des agents
Indicateurs de suivi	• Nombre de nouveaux pères à Bordeaux Métropole par an • Nombre de congé paternité posés par an
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale - Service de la Communication interne • Direction des ressources humaines et du développement social - Centre organisation du travail et déplacements professionnels
Coût	• Temps agent
Délais	• 2014 • 2015
Mode opératoire	• Guide des futurs et nouveaux parents • Lettre à tous les directeur/trices et chefs de service • Articles dans Alter Egos et la Lettre RH Management • Échanges avec les agents concernés quelques mois après la naissance de leur enfant • Temps de communication interne • Diffusion annuelle de la note
État de réalisation	• Guide écrit en cours de mise à jour

Objectif 16 : Aider les parents pour la garde des jeunes enfants

Description des actions	• Étudier les possibilités de redéfinir l'aide financière du Comité des Œuvres Sociales (COS) aux agents pour la garde de leurs enfants de moins de 3 ans (chèque emplois services par exemple) • Veiller à garantir une équité au regard des revenus des couples et des aides perçues par ailleurs • Réfléchir à la création d'un réseau d'assistantes maternelles pour les enfants d'agents, en lien avec le Département (Protection maternelle infantile - PMI)
Résultats attendus	• Meilleure participation de l'établissement à la garde des jeunes enfants des agents
Indicateurs de suivi	• Nombre d'agents bénéficiant de l'aide • Montants accordés par type de garde
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des ressources humaines et du développement social - Service santé sécurité au travail - COS • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale
Coût	• A compléter à l'issue du diagnostic sur l'aide actuelle
Délais	• 2ème semestre 2015 : état des lieux et propositions • 2016 : mise en œuvre
Mode opératoire	• Diagnostic sur l'aide financière accordée aux parents de jeunes enfants • Redéfinition de l'aide financière accordée • Étude de la possibilité de mettre en place des chèque emplois services universels • Rapprochement de la PMI • Décision • Nouvelle convention • Application
État de réalisation	• Aide existante, non revue depuis 3 ans

Objectif 17 : Promouvoir la mise en place du congé d'accueil d'enfant

Obligation légale

Description des actions	• Communiquer sur le congé accueil d'enfants, congé de droit qui suit le régime du congé paternité, auprès des agents (ouvert à la personne qui, sans être le père de l'enfant, est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère) • Sensibiliser les agents de la Direction des ressources humaines et du développement social et les encadrant/es sur ce congé et sur le caractère nécessairement neutre du traitement de la demande (déclaration de sa situation personnelle à la Direction des ressources humaines et du développement social de couples recomposés ou homosexuels, qui peut paraître délicate).
Résultats attendus	• Prise sereine du congé d'accueil d'enfant par les agents concernés
Indicateurs de suivi	• Nombre de congés d'accueil d'enfant posés par an • Type de communication effectuée
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des ressources humaines et du développement social - Centre organisation du travail et déplacements professionnels • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale - Service de la communication interne
Coût	• Temps agent
Délais	• 2015
Mode opératoire	• Guide des futurs et nouveaux parents • Note d'information aux directeur(trices) et chefs de service • Diffusion annuelle de la note
État de réalisation	• Guide en cours de mise à jour

Objectif 18 : Informer sur le don de jours de repos

Description des actions	• Instaurer la possibilité aux agents de Bordeaux Métropole de donner des jours de repos de manière anonyme à un parent d'enfant gravement malade • Informer les agents de la possibilité du dons de jours de repos
Résultats attendus	• Maintien de la rémunération et des droits des parents concernés • Développement de la solidarité entre agents
Indicateurs de suivi	• Nombre de jours donnés par les agents • Nombre de parents en ayant bénéficié
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des ressources humaines et du développement social - Centre organisation du travail et déplacements professionnels • Direction Conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale - Service de la communication interne
Coût	• Temps agent
Délais	• 2015
Mode opératoire	• Procédure établie par la Direction des ressources humaines et du développement social • Information
État de réalisation	• Procédure écrite mais non mise en œuvre

Orientation n°4 :

Soutenir, encourager et favoriser les initiatives, les politiques locales et les politiques publiques en faveur du droit des femmes et pour l'égalité femme/homme

En adoptant la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, Bordeaux Métropole s'engage à être exemplaire et à intégrer la démarche égalitaire dans la déclinaison de ses politiques publiques.

Au vu de ses compétences, la collectivité dispose de nombreux leviers d'actions, soit en maîtrise d'ouvrage, soit par le biais d'incitations ou de partenariats.

Dans le cadre de l'évolution de La Cub en Bordeaux Métropole, de nouvelles actions pourraient être ajoutées à celles proposées.

Objectif 19 : Favoriser l'égalité dans la politique d'achat public par la mise en application de la loi du 4 août 2014

Obligation légale

Description des actions	• Respecter de la loi du 4 août 2014, en vigueur au 1er décembre 2014 : interdiction d'accès aux marchés publics pour les entreprises de plus de 50 salariés qui ne respectent pas les dispositions sur l'égalité professionnelle (non réalisation d'un plan d'action pour favoriser l'égalité). • Demander aux entreprise retenues par Bordeaux Métropole de produire leur plan d'actions en matière d'égalité. • Continuer d'étudier les publics concernés par les clauses sociales des marchés de Bordeaux Métropole
Résultats attendus	• Information des services et des prestataires de la nouvelle législation en faveur de l'égalité • Démarche exemplaire de Bordeaux Métropole, respect de la loi • Communication et explications sur les bénéficiaires des clauses sociales
Indicateurs de suivi	• Pourcentage des entreprises ayant mis en place réellement des actions en matière d'égalité • Pourcentage de femmes et d'hommes sur la clause d'insertion
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction de la commande publique • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale - Service de la communication interne
Coût	• Temps agent
Délais	• 2015
Mode opératoire	• Note aux correspondants internes des marchés publics • Information des partenaires extérieurs • En formation de toutes les directions appui sur la loi du 23 juillet 2014 • Déclaration sur l'honneur des entreprises de respecter l'égalité
État de réalisation	• Intégration dans les pièces obligatoires des marchés d'une déclaration sur l'honneur du respect des lois sur l'égalité (Etat) • Évaluation des bénéficiaires des clauses d'insertion sociale dans les marchés publics de Bordeaux Métropole • Action de communication à destination des correspondants marchés dans les directions de Bordeaux Métropole

Objectif 20 : Prendre en compte les données sexuées dans les études réalisées à la demande de l'établissement

Description des actions	• Développer, par une note adressée aux services, la systématisation de données sexuées dans les enquêtes réalisées par et pour la collectivité (exemples : enquêtes de l'A'Urba, enquête ménages, statistiques sur la pratique du vélo, Plan de déplacements des employés, enquête de besoins de la métropole du ¼ d'heure, enquête santé...) • Prévoir les statistiques genrées dans le cahier des charges des études • Prendre en compte l'égalité dans le projet de la Métropole
Résultats attendus	• Meilleure connaissance des pratiques et les besoins des usagères et usagers, afin d'améliorer l'offre de service public • Affichage de la démarche égalitaire de Bordeaux Métropole
Indicateurs de suivi	• Nombre d'enquêtes sexuées réalisées par an
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale • Direction des stratégies métropolitaine et de l'innovation • Tous les services • Tous les partenaires réalisant des études pour la collectivité
Coût	• Temps agent
Délais	• 2015
Mode opératoire	• Note aux directions et aux services • Recensement des études auprès des directions • Révision du projet métropolitain
État de réalisation	• Enquête genrée ménage déplacements - 2009 • Étude de besoin genrée dans le cadre de la métropole du ¼ d'heure 2014

Objectif 21 : Veiller au respect de l'égalité dans la communication externe de l'institution

Description des actions	• Mener un diagnostic sur la communication externe de la collectivité, au regard de l'égalité femmes/hommes, en partenariat avec l'Université. • Communiquer sur le diagnostic en interne afin de permettre une prise en compte éventuelle des stéréotypes véhiculés. • Sensibiliser le cas échéant les agents aux modes de transmission des stéréotypes • Instaurer une veille éditoriale. • Continuer à proposer une thématique Égalité dans le Guide des Juniors du Développement Durable • Valoriser la mixité des emplois dans les salons, dans les Juniors du Développement Durable, dans les interventions auprès du public (collèges, lycées, demandeur/ses d'emplois)
Résultats attendus	• Exemplarité de la collectivité dans la non transmission des stéréotypes de genre, dans le langage écrit ou oral qu'elle véhicule. • Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les outils de la communication institutionnelles interne et externe. • Promotion de l'égalité et de la mixité dans la communication institutionnelle
Indicateurs de suivi	• Nombre de photos femmes/hommes. • Part de sujets mettant en valeur des femmes • Nombre d'intervention sur l'égalité et la mixité à l'attention du public
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction de la communication • Direction des ressources humaines et du développement social - Service allocation et développement des ressources • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale • Universitaires (convention Cadre avec le centre d'Aménagement, développement, environnement, santé et sociétés (ADESS) • Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF)
Coût	• 5.000 euros • Temps agent
Délais	• 2015
Mode opératoire	• Diagnostic • Partage et propositions • Réalisation
État de réalisation	• Thème de l'égalité proposé dans le Guide des Juniors du développement durable

Objectif 22 : Veiller à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les démarches de participation mises en place par l'établissement

Description des actions	• Intégrer des notions d'égalité femmes/hommes dans la charte de la participation (charte évolutive) • Observer systématiquement le genre des participants dans les démarches de participations • Porter une attention dans les invitations lancées par Bordeaux Métropole • Repérer les associations ou instances locales sensibles à l'égalité pouvant servir de relais pour la distribution d'invitations • Sensibiliser les agents travaillant sur la participation citoyenne
Résultats attendus	• Représentation équilibrée des citoyens et des citoyennes dans les démarches de participation
Indicateurs de suivi	• Nombre de femmes et d'hommes participants aux démarches de participation
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction du développement durable et de la participation • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale • Conseil de développement durable • Direction de la communication
Coût	• Temps agent
Délais	• 2016
Mode opératoire	• Sensibilisation des agents • Liste d'invitations émanant de Bordeaux Métropole mixte • Recherche des relais sensibles à l'égalité dans le cas d'invitations aléatoires • Comptage genré des participants suite à l'événement
État de réalisation	• Analyse genrée du public des Assises de la participation organisées par le Conseil de développement durable : novembre 2012

Objectif 23 : Inscrire l'égalité et la parité dans les échanges et coopérations internationaux

Description des actions	• Veiller à composer des délégations comprenant des femmes et des hommes lors des représentations de la collectivité à l'étranger et des échanges internationaux, parmi les représentants de l'administration et parmi les élus. • Recenser les agents souhaitant s'investir à l'international
Résultats attendus	• Représentation mixte de la collectivité à l'étranger • Exemplarité de Bordeaux Métropole • Valorisation des agents
Indicateurs de suivi	• Étude de la composition des délégations et groupes d'échange internationaux sur l'année
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des relations internationales et de la coopération décentralisée • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale • Cabinet du Président
Coût	• Temps agent
Délais	• 2016
Mode opératoire	• Sélection mixte des agents participant échanges internationaux
État de réalisation	• Inexistant

Objectif 24 : Poursuivre la promotion mixte des artistes à travers la commande publique artistique

Description des actions	• Conserver la mixité du Comité artistique • Confier les études de la commande publique artistique tant aux artistes féminines qu'aux artistes masculins • Poursuivre la mixité engagée dans le programme de commande d'œuvres d'art contemporain • Communiquer sur la mixité dans le choix des artistes • Poursuivre et augmenter le prêt d'œuvres de l'Artothèque en interne (Mériadeck et sites extérieurs)
Résultats attendus	• Promotion par la collectivité d'artistes hommes et femmes • Valorisation de la mixité dans la commande publique artistique • Réflexion avec les agents (notamment des services extérieurs techniques) sur les représentations genrées avec des médiateurs de l'Artothèque • Soutien de l'Artothèque pour le travail qu'elle produit à destination des agents de terrain de sensibilisation et d'appréhension de l'art contemporain et des œuvres commandées par Bordeaux Métropole
Indicateurs de suivi	• Composition du Comité artistique • Nombre d'œuvre achetées/réalisées par des hommes • Nombre d'œuvre achetées/réalisées par des femmes • Nombre d'œuvres prêtées par l'Artothèque en lien avec les thématiques de l'égalité et du genre • Nombre d'agents ayant rencontré les médiateurs
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des bâtiments et moyens - Mission commande publique artistique • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale - Service de la communication interne • Direction de la communication
Coût	• Budget du service • 7.000 euros d'adhésion à l'Artothèque pour un prêt de 40 œuvres renouvelées tous les 4 mois (à revaloriser en fonction du nombre d'œuvre prêtées)
Délais	• 2015 : livraison de l'œuvre de Pascal Convert et des commandes publiques artistiques Tramway et Garonne
Mode opératoire	• Nomination des Comités artistiques • Marchés Publics • Délibération pour adhésion à l'Artothèque • Communication interne sur les œuvres prêtées par l'Artothèque et les œuvres achetées par Bordeaux Métropole
État de réalisation	• 13 œuvres livrées entre 2009 et 2013 • 2014 : - 10 études d'œuvres confiées à des artistes - renouvellement en septembre des œuvres prêtées par l'Artothèque

Objectif 25 : Soutenir des projets spécifiques à destination des femmes

Description des actions	• Soutenir les associations ayant pour mission de promouvoir l'égalité, et de valoriser les initiatives des femmes (subventions, sous-location de locaux...) • Impulser, participer et/ou coordonner des animations partenariales sur le territoire portant la thématique de l'égalité (type journées du 8 mars ou du 25 novembre, séminaires ...) • Intégrer des mentions relatives à l'égalité dans le règlement d'intervention économique de Bordeaux Métropole
Résultats attendus	• Valorisation des associations portant des projets spécifiques aux femmes • Respect de la future démarche qualité sur les aides publiques • Participation à l'animation du réseau œuvrant pour l'égalité sur le territoire • Valorisation de l'entrepreneuriat féminin
Indicateurs de suivi	• Nombres d'aides accordées aux associations travaillant avec les femmes ou portées par des femmes • Nombre de participation de Bordeaux Métropole à des manifestations par an • Modification du règlement d'intervention économique
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des entreprises et de l'attractivité - Service emploi et animation territoriale • Direction de l'habitat - Service oolitique de l'habitat - Politique de la ville • Direction ressources et ingénierie financière - Service aides publiques réalisations budgétaires • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale - Assistante projet • Partenaires (Conseil Général, Conseil Régional, Mairies, Direction départementale de la cohésion sociale, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, Conseil de développement durable, Adess) • Associations œuvrant pour les droits des femmes sur le territoire
Coût	• Temps agent • 23.000 euros subvention CIDFF • 16.800 euros subvention Bordeaux Aquitaine Pionnières • 5 à 15.000 euros
Délais	• 2015 : subvention CIDFF, Bordeaux Aquitaine Pionnières, Drôles d'entrepreneurEs...
Mode opératoire	• Échanges de ressources et de bonnes pratiques, animations d'atelier, soutien logistique, soutien financier...) avec les partenaires • Aides matérielles et/ou financières aux associations • Mise en œuvre d'une démarche qualité pour les aides publiques • Révision du règlement d'intervention économique

État de réalisation	• Règlement d'intervention économique à Bordeaux Métropole • Subventions accordées au CIDFF (fonctionnement et aide pour actions spécifiques, 24.000 €) et à Aquitaine pionnières (17.700 €) • Proposition en cours de sous location de locaux de Bordeaux Métropole à des associations et hôtel d'entreprises • Participation de Bordeaux Métropole à un séminaire sur l'égalité et la mixité en octobre 2014.

Objectif 26 : Créer un espace ressources Égalité sur l'Internet de l'établissement

Description des actions	• Créer un espace interactif ressources Égalité sur le site de Bordeaux Métropole, pour l'ensemble des acteurs et actrices œuvrant pour l'égalité sur le territoire (associations, partenaires institutionnels, établissements scolaires, entreprises...) • Outiller pour développer des projets relatifs à l'égalité et à la prévention des discriminations • Échanger les bonnes pratiques sur le territoire
Résultats attendus	• Mise en place d'un espace de ressources diversifiées et d'échanges de bonnes pratiques
Indicateurs de suivi	• Ouverture du site et suivi de la fréquentation
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale • Direction des systèmes d'information • Tous les partenaires
Coût	• Temps agent
Délais	• 2016
Mode opératoire	• Réflexion à engager avec les mairies de la Métropole pour une démarche commune (en lien avec l'Observatoire de l'Égalité de la ville de Bordeaux) • Création d'un espace Internet • Animation/ administration
État de réalisation	• Néant

Objectif 27 : Rechercher un aménagement de l'agglomération pour tous

Description des actions	• Intégrer le genre dans la réflexion sur les nouvelles méthodes d'aménagement de l'espace public en utilisant l'expertise du Conseil de développement durable. • Poursuivre les marches exploratoires et la concertation genrée pour l'aménagement d'espaces publics. • Faire un diagnostic sexué à partir de données publiques de Bordeaux Métropole sur les noms donnés aux espaces publics en partenariat avec l'ADESS, l'Université et l'Observatoire de l'Égalité de la mairie de Bordeaux, suivi de propositions • Expérimenter un chantier multilingues (aménagement et équipement d'un bâtiment par des jeunes de tous horizons sociaux et culturels, encadrés par des professionnels)
Résultats attendus	• Mixité des usager/ères des espace publics • Mixité dans les noms attribués aux espaces publics
Indicateurs de suivi	• Nombre d'opération d'aménagement intégrant la réflexion sur le genre • Nombre de marches exploratoires réalisées • Étude des noms conférés aux nouveaux espaces publics • Nombre de campagnes de communication réalisées
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction de la voirie • Direction de l'urbanisme • Conseil de développement durable • Direction de la communication • Direction du développement durable et de la participation • Direction des relations internationales et de la coopération décentralisée • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale • Mairies intéressées (Mérignac, Bordeaux, Floirac...)
Coût	• Temps agent • Financement du chantier multilingue
Délais	• Programmation de démarches participatives sur 2015 • Marche exploratoire prévue aux Aubiers, Bordeaux – 2015 • Expérimentation d'un chantier multilingue – 2017 si financement
Mode opératoire	• Suivi de la marche exploratoire réalisée sur le quartier Capeyron à Mérignac • Développement des démarches participatives (notamment des marches exploratoires) • Visibilité donnée aux aménagements réalisés • Expérimentation d'un chantier multilingues
État de réalisation	• Étude de l'A'Urba sur Les femmes dans le quartier du Grand Parc et « l'usage de la ville par les femmes » en collaboration avec l'Université Bordeaux III

	• Marche exploratoire réalisée Place Jean Jaurès à Capeyron, Mérignac dans le cadres des études de programmation de l'espace public (Direction territoriale ouest) • Publication du livret « Ville Haute qualité Égalitaire (HQE) » - Conseil de développement durable juin 2014 (restitution des réflexions menées en marche exploratoire à Capeyron) • Démarche HQE et marche exploratoire sur la Zone d'aménagement concertée des Quais à Floirac - automne 2014

Objectif 28 : Lutter contre le sexisme, le harcèlement et la non-intervention dans les transports en commun

Description des actions	• Mieux identifier les problèmes de sexismes, harcèlement et non intervention des passagers en cas de violence dans les transports en commun de l'agglomération en réalisant une enquête qualitative et quantitative. • Constituer un groupe de travail et s'inspirer du Plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles pour proposer des solutions partenariales et des campagnes de communication adaptées.
Résultats attendus	• Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux transports en commun
Indicateurs de suivi	• Enquêtes qualitatives régulières du délégataire
Mise en œuvre	
Acteurs	• Délégataire du réseau de transports en commun • Institut régional du travail social (IRTS) • Université de Bordeaux • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale • Direction des transports (futur centre marketing du service études et marketing) • Direction de la communication • Mairies intéressées
Coût	• Temps agent
Délais	• 2015 à 2017
Mode opératoire	• Groupe de travail partenarial • Enquête de terrain • Réalisation de campagnes de communication
État de réalisation	• Étude sommaire réalisée par une stagiaire via les réseaux sociaux • Enquête sur les discriminations de l'Observatoire de l'égalité de la mairie de Bordeaux

Objectif 29 : Inscrire le principe d'égalité femmes-hommes dans la nouvelle politique de la ville

Obligation légale

Description des actions	• Veiller à intégrer l'égalité dans le contrat de ville (document unique, piloté par Bordeaux Métropole et assorti de conventions territoriales) qui devra être adopté début 2015. Loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014. • Porter une attention particulière quant à l'accès au droit, aux services publics, à l'emploi, à la vie sociale des femmes des quartiers prioritaires, en mettant en place une réflexion avec les associations locales et partenaires institutionnels
Résultats attendus	• Définition du contrat de ville prenant en compte l'égalité • Meilleur accès des femmes vivant dans les quartiers prioritaires au droit, aux services publics, à l'emploi, à la vie sociale
Indicateurs de suivi	• Contenu du contrats de ville • Partenariats instaurés • Actions menées
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction de l'habitat - Service politique de l'habitat - Politique de la ville • Direction conseil, innovation sociale et communication interne • - Chargée de mission innovation sociale • Partenaires institutionnels, associations, Agence d'urbanisme (A'Urba), ADESS
Coût	• Temps agent
Délais	• Signature du contrat 1er semestre 2015 • Mise en place et suivi du contrat – 2nd semestre 2015
Mode opératoire	• Groupes de travail pour rédiger les contrats - automne 2014 • Signature des contrats 1er semestre 2015
État de réalisation	• Étude réalisée par l'A'Urba en 2014« Les femmes dans le quartier du Grand Parc » (Bordeaux) • Rapport du Haut Conseil de l'Égalité femmes/hommes de juin 2014 sur les zones urbaines sensibles • Atelier sur l'égalité : septembre/octobre/novembre 2014 et février 2015

Objectif 30 : Aider les usagers et usagères des services publics à mieux concilier leurs temps de vie

Description des actions	Dans le cadre de la réflexion sur l'agence des temps : • Expérimenter l'aide au montage d'une micro-crèche (Économie sociale et s) sur le territoire ouest de l'agglomération (Le Taillan Médoc, en lien avec les contrats de co-developpement) • Expérimenter une conciergerie de quartier sur la Buttinière • Expérimenter l'aide aux mairies pour créer un tiers-lieux afin de développer le télétravail • Participer à la promotion des services innovants
Résultats attendus	• Amélioration de l'offre de services publics, facilitant la conciliation des temps de vie des usagers
Indicateurs de suivi	• Évaluation de l'expérimentation d'un montage de micro-crèche • Évaluation d'une création de conciergerie de quartier • Évaluation de l'utilisation d'un tiers-lieu
Mise en œuvre	
Acteurs	• Direction des stratégies métropolitaine et de l'innovation • Direction des entreprises et de l'attractivité - Service emploi et animation territoriale • Direction conseil, innovation sociale et communication interne - Chargée de mission innovation sociale • Partenaires institutionnels et associations, ADESS
Coût	• Temps agent • 5.000 euros pour l'aide au financement d'un tiers-lieux • A déterminer pour l'expérimentation de micro crèche
Délais	• Expérimentation d'une conciergerie de quartier à Buttinière : 2015 • Évaluation de la fréquentation du tiers-lieu : fin 2015 • Expérimentation d'une micro-crèche : fin 2015
Mode opératoire	• Partenariat pour des études de besoin avec des associations et universitaires
État de réalisation	• Étude de besoin et d'opportunité en cours pour une expérimentation de micro-crèche dans le quart Nord Ouest de l'agglomération : septembre 2014 • Étude de besoin en cours pour une conciergerie de quartier Buttinière et Campus : fin 2014 • Délibération pour une aide à un tiers-lieu à Saint Médard en Jalles : février 2014