

<i>Nombre de membres au Conseil de Communauté :</i> 108 titulaires – 39 suppléants	<i>Conseillers en fonction :</i> 108 titulaires – 39 suppléants	<i>Conseillers présents : 79</i> <i>Dont suppléant(s) : 1</i> <i>Pouvoirs : 13</i> <i>Absent(s) excusé(s) : 21</i> <i>Absent(s) : 9</i>
---	--	---

Date de convocation : 1 mars 2016

Vote(s) pour : 92
Vote(s) contre : 0
Abstention(s) : 0

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE COMMUNAUTE

Séance du Lundi 7 mars 2016,

Sous la présidence de Monsieur Jean-Luc BOHL, Président de la Communauté d'Agglomération de Metz Métropole, Maire de Montigny-lès-Metz.

Secrétaire de séance : Hélène KISSEL.

Point n° 2016-03-07-CC-2 :

Rapport annuel, pour l'année, 2015 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Metz Métropole.

Rapporteur : Monsieur Jean-Luc BOHL

Le Conseil,
Les Commissions entendues,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment son article L. 2311-1-2,
VU la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
VU l'article 1^{er} du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,
CONSIDERANT l'obligation de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, pour les Communes et les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20 000 habitants,
CONSIDERANT que le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Metz Métropole permet de mettre en lumière, d'une part, la situation en matière de ressources humaines à Metz Métropole et, d'autre part, les politiques menées par Metz Métropole en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,

PREND ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Metz Métropole, joint en annexe.

Pour extrait conforme
Metz, le 8 mars 2016
Pour le Président et par délégation
Le Directeur Général des Services

Hélène KISSEL



Rapport
sur la situation en matière
d'égalité
entre les femmes et les hommes
sur le territoire de Metz Métropole



Conseil de Communauté du 7 mars 2016

Préambule

Depuis 1946, la Constitution stipule que la Loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme et confirme ainsi le principe d'égal accès aux emplois publics contenu dans l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Cette disposition a été réaffirmée et complétée ensuite par la Constitution de 1958 dans son article 1^{er} et par diverses lois dont la loi Roudy du 13 juillet 1983, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Plus récemment, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose à l'Etat et aux collectivités territoriales, ainsi qu'à leurs établissements publics, de mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Elle a ainsi inséré un article dans le Code Général des Collectivités Territoriales (voir ci-dessous), instaurant la mise en œuvre d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ensuite, le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales, pris en application de la loi du 4 août 2014, apporte des précisions sur le contenu du rapport.

Article L2311-1-2

Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.

Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.

Article D2311-16

I. - En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

III. - Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

Le présent rapport fait tout d'abord état de la situation en matière de ressources humaines à Metz Métropole, puis vient présenter les politiques menées par Metz Métropole en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sommaire :

I. La politique de ressources humaines de Metz Métropole en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1. Cartographie des effectifs :

- A. Répartition sur emploi permanent
- B. Répartition sur emploi non permanent
- C. Répartition par tranche d'âge
- D. Répartition par catégorie hiérarchique et par filière

2. Organisation du travail :

- A. Temps de travail
 - 1) Répartition toutes filières confondues
 - 2) Répartition par filière
- B. Absentéisme en nombre d'arrêts de travail
- C. Absentéisme en nombre de jours
 - 1) Maladie ordinaire
 - 2) Maladie longue durée et de grave maladie
 - 3) Accidents du travail imputables au service
 - 4) Accidents du travail imputables au trajet
 - 5) Maladie professionnelle
 - 6) Congés exceptionnels pour formation
 - 7) Congés pour enfant malade
- D. Avancement et promotion
 - 1) Avancement par échelon
 - 2) Avancement par grade, toutes catégories confondues et par catégorie
 - 3) Promotion interne

3. Répartition au sein des instances du dialogue social :

- A. Au sein du CHSCT
- B. Au sein du Comité Technique
- C. Au sein de la CAP
 - 1) Au sein des représentants du personnel, par catégorie
 - 2) Au sein des représentants de l'administration, par catégorie

4. Formation

- A. Répartition des jours de formation par genre
- B. Répartition des jours de formation par catégorie et par genre
- C. Répartition des actions de formation par catégorie et par genre
- D. Répartition par catégorie et par genre des agents formés au moins une fois

5. Evolution des effectifs

6. Proposition d'actions permettant de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes

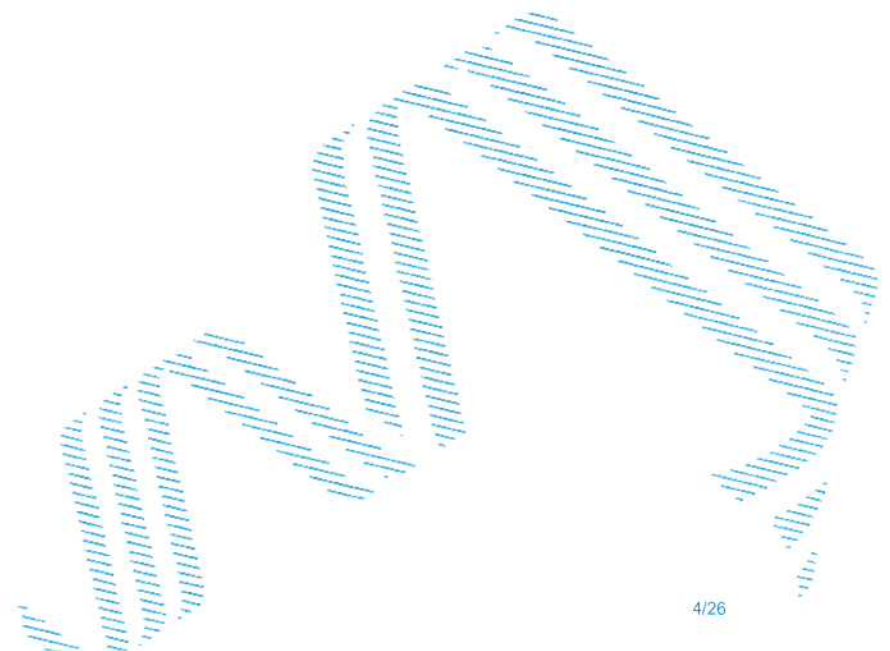
II. Les politiques menées par Metz Métropole sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

1. Focus : le Contrat de Ville de Metz Métropole 2015-2020

- Le cadre unique de mise en œuvre de la Politique de la Ville
- L'égalité entre les femmes et les hommes dans le Contrat de Ville

2. La commande publique

- L'article 16 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- La mise en œuvre des clauses sociales dans les Marchés Publics



I. La politique de ressources humaines de Metz Métropole en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un protocole d'accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique, signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs publics, fait le constat que "cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la Loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique".

Ce protocole d'accord a, ainsi, pour finalité de rendre effective cette égalité professionnelle au travers de quatre axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle, il appartient aux employeurs territoriaux d'élaborer un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social. Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle est soumis pour avis au comité technique (CT) et fait l'objet, en concertation avec les partenaires sociaux concernés, d'un plan d'actions destiné à réduire les inégalités et détaillant les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est venue renforcer les dispositions de ce protocole en matière de parité.

C'est dans ce cadre que s'inscrit ce premier rapport de situation comparée, fondé sur les données sociales de l'année 2014 et concernant ainsi exclusivement les ressources humaines de Metz Métropole.

Il pourra faire l'objet d'une analyse concertée avec tous les acteurs de la collectivité et constituer un point de départ d'un plan d'actions inscrit dans le temps.

1. Cartographie des effectifs :

Au 31 décembre 2014, Metz Métropole comprend toutes filières et toutes organisations du temps de travail confondues, 498 hommes et 348 femmes. Le taux de présence féminine est de 41%, ce qui est très largement inférieur au taux évalué au niveau national pour la fonction publique territoriale qui est de 61%. Les femmes sont minoritaires, qu'elles soient titulaires, contractuels, sur emploi permanent ou non-permanent. S'il existe une relative parité au sein des catégories A et B, la catégorie C voit les hommes très nettement majoritaires.

Cela s'explique par l'importance, de par l'effectif, de la filière technique au sein de Metz Métropole et particulièrement du Pôle Gestion des Déchets qui emploie un nombre très important d'agents de sexe masculin (200), en raison de la nature même de la mission qui les occupe : la collecte des déchets.

Par ailleurs, les femmes sont très majoritaires au sein de la filière administrative, surtout au sein des catégories B et C (environ 88% pour les deux catégories) et les hommes sont très majoritaires au sein de la filière technique (62% au sein de la catégorie A, 73% au sein de la catégorie B et 90% au sein de la catégorie C).

5/26

Les compétences de Metz Métropole dans le domaine de la mobilité et du cadre de vie, de la promotion culturelle et touristique, de la stratégie et innovation territoriale, du développement et de l'aménagement durable impliquent des métiers qui relèvent essentiellement soit de la filière administrative, soit de la filière technique, ce qui induit une inégale répartition entre les hommes et les femmes entre ces deux filières.

La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle est une préoccupation des femmes pour l'essentiel, quelle que soit la filière concernée, puisqu'elles sont très majoritaires parmi les agents à avoir choisi le travail à temps partiel. Elles sont aussi majoritaires à déposer des congés pour enfant malade.

Les femmes sont moins malades que les hommes, quel que soit leur statut, qu'il s'agisse de maladie ordinaire ou de maladie longue durée. Elles sollicitent plus de congés pour maladie professionnelle.

Il est à noter qu'elles sont moins nombreuses à bénéficier d'avancement d'échelon ou de grade, ainsi que de promotion interne. Ces écarts entre femmes et hommes concernant tant les avancements de grade et d'échelon que les promotions internes s'expliquent sans doute par l'importance du nombre d'agents de sexe masculin au sein de la collectivité, en particulier au Pôle Gestion des Déchets.

Elles sont également très faiblement partie prenante des instances de dialogue social, que ce soit au sein du Comité d'Hygiène Santé et Conditions de travail, de la Commission Administrative Paritaire ou du Comité Technique. Le taux de présence des femmes varie, selon les instances, entre 10 et 37,50% en tant que représentantes du personnel et entre 20 et 40% en tant que représentantes de l'administration.

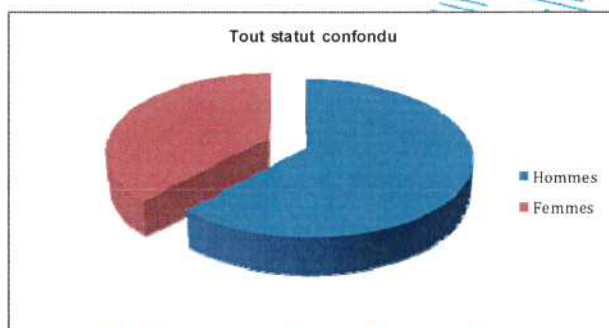
En revanche, elles sont plus présentes dans le domaine de la formation que les hommes, toutes catégories confondues, sauf au sein de la catégorie C où les hommes sont plus nombreux que les femmes. Cela s'explique par le nombre important d'hommes au sein de la filière technique et de la nécessité de se former dans le domaine de la sécurité.

Toutes les statistiques suivantes résultent des données établies au 31 décembre 2014.

A. Répartition sur emploi permanent

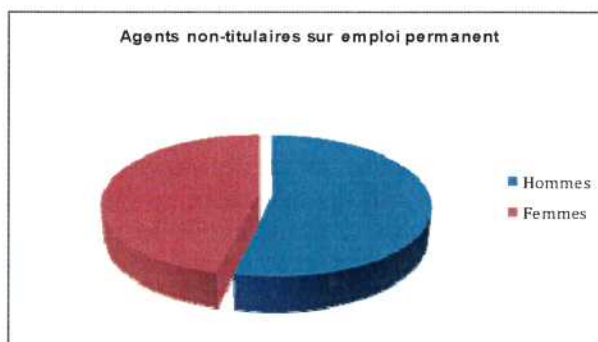
Proportion de femmes, sur emploi permanent, à temps plein et temps partiel

sexe	Tout statut
Hommes	62%
Femmes	38%



Proportion de femmes non-titulaires sur emploi permanent

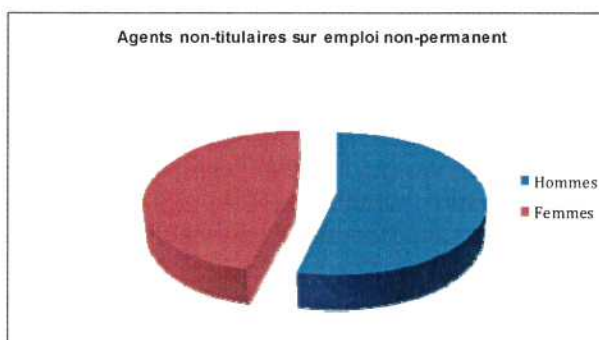
Agents non-titulaires sur emploi permanent	
Sexe	
Hommes	53%
Femmes	46%



B. Répartition sur emploi non permanent

Proportion de femmes non-titulaires sur emploi non-permanent rémunérées au 31 décembre 2014

Agents non-titulaires sur emploi non-permanent	
Sexe	
Hommes	53,66%
Femmes	46,33%

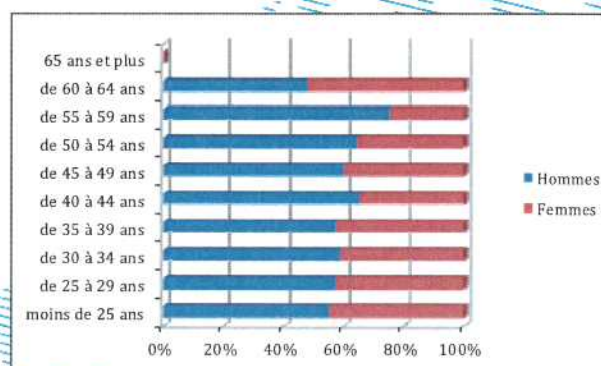


C. Répartition par tranche d'âge

La pyramide des âges est assez équilibrée entre les hommes et les femmes, entre moins de 25 ans jusqu'à 39 ans, de 45 à 49 ans, ainsi que de 60 à 64 ans. Les tranches d'âge de 40 à 44 ans et de 50 à 59 ans comportent, en revanche, plus d'hommes que de femmes. Les études au niveau national, au sein de la fonction publique territoriale, font apparaître un plus grand nombre de femmes entre 30 et 60 ans.

Répartition par genre et âge des effectifs des agents titulaires, stagiaires et non titulaires sur un emploi permanent

Sexe	Hommes	Femmes
moins de 25 ans	5	4
de 25 à 29 ans	27	20
de 30 à 34 ans	47	33
de 35 à 39 ans	61	45
de 40 à 44 ans	63	33
de 45 à 49 ans	68	45
de 50 à 54 ans	68	37
de 55 à 59 ans	63	21
de 60 à 64 ans	12	13
65 ans et plus	0	0

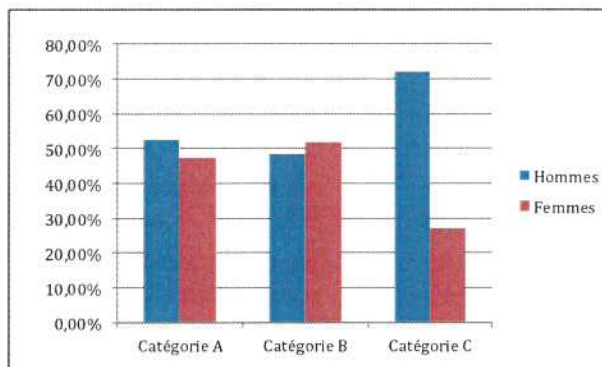


D. Répartition par catégorie hiérarchique et par filière

Toutes filières confondues, les hommes et les femmes sont en nombre quasi équivalent, dans les catégories A et B. La catégorie C voit les hommes en nombre bien plus important. Le taux de féminisation est inférieur par rapport à la moyenne nationale, puisque les femmes représentent 47,52% des agents de catégorie A (contre 60% au sein de la Fonction Publique Territoriale au niveau national), 51,66% des agents de catégorie B (contre 64% au niveau national) et 27% des agents de catégorie C (contre 51% au niveau national).

Répartition par catégorie A, B et C

Catégorie	Hommes	Femmes
Catégorie A	52,47%	47,52%
Catégorie B	48,33%	51,66%
Catégorie C	72%	27%

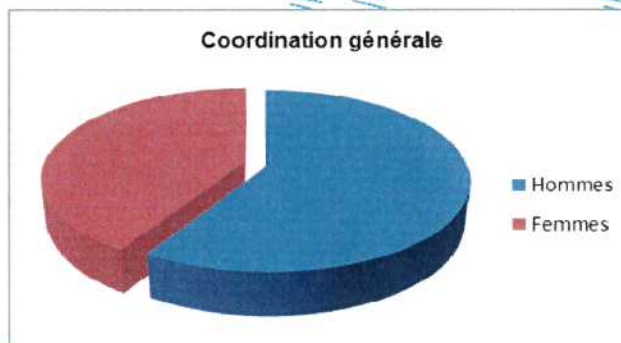


En revanche, les femmes sont bien représentées au sein de l'encadrement supérieur : au sein du Comité de Direction, elles sont quasiment à égalité en nombre (soit 3 femmes pour 4 hommes), ainsi qu'au sein de la Coordination générale où elles représentent 41,3% des effectifs (19 femmes pour 27 hommes). Le Directeur Général des Services est une femme.

sexe	Comité de Direction
Hommes	4
Femmes	3



Sexe	Coordination générale
Hommes	27
Femmes	19

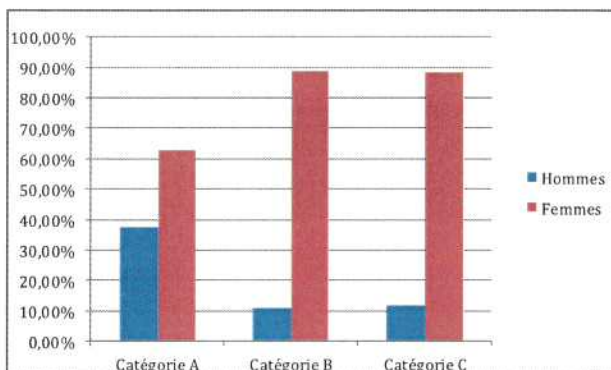


Les femmes sont aussi très majoritaires dans la **filière administrative**, quelle que soit la catégorie hiérarchique, mais dans une moindre mesure au sein de la catégorie A. Le taux de féminisation de la filière administrative toutes catégories confondues est de 81.3% à Metz Métropole ce qui équivaut au taux national au sein de la Fonction Publique Territoriale qui est de 82%.

Filière administrative

Proportion de femmes de catégorie A, B et C

Catégorie	Hommes	Femmes
Catégorie A	37,50%	62,50%
Catégorie B	11,11%	88,88%
Catégorie C	11,76%	88,23%

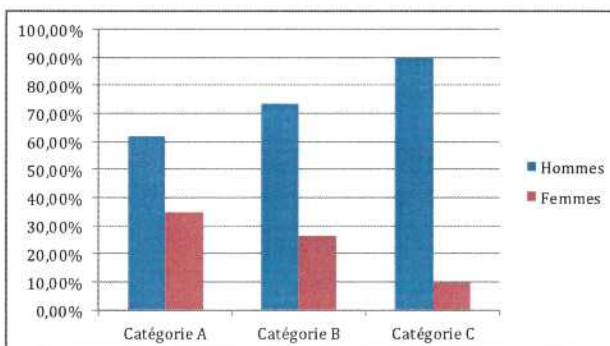


La **filière technique** voit le schéma de la filière administrative complètement inversé, avec une très grande proportion d'hommes, quelle que soit la catégorie hiérarchique.

Filière technique

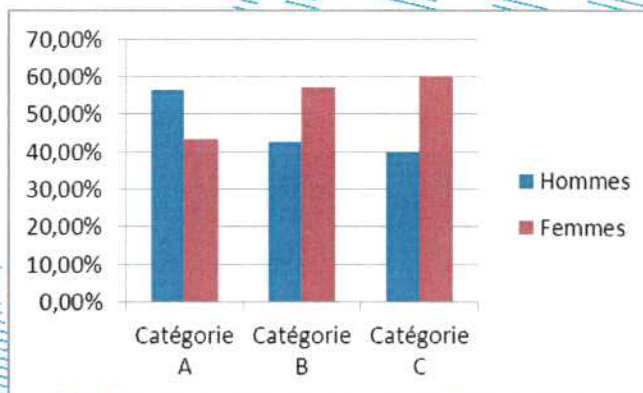
Proportion de femmes de catégorie A, B et C

Catégorie	Hommes	Femmes
Catégorie A	62,21%	34,78%
Catégorie B	73,68%	26,31%
Catégorie C	90,36%	9,60%



Les femmes sont majoritaires dans la **filière culturelle**, dans les catégories B et C, minoritaires dans la catégorie A.

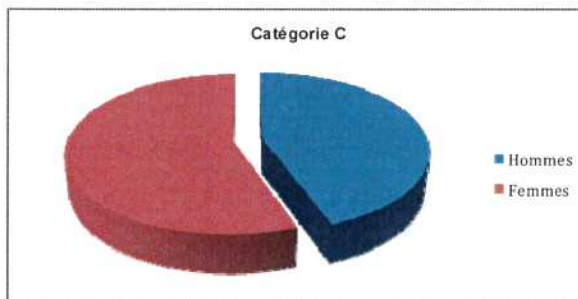
Catégorie	Hommes	Femmes
Catégorie A	56,52%	43,47%
Catégorie B	42,60%	57,33%
Catégorie C	40%	60%



La filière animation voit une quasi parité entre les hommes et les femmes (sur un total de 9 agents, les femmes sont au nombre de 5).

Filière animation
Proportion de femmes

Sexe	Catégorie C
Hommes	44,44%
Femmes	55,55%



2. Organisation du travail :

A. Temps de travail

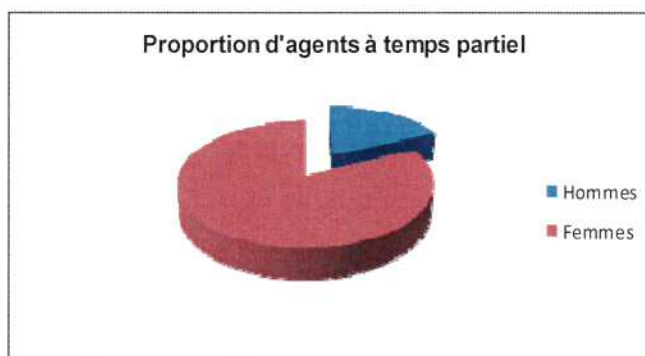
Les femmes sont très majoritaires parmi les agents travaillant à temps partiel. Ce constat est valable quelle que soit la filière concernée et elles sont plus nombreuses que les hommes à solliciter un changement de quotité de ce temps partiel.

1) Répartition toutes filières confondues

Toutes filières confondues

Part des femmes et des hommes à temps partiel sur le nombre total d'agents à temps partiel

Sexe	Proportion d'agents à temps partiel
Hommes	18,19%
Femmes	81,81%

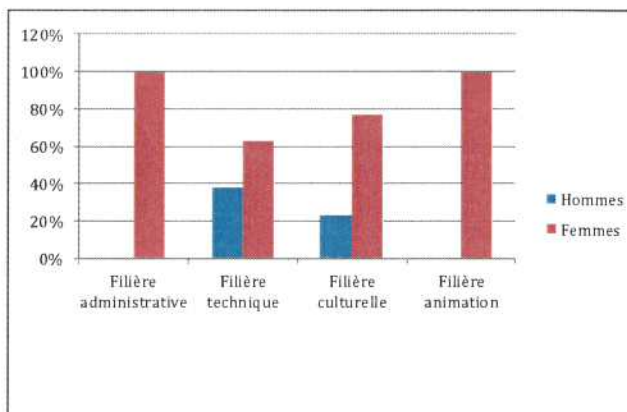


2) Répartition par filière

Temps partiel

Filière administrative, technique, culturelle et animation

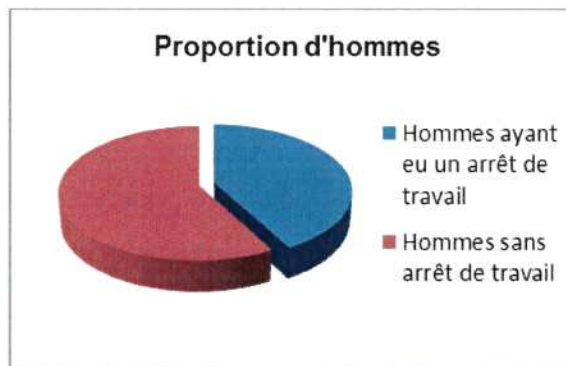
Filière	Hommes	Femmes
Filière administrative	0%	100%
Filière technique	37,50%	62,50%
Filière culturelle	23%	76,92%
Filière animation	0%	100%



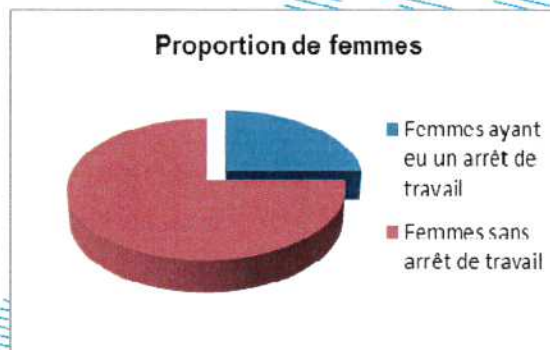
B. Absentéisme en nombre d'arrêts de travail :

Les hommes ayant eu un arrêt de travail en 2014 représentent 42,30% des effectifs masculins. Les femmes ayant eu un arrêt de travail en 2014 ne représentent que 25% des effectifs féminins.

Hommes	Proportion d'hommes
Hommes ayant eu un arrêt de travail	42%
Hommes sans arrêt de travail	58%



Femmes	Proportion de femmes
Femmes ayant eu un arrêt de travail	25%
Femmes sans arrêt de travail	75%



C. Absentéisme en nombre de jours :

1) Maladie ordinaire

La proportion de jours d'arrêt pour maladie ordinaire est plus importante chez les hommes que chez les femmes, aussi bien chez les titulaires, stagiaires que chez les contractuels.

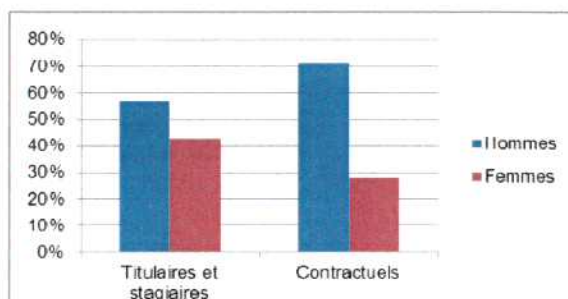
2) Maladie longue durée et grave maladie

Un seul agent contractuel est en arrêt maladie de longue durée. Il s'agit d'une femme, ce qui explique le taux de 100% de femmes chez les agents contractuels.

Les hommes sont plus nombreux non seulement à comptabiliser des jours de maladie ordinaire, mais aussi à comptabiliser des congés pour maladie de longue durée, parmi les agents titulaires.

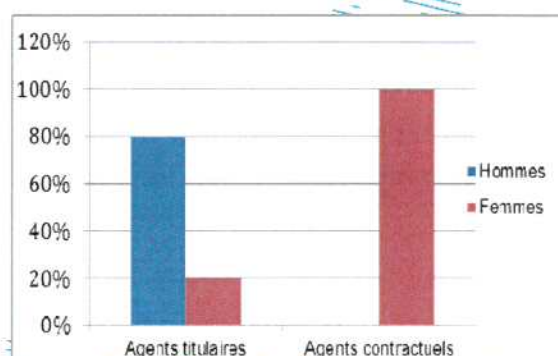
Nombre de jours de maladie ordinaire

Statut	Hommes	Femmes
Agents titulaires et stagiaires	57%	43%
Agents contractuels	71%	28%



Nombre de jours de maladie longue durée et de grave maladie

Statut	Hommes	Femmes
Agents titulaires	80%	20%
Agents contractuels	0%	100%

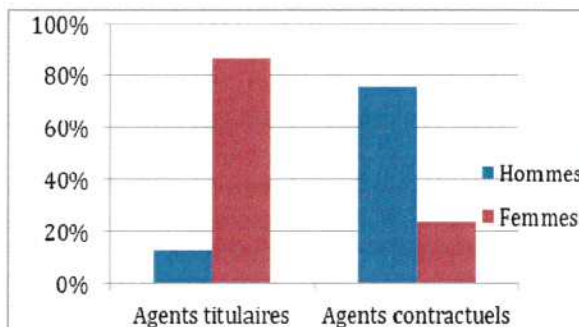


3) Accidents du travail imputables au service

Les agents masculins contractuels comptabilisent un plus grand nombre de jours d'accidents du travail imputables au service ou au trajet que les agents du sexe féminin contractuels. En revanche, les femmes titulaires comptabilisent en 2014, une proportion de jours d'accidents de travail imputables au service plus importante que pour les hommes titulaires.

Nombre de jours d'accidents du travail imputables au service :

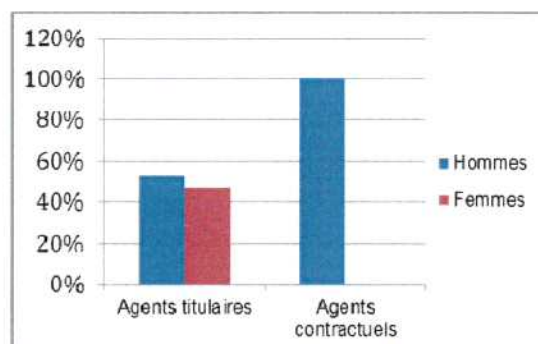
Statut	Hommes	Femmes
Agents titulaires	13%	87%
Agents contractuels	76%	24%



4) Accidents du travail imputables au trajet

Nombre de jours d'accidents du travail imputables au trajet

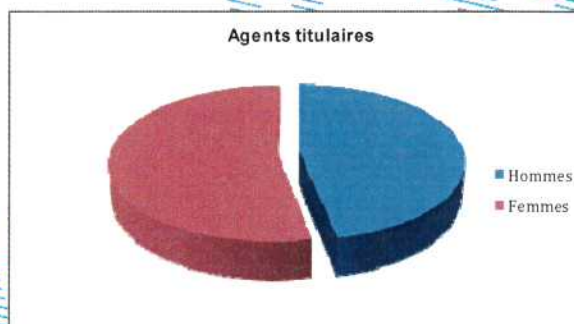
Statut	Hommes	Femmes
Agents titulaires	53%	47%
Agents contractuels	100%	0%



5) Maladie professionnelle

Jours de maladie professionnelle

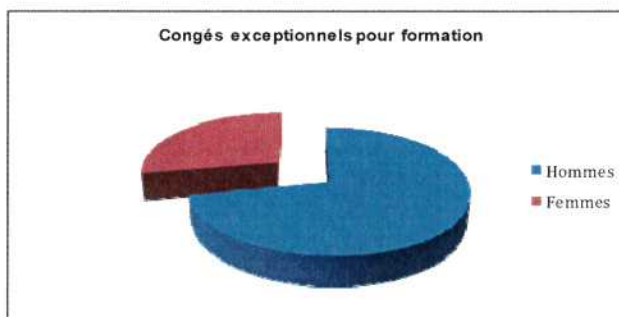
Sexe	Agents titulaire
Hommes	47,00%
Femmes	53%



6) Congés exceptionnels pour formation

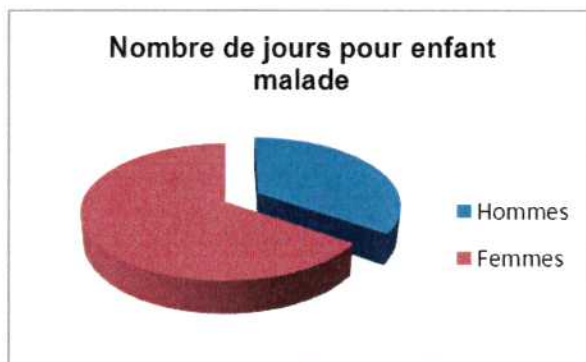
Les hommes sont plus nombreux à bénéficier de congés exceptionnels pour leur permettre de dispenser des formations.

Sexe	Congés exceptionnels
Hommes	69,69%
Femmes	27,27%



7) Congés pour enfant malade

Les femmes prennent, notamment, 65% des jours de **congés pour enfant malade**.

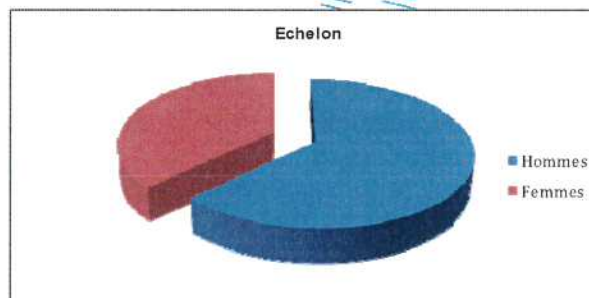


D. Avancement et promotion en 2014 :

1) Avancement par échelon

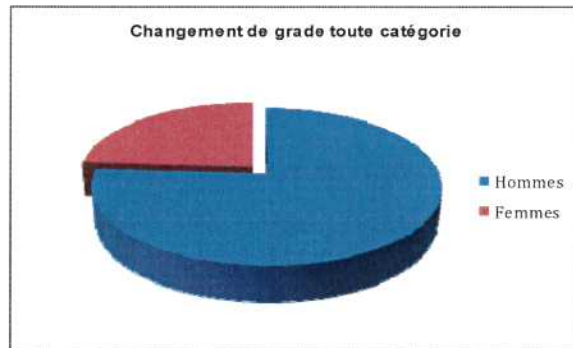
Les hommes ont bénéficié, en plus grand nombre, d'avancement d'échelon.

Sexe	Echelon
Hommes	63%
Femmes	37%

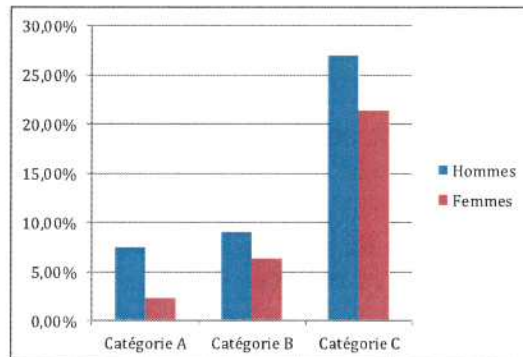


2) Avancement par grade, toutes catégories confondues et par catégorie

Changement de grade toute catégorie	
Sexe	
Hommes	76%
Femmes	24%

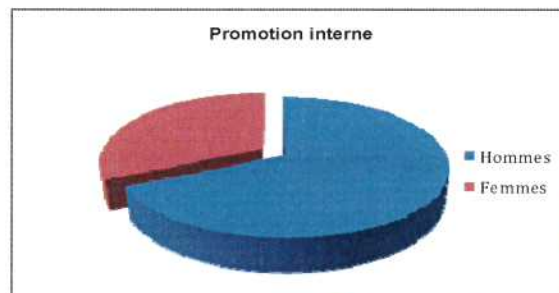


Catégorie	Hommes	Femmes
Catégorie A	7,50%	2,30%
Catégorie B	9%	6,30%
Catégorie C	27%	21,40%



3) Promotion interne

Sexe	Promotion interne
Hommes	68,18%
Femmes	31,80%



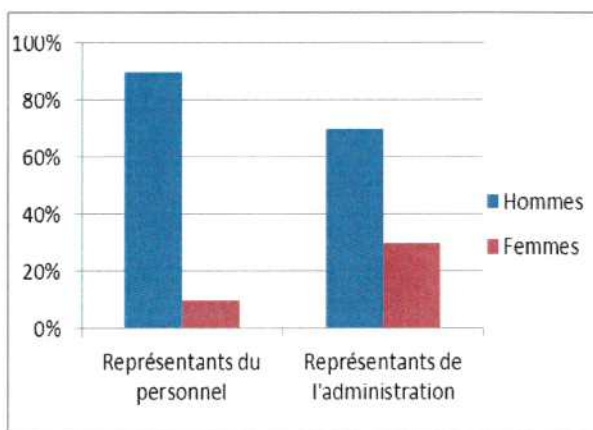
3. Répartition au sein des instances du dialogue social :

Quelle que soit l'instance du dialogue social, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), Comité Technique (CT) ou Commission Administrative Paritaire (CAP), les hommes sont majoritaires, qu'ils représentent l'administration ou le personnel.

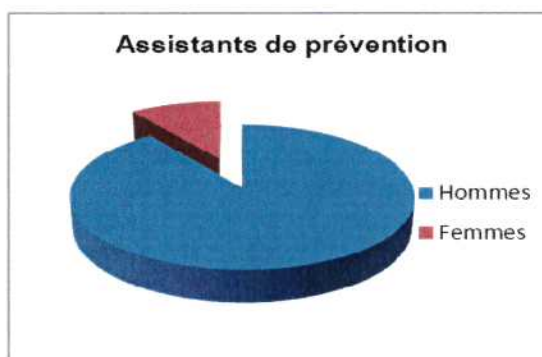
A. Au sein du CHSCT

Les femmes ne représentent que 30% des représentants de l'administration au sein du CHSCT et 10% des représentants du personnel.

CHSCT	Hommes	Femmes
Représentants du personnel	90%	10%
Représentants de l'administration	70%	30%

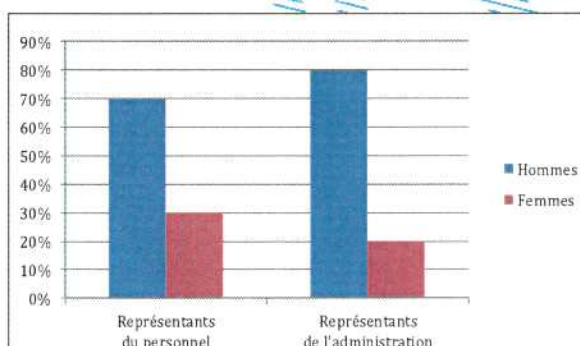


Sexe	Assistants de prévention
Hommes	90%
Femmes	10%



B. Au sein du Comité Technique

Comité techniq	Hommes	Femmes
Représentants du personnel	70%	30%
Représentants de l'administration	80%	20%

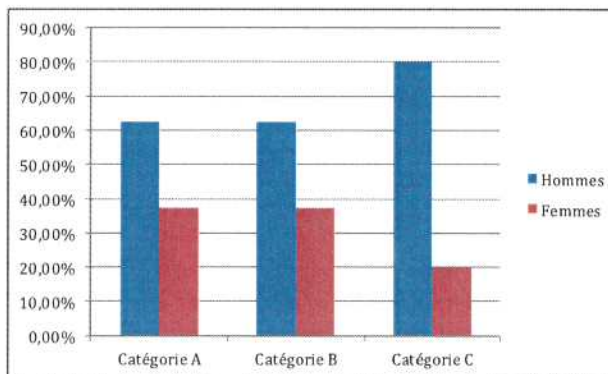


C. Au sein de la CAP

1) Représentants du personnel, par catégorie

Représentants du personnel de catégorie A, B et C

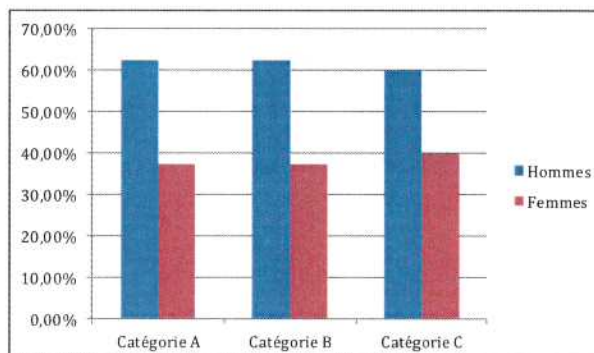
Représentants du personnel	Hommes	Femmes
Catégorie A	62,50%	37,50%
Catégorie B	62,50%	37,50%
Catégorie C	80%	20%



2) Représentants de l'Administration, par catégorie

Représentants de l'administration de catégorie A, B et C

Représentants de l'administration	Hommes	Femmes
Catégorie A	62,50%	37,50%
Catégorie B	62,50%	37,50%
Catégorie C	60%	40%



4. Formation

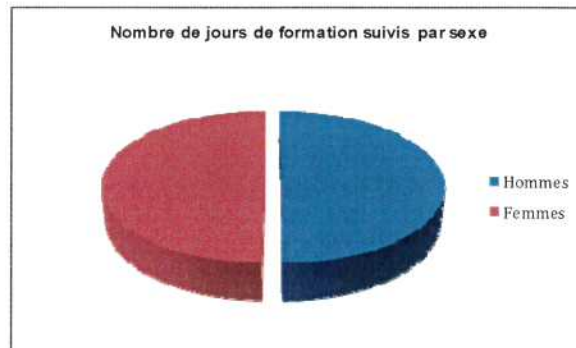
S'il existe une parité entre les hommes et les femmes en nombre de jours de formation suivis toutes catégories confondues, le nombre de jours de formation, ainsi que le nombre d'actions de formation suivis par les femmes sont plus importants que pour les hommes dans les catégories A et B.

En revanche, il existe une relative parité entre hommes et femmes de catégorie A et B, qui ont été formés au moins une fois dans l'année. Les hommes de catégorie C sont en revanche plus nombreux à s'être formés au moins une fois.

A. Répartition des jours de formation par genre

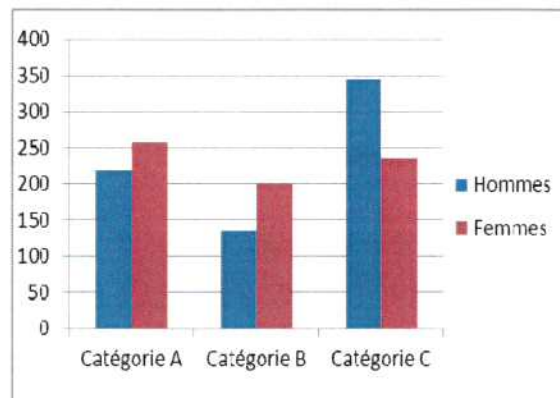
Nombre total de jours de formation par sexe

Nombre de jours de formation suivis par sexe	
Sexe	
Hommes	700
Femmes	693,5



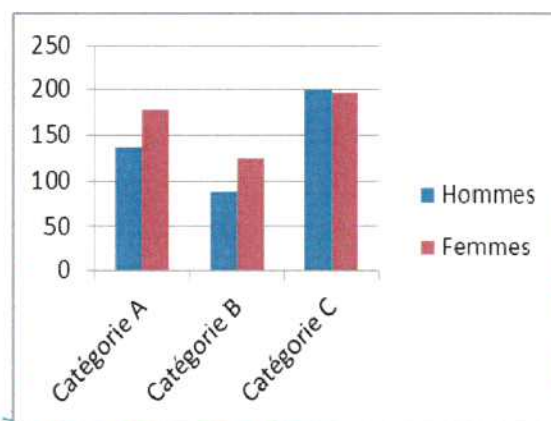
B. Répartition des jours de formation par catégorie et par genre

Catégorie	Hommes	Femmes
Catégorie A	220	257,5
Catégorie B	135,5	200,5
Catégorie C	344,5	235,5



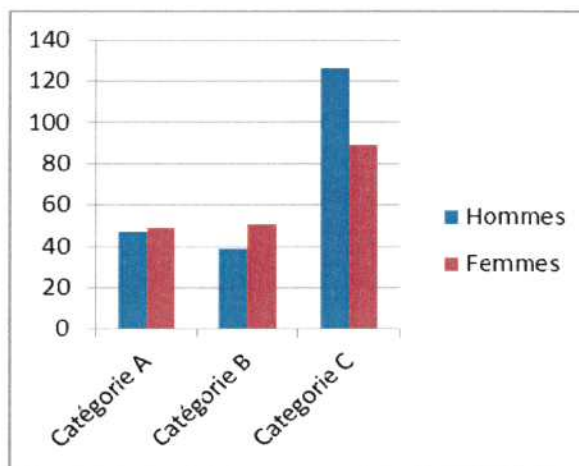
C. Répartition des actions de formation par catégorie et par genre

Catégorie	Hommes	Femmes
Catégorie A	137	179
Catégorie B	88	125
Catégorie C	200	197



D. Répartition par catégorie et par genre des agents formés au moins une fois

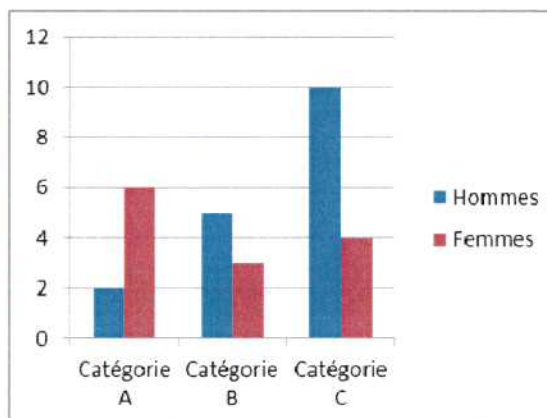
Catégorie	Hommes	Femmes
Catégorie A	47	49
Catégorie B	39	51
Catégorie C	126	89



5. Evolution des effectifs

Les derniers recrutements peuvent laisser supposer une féminisation des agents de catégories A.

Catégorie	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	6
Catégorie B	5	3
Catégorie C	10	4



6. Proposition d'actions permettant de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes :

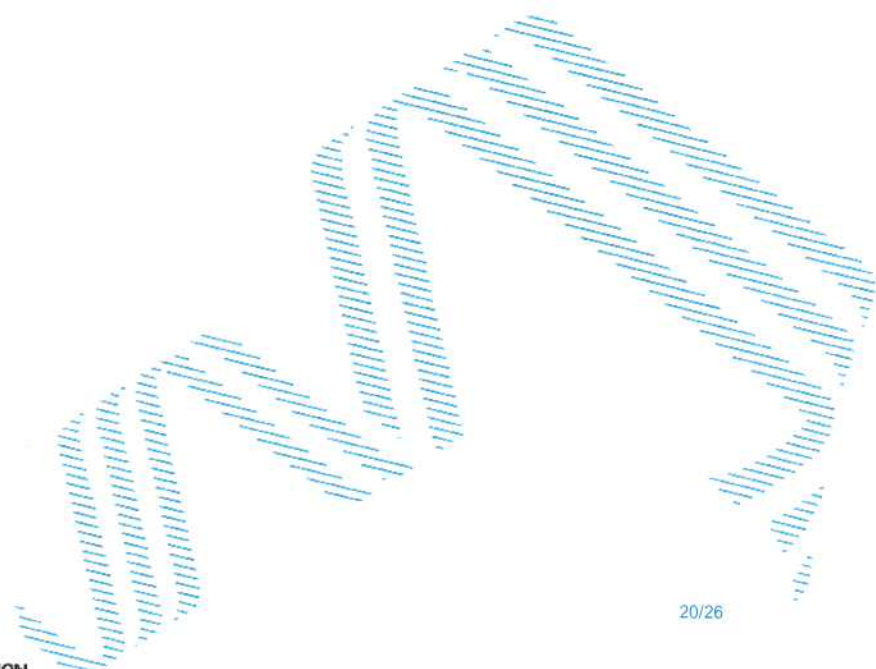
Afin de permettre la mise en place par la collectivité d'une politique adéquate destinée à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, voire à promouvoir l'égalité entre les deux sexes, un questionnaire a été élaboré par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, appelé "Document de valorisation des actions locales pour l'égalité entre les femmes et les hommes" (DOVALE). Il s'agit d'un outil d'évaluation interne, permettant de "s'interroger sur la politique d'égalité, sur ses actions, sur leur visibilité ou sur les moyens consacrés".

Au regard de l'état des lieux établi ci-dessus dans le domaine des ressources humaines, il apparaît pertinent de mettre en place **une action de sensibilisation sur la discrimination et en particulier sur l'égalité femmes / hommes**, suivie d'un plan d'actions contenant quatre axes d'amélioration : **le recrutement, la promotion, la formation et la gestion des temps**.

Ces axes d'amélioration pourraient être approfondis sous forme de fiches actions.

Une politique en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes décidée par Metz Métropole pourrait être initiée par la signature de la Charte européenne pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale, s'engageant ainsi publiquement dans une démarche pérenne.

A cet effet, un animateur de l'égalité professionnelle femmes / hommes pourrait être nommé, afin de coordonner les actions en la matière.



II Les politiques menées par Metz Métropole sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Fil conducteur des politiques publiques menées par Metz Métropole, le projet de territoire, adopté lors du Conseil de Communauté du 9 septembre 2013, s'articule autour de trois "envies" : une envie de métropole, une envie d'harmonie et d'équilibre, et une envie de solidarité : une agglomération où la solidarité se décline dans toutes ses dimensions.

Afin de faire vivre cette envie de solidarité, Metz Métropole veille, dans l'exercice quotidien de ses compétences statutaires, à favoriser "le mieux vivre ensemble", qui se traduit notamment par le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A l'occasion de ce premier rapport sur l'égalité femmes-hommes, un focus est proposé sur les actions menées en matière de politique de la ville. Un point est ensuite réalisé sur le champ de la commande publique.

1. Focus : le Contrat de Ville de Metz Métropole 2015-2020

- Le cadre unique de mise en œuvre de la Politique de la Ville

L'amélioration des conditions de vie des habitants des quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) est un enjeu majeur sur notre territoire.

Désormais, le Contrat de Ville est le nouvel outil de développement social et urbain des quartiers prioritaires, institué par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014. Co-piloté par Metz Métropole, l'Etat et les Villes de Metz et de Woippy, le Contrat de Ville 2015-2020 a été signé le 3 juillet 2015 avec le Conseil Régional de Lorraine, le Conseil Départemental de Moselle, et 22 autres partenaires.

Les QPV sont au nombre de 6 sur le territoire de Metz Métropole :

- Borny (Metz) ;
- Bellecroix (Metz) ;
- Hauts-de-Vallières (Metz) ;
- Sablon Sud (Metz) ;
- La Patrotte-Metz Nord (Metz) ;
- Saint-Eloy-Boileau-Prégénie (Woippy-Metz).

L'ensemble de ces quartiers représente un total de 27 402 habitants, soit 12,3% de la population communautaire.

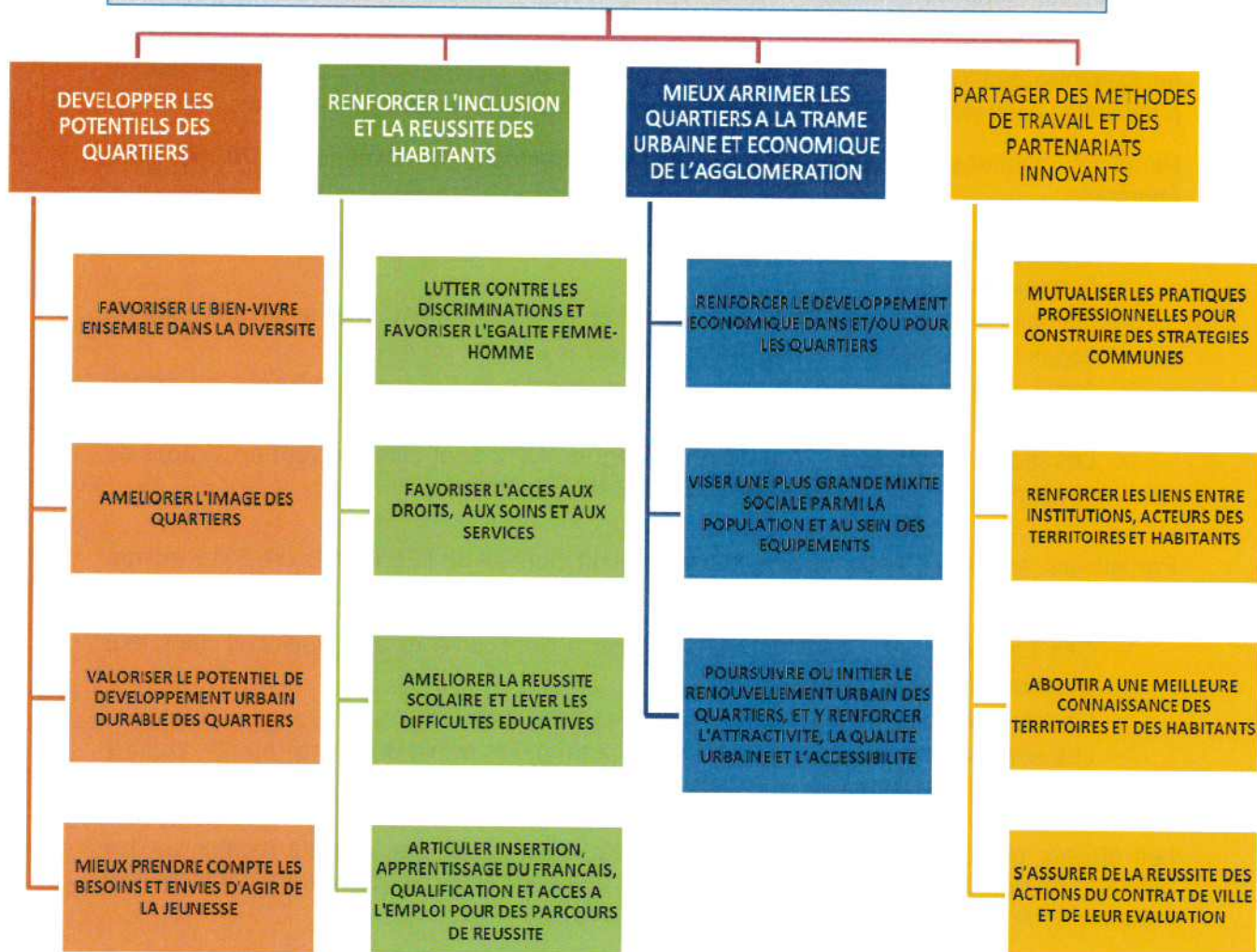
Ce Contrat repose sur trois piliers : la cohésion sociale, le cadre de vie et le renouvellement urbain, le développement économique et l'emploi ; et doit prendre en compte trois priorités transversales : l'égalité femmes-hommes, la jeunesse et la lutte contre les discriminations. Ces priorités doivent se traduire de manière opérationnelle dans le contenu du Contrat de Ville pour chacun des trois piliers.

Le Contrat de Ville de Metz Métropole 2015-2020 repose sur 4 axes stratégiques, déclinés en 14 objectifs :

- Développer les potentiels des quartiers ;
- Renforcer l'inclusion et la réussite des habitants ;
- Mieux arrimer les quartiers à la trame urbaine et économique de l'agglomération ;
- Partager des méthodes de travail et des partenariats innovants.

CONTRAT DE VILLE 2015-2020

Cadre stratégique



- L'égalité entre les femmes et les hommes dans le Contrat de Ville

L'égalité femmes-hommes est l'une des trois priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans l'élaboration et la mise en œuvre des Contrats de Ville. En effet, dans les QPV, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes peine à devenir une réalité, dans un contexte marqué par la précarité, l'isolement, les freins à la mobilité sociale et les préjugés persistants.

Au niveau national, des études récentes montrent que les inégalités sont particulièrement persistantes pour les femmes dans le domaine de l'emploi et de l'activité économique.

Metz Métropole s'appuie sur le cadre de référence « Egalité femmes-hommes dans les contrats de ville » du Commissariat Général à l'égalité des territoires (de septembre 2014) afin d'impulser une politique de promotion de l'égalité femmes-hommes.

Premiers constats et chiffres clés des inégalités femmes-hommes sur le territoire

Dans le cadre de l'élaboration du Contrat de Ville de Metz Métropole 2015-2020, un diagnostic territorial de la situation des QPV a été réalisé.

Ce diagnostic s'est appuyé sur des données quantitatives sexuées (notamment les données du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires de janvier 2015), et sur des ateliers participatifs avec les acteurs locaux des quartiers, qui se sont tenus en avril 2015.

Parmi les données quantitatives, il en ressort notamment que dans les QPV de Metz Métropole :

- La part des non diplômés est plus importante chez les femmes (38,25%) que chez les hommes (32%) ;
- L'emploi des femmes dans les QPV est moins fréquent que dans le reste de l'agglomération (*1 femme sur 2 n'est pas sur le marché du travail*) ;
- Aussi, on remarque une situation d'emploi précaire (*à Bellecroix, 1 femme en emploi sur 2 est à temps partiel*) ;
- Les jeunes femmes de 25 à 34 ans vivant en QPV sont plus souvent en charge de famille et sont davantage exposées à la monoparentalité.

Par ailleurs, au niveau national, une étude du Haut Conseil de l'Égalité d'avril 2014 montre que :

- Ces femmes sont également surexposées à l'insécurité et aux violences dans leur quartier, et parfois au sein de leur foyer ;
- L'accès aux soins pour les femmes est plus difficile en QPV ;
- Les jeunes filles décrochent (à partir de 12 ans) des activités de loisir sportif, culturel ou généraliste proposées au niveau local.

Les ateliers participatifs territorialisés ont permis l'expression des acteurs locaux sur les atouts et faiblesses de chaque QPV. Au niveau des faiblesses, et concernant les inégalités femmes/hommes, plusieurs constats ont été identifiés :

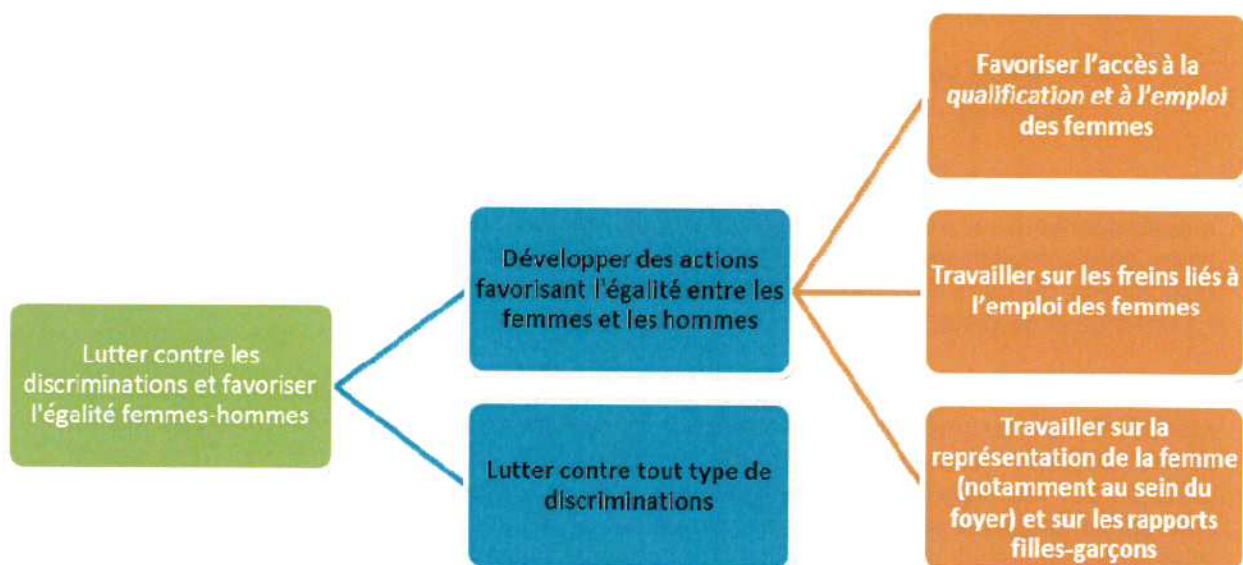
- Peu d'activités sportives et culturelles pour les jeunes filles de plus de 13 ans (*Bellecroix et Sablon Sud*) ;
- Une précarité de l'emploi des femmes liée à des problématiques de mobilité (*Bellecroix*) ;
- Des stéréotypes liés à la place de la femme au sein du foyer et aux mariages arrangés ;
- Des besoins non satisfaits en matière de gardes d'enfants, et de lieux d'accueil parents/enfants (*Saint Eloy Boileau Pré Génie*) ;
- Un manque de cours d'alphabétisation pour les femmes, qui est un frein pour leur insertion professionnelle (*Saint Eloy Boileau Pré Génie*).

Dans le cadre de l'Observatoire annuel du Contrat de Ville, qui va être instauré en 2016, cette thématique transversale devra être enrichie, notamment en affichant clairement la situation comparée des femmes et des hommes en termes d'emploi, de formation,...

Les actions à développer et à mettre en place dans le cadre du Contrat de Ville

Dans l'axe 2 du Contrat de Ville, « Renforcer l'inclusion et la réussite des habitants », un des objectifs stratégiques est de « **lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité femmes-hommes** ».

Dans ce dernier, **3 objectifs opérationnels** ont été identifiés :



Il est à noter que les autres objectifs du Contrat de Ville concourent également à cette thématique transversale de l'égalité hommes-femmes, comme par exemple « Favoriser le bien vivre ensemble dans sa diversité », « Favoriser l'accès aux droits, à la santé et aux services », « Améliorer la réussite scolaire et lever les difficultés éducatives »,...

Pour l'année 2016, un appel à projets commun de la Politique de la Ville (Etat / Metz Métropole / Ville de Metz / Ville de Woippy) est lancé pour les porteurs de projets œuvrant dans ce domaine. Celui-ci va permettre de financer les actions qui correspondent aux objectifs prioritaires du Contrat de Ville.

Parmi les priorités de cet appel à projets, certaines concourent directement à la thématique de l'égalité femmes-hommes :

- Prendre en compte dans la mesure du possible la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des projets, ou proposer des projets spécifiques sur ces thèmes ;
- Questionner le rapport de genre dans les quartiers et travailler la question de la représentation des femmes ;
- Lever les freins à l'accès aux activités socio-éducatives pour les jeunes filles.

Aussi, **chaque signataire du Contrat de Ville s'engage dans une politique intégrée de renforcement et de promotion de l'égalité femmes-hommes**, qui va se traduire par des engagements précis dans les différents champs thématiques (emploi, éducation, santé, logement, accès aux droits, à la culture, aux loisirs,...)

Sur la durée du Contrat, un bilan annuel des actions sera élaboré afin de voir si celles-ci répondent aux objectifs du Contrat et aux priorités de l'appel à projets de l'année en cours.

2. La commande publique

- L'article 16 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

La loi du 4 août 2014 prévoit dans son article 16 que sont frappées d'une interdiction de soumissionner à un marché les entreprises qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L1146-1 du code pénal).

Sont également frappées de cette interdiction les entreprises qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail (négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre) et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation.

Enfin, dans un souci de cohérence des règles applicables aux différents contrats de la commande publique, cet article précise que ces interdictions s'appliquent également aux délégations de service public.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1^{er} décembre 2014. Dans la pratique, elles sont très difficilement contrôlables par la collectivité.

Cela explique que le législateur fonctionne sur la base d'une attestation sur l'honneur des sociétés lors de leur acte de candidature dans les marchés.

Il s'agit de la rubrique F1 h)* du DC1 :

* Le candidat individuel, ou chaque membre du groupement, déclare sur l'honneur :

h) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- ne pas avoir fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour les infractions mentionnées à l'article L. 1146-1 du code du travail ;
- avoir, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut, avoir réalisé ou engagé la régularisation de cette situation à la date de la soumission ;

Metz Métropole continuera à faire preuve d'une vigilance toute particulière afin d'œuvrer au respect de cette loi du 4 août 2014.

- La mise en œuvre des clauses sociales dans les Marchés Publics.

La politique d'intégration des clauses sociales de Metz Métropole

La clause d'insertion, ou clause sociale, prévue par l'article 14 du Code des marchés publics est une condition d'exécution du marché permettant de réserver une part des heures de travail générées par le marché, à la réalisation d'une action d'insertion. Imposée par le pouvoir adjudicateur, elle s'impose à l'entreprise qui doit respecter le cahier des charges.

Véritable outil au service de l'insertion professionnelle, les clauses sociales permettent un retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées (notamment les femmes), ou rencontrant des difficultés à en trouver (jeunes de moins de 26 ans sans expérience professionnelle, chômeurs de longue durée, seniors, travailleurs handicapés,...).

- Depuis 2010, Metz Métropole a mis en place une politique d'intégration des clauses sociales dans ses marchés publics, en commençant avec ceux du Projet METTIS. Pour tous ses marchés de plus de 200 000 euros, il est obligatoire de réserver 6 % du volume horaire du marché à l'insertion.

Le 17 octobre 2014, à travers sa compétence « Equilibre social de l'Habitat », Metz Métropole a signé la Charte d'Engagement pour l'insertion sociale avec les 11 bailleurs sociaux du territoire. Cette Charte les engage à respecter certaines obligations en matière d'insertion et d'emploi : insérer des clauses sociales dans leurs marchés de travaux de plus de 750 000 € TTC sur le territoire de Metz Métropole, en réservant 6 % des heures travaillées à des personnes éloignées de l'emploi.

Les pistes pour le renforcement de l'égalité femmes-hommes

Afin d'agir sur le renforcement de l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics, il conviendrait tout d'abord de :

- Favoriser la diversification des clauses d'insertion dans d'autres types de marchés que les travaux, notamment le secteur des services ;
- Sensibiliser les entreprises qui candidatent, et les faire réfléchir sur leurs pratiques en matière de non-discrimination (par exemple, par la remise d'un questionnaire joint au dossier de consultation, à titre informatif).

Pour ce faire, des réunions techniques seront mises en place début 2016 entre les services concernés (Cohésion Sociale, Développement Durable et Marchés Publics) afin de mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans les marchés publics.

BORDEREAU D'ENVOI

Destinataire

Bureau du contrôle de légalité, de la coopération intercommunale et du conseil aux élus –
PREFECTURE DE LA MOSELLE –
9 place de la Préfecture – BP 71014 –
57034 METZ CEDEX 1 -

Désignation des pièces	Nombre	Observations
<i>Délibérations Conseil de Communauté. Lundi 7 mars 2016.</i>		Contrôle de légalité
Point 1 – Débat d'Orientation Budgétaire pour 2016. - <i>Annexe : DOB 2016.</i>	1 1	
Point 2 – Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Metz Métropole. - <i>Annexe : Rapport.</i>	1 1	
Point 3 – Rapport annuel de développement durable 2015. - <i>Annexe : Rapport.</i>	1 1	
Point 4 – Approbation du rapport relatif aux mutualisations de services de Metz Métropole et des communes membres. - <i>Annexe : Rapport et ses annexes.</i>	1 1	
Point 5 – Adoption du nouveau règlement de collecte des déchets ménagers et assimilés. - <i>Annexe : Règlement de collecte et ses annexes.</i>	1 1	
Point 6 – Redevance Spéciale : définition du nouveau seuil d'assujettissement, modifications du règlement et modification du tarif de traitement des déchets collectés en benne. - <i>Annexe : Règlement de Redevance Spéciale.</i>	1 1	
Nombre total des actes transmis : 6 délibérations dont 6 accompagnées d'annexes.		



Fait à Metz, le 8 mars 2016

Pour le Président
Le Directeur Général des Services



Hélène KISSEL