

<i>Nombre de membres au Conseil de Communauté :</i> <i>108 titulaires – 39 suppléants</i>	<i>Conseillers en fonction :</i> <i>108 titulaires – 37 suppléants</i>	<i>Conseillers présents : 80</i> <i>Dont suppléant(s) : 2</i> <i>Pouvoirs : 13</i> <i>Absent(s) excusé(s) : 22</i> <i>Absent(s) : 8</i>
--	---	---

Date de convocation : 24 janvier 2017

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE COMMUNAUTE

Séance du Lundi 30 janvier 2017,

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° 2017-01-30-CC-2 :

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

Rapporteur : Madame Mireille MAURY

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 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,
CONSIDÉRANT 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,
CONSIDÉRANT 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 annuel 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 31 janvier 2017
Pour le Président et par délégation
Le Directeur Général des Services


Hélène KISSEL

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Metz Métropole



Conseil de Communauté
30 janvier 2017

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 femmes et les hommes.

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, avant d'évoquer la représentativité des femmes et des hommes au sein des instances de gouvernance. Ensuite, seront présentées les politiques menées par Metz Métropole en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

I. La politique de ressources humaines de Metz Métropole en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes..... 5

1. Cartographie des effectifs	5
A. Répartition sur emploi permanent	
B. Répartition sur emploi non permanent	
C. Répartition par catégorie hiérarchique et par filière	
2. Organisation du travail	10
A. Temps de travail	
B. Congés pour enfant malade	
C. Avancement et promotion en 2015	
▪ Avancement par échelon	
▪ Avancement par grade, toutes catégories confondues et par catégorie	
3. Répartition au sein des instances du dialogue social	12
A. Au sein du CHSCT	
B. Au sein du Comité Technique	
C. Au sein de la CAP	
4. Formation	13
A. Répartition des jours de formation par genre	
B. Répartition des jours de formation par catégorie et par genre	
5. Evolution des effectifs	14
6. Proposition d'actions permettant de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes	15

II. La représentativité des femmes et des hommes dans les instances de gouvernance de Metz Métropole..... 16

1. Le Conseil de Communauté	16
2. Le Bureau	17
3. Les Vice-Présidents	17
4. La Conférence des Maires	17
5. Synthèse	18

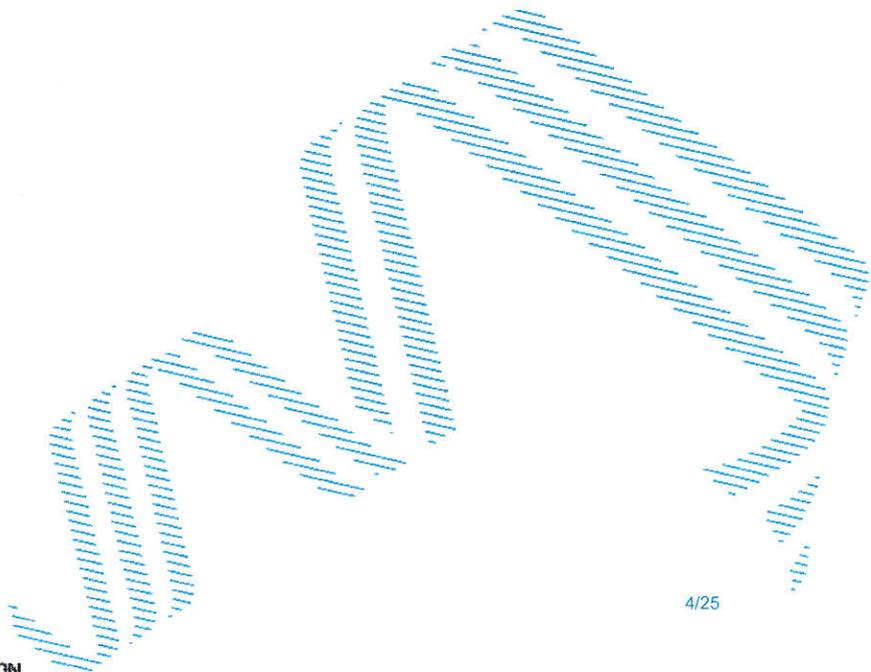
III. Les politiques menées par Metz Métropole sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes..... 19

1. Focus : le Contrat de Ville de Metz Métropole 2015-2020.....19

- A. L'égalité femmes/hommes dans le Contrat de Ville
- B. La mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes
 - Premiers constats et chiffres clés des inégalités femmes/hommes sur le territoire
 - Les actions à développer et à mettre en place dans le cadre du Contrat de Ville
 - Le bilan des actions financées dans le Cadre de Ville en 2016

2. La commande publique.....24

- A. L'article 16 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- B. La mise en œuvre des clauses sociales dans les Marchés Publics
 - La politique d'intégration des clauses sociales de Metz Métropole
 - Les pistes pour le renforcement de l'égalité femmes/hommes



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.

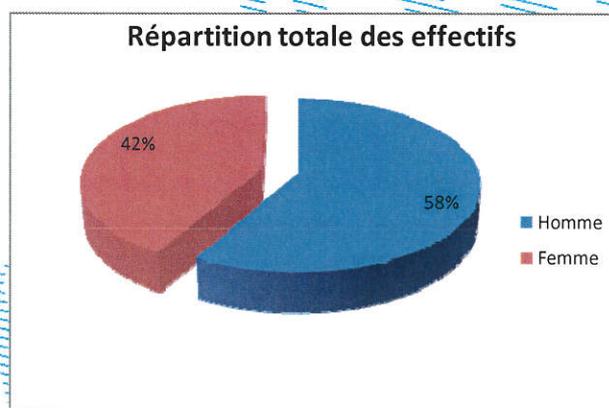
La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est venue renforcer les dispositions de ce protocole en matière de parité.

C'est dans ce cadre que s'inscrit ce rapport de situation comparée, fondé sur les données sociales de l'année 2015 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

Sur la base du tableau des effectifs au 31 décembre 2015, Metz Métropole comprend toutes filières et toutes organisations du temps de travail confondues, 859 agents dont 500 hommes et 359 femmes. Le taux de présence féminine est de 42%, ce qui est largement inférieur au taux évalué au niveau national pour la fonction publique territoriale qui est de 61%.

Sexe	Nombre
Homme	500
Femme	359
total	859



Les femmes sont minoritaires, sauf les contractuelles sur emploi 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 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, en raison de la nature même de la mission qu'ils occupent : la collecte des déchets.

Par ailleurs, les femmes sont très majoritaires au sein de la filière administrative, les hommes au sein de la filière technique et la parité est observée sur la filière culturelle.

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.

Il est à noter qu'elles sont moins nombreuses à bénéficier d'avancement d'échelon ou de grade. Ces écarts entre femmes et hommes s'expliquent sans doute par l'importance du nombre d'agents de sexe masculin au sein de la collectivité.

Elles sont également très faiblement parties prenantes des instances de dialogue social, que ce soit au sein du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des 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. Une exception est toutefois constatée au sein de la catégorie C, et s'explique par le nombre important d'hommes au sein de la filière technique et la nécessité qu'ils ont de se former dans le domaine de la sécurité.

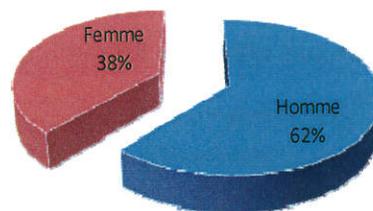
Toutes les statistiques suivantes résultent des données établies sur la base du tableau des effectifs au 31 décembre 2015.

A. Répartition sur emploi permanent

Répartition sur emploi permanent à temps plein et temps partiel

Sexe	Nombre
Homme	443
Femme	275
	718

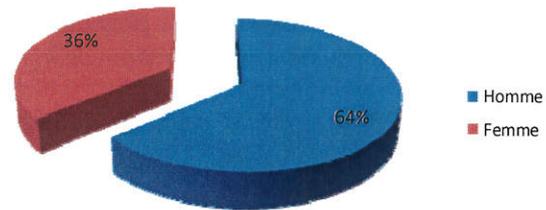
Répartition des femmes sur emploi permanent



Répartition des titulaires sur emploi permanent

Sexe	Nombre
Homme	331
Femme	188

Répartition des femmes titulaires sur emploi permanent



Sexe	Nombre
Homme	49
Femme	41
	90

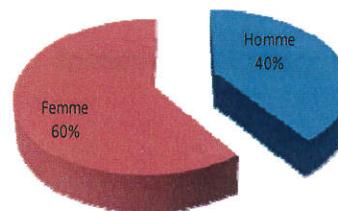
Répartition des femmes contractuelles sur emploi permanent (CDD 3 ans + CDI)



B. Répartition sur emploi non permanent

Sexe	Nombre
Homme	56
Femme	84

Proportion des femmes contractuelles sur emploi non-permanent



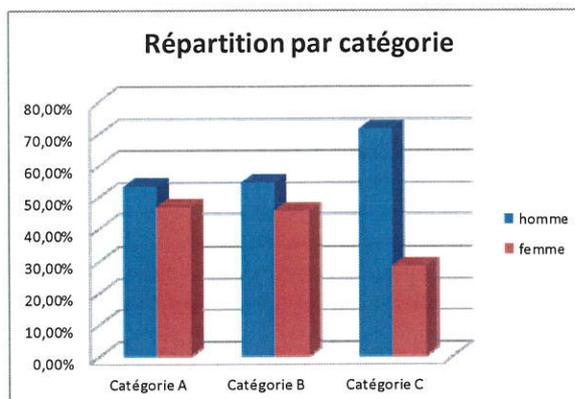
C. Répartition par catégorie hiérarchique et par filière

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 46,70% des agents de catégorie A (contre 60% au sein de la Fonction Publique Territoriale au niveau national), 45,50% des agents de catégorie B (contre 64% au niveau national) et 28% des agents de catégorie C (contre 51% au niveau national).

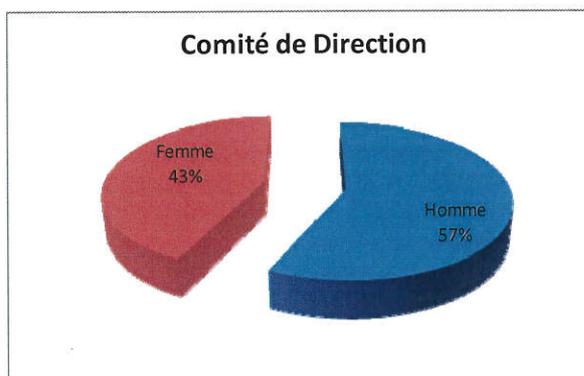
Répartition par catégorie hiérarchique et par filière

Catégorie	homme	femme
Catégorie A	53,30%	46,70%
Catégorie B	54,50%	45,50%
Catégorie C	71,60%	28%

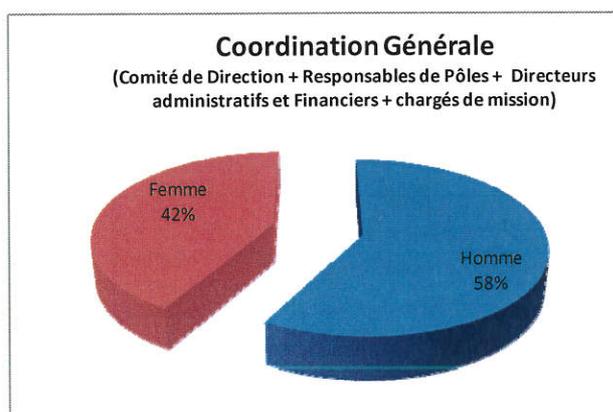


En revanche, les femmes sont bien représentées dans l'encadrement supérieur : au sein du Comité de Direction, elles sont quasiment à égalité en nombre (soit 3 femmes pour 4 hommes), ainsi qu'au sein de la Coordination Générale où elles représentent 42% des effectifs (18 femmes pour 25 hommes). Le Directeur Général des Services est une femme.

Comité de Direction	
Sexe	Nombre
Homme	4
Femme	3

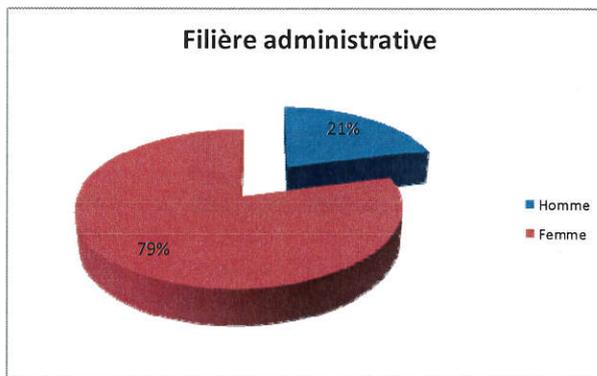


Coordination Générale	
Sexe	Nombre
Homme	25
Femme	18



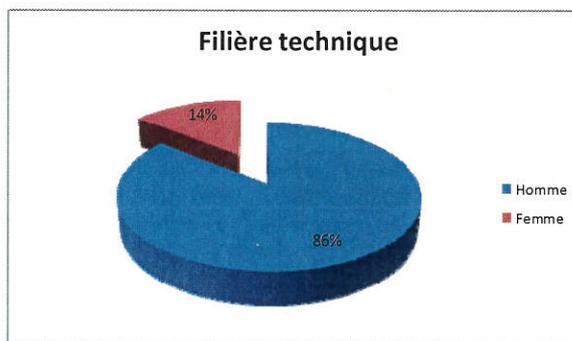
Les femmes sont aussi très majoritaires dans la **filière administrative**, quelle que soit la catégorie hiérarchique, mais dans une moindre mesure au sein de la catégorie A. Le taux de féminisation de la filière administrative toutes catégories confondues est de 79% à Metz Métropole, ce qui est proche du taux national au sein de la Fonction Publique Territoriale qui est de 82%.

Filière administrative	
Homme	29
Femme	109



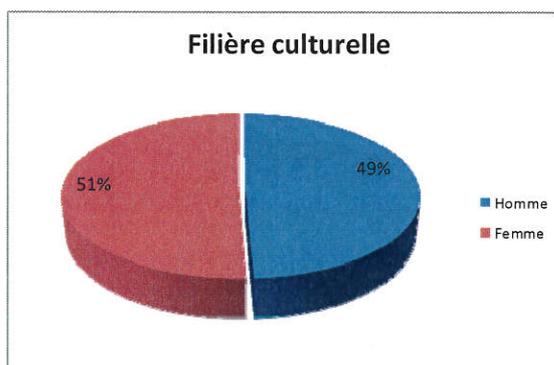
La **filière technique** voit le schéma de la filière administrative complètement inversé, avec une très grande proportion d'hommes, quelle que soit la catégorie hiérarchique.

Filière technique	
Homme	284
Femme	47



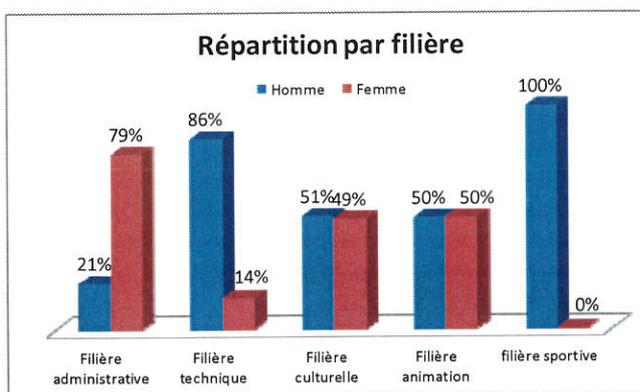
Dans la **filière culturelle**, les femmes et les hommes sont à quasi égalité.

Filière culturelle	
Homme	74
Femme	76



Le pourcentage des femmes par filière :

	Homme	Femme
Filière administrative	21%	79%
Filière technique	86%	14%
Filière culturelle	51%	49%
Filière animation	50%	50%
filière sportive	100%	0%



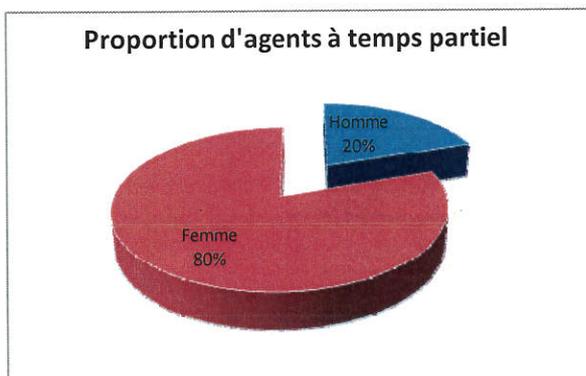
2. Organisation du travail

A. Temps de travail

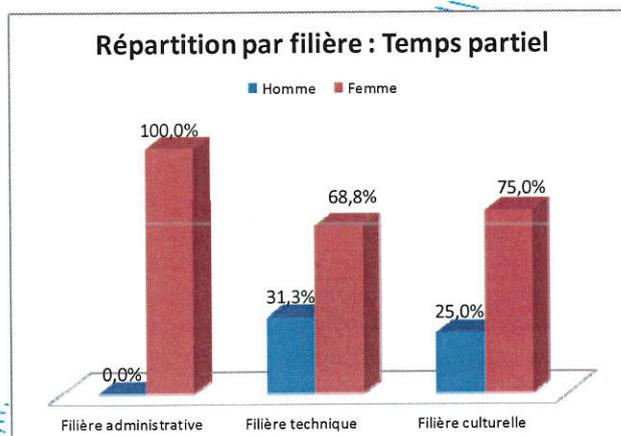
Les femmes sont très majoritaires parmi les agents travaillant à temps partiel. Ce constat est valable quelle que soit la filière concernée et elles sont plus nombreuses que les hommes à solliciter un changement de quotité de ce temps partiel.

Temps partiel toutes filières confondues.

Sexe	Nombre
Homme	20%
Femme	80%



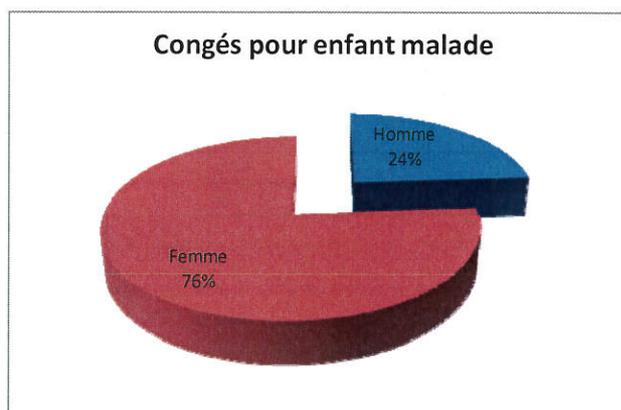
	Homme	Femme
Filière administrative	0,0%	100,0%
Filière technique	31,3%	68,8%
Filière culturelle	25,0%	75,0%



B. Congés pour enfant malade

Les femmes prennent 76% des jours de congés pour enfant malade.

Congés pour enfant malade	
Homme	16
Femme	51



C. Avancement et promotion en 2015

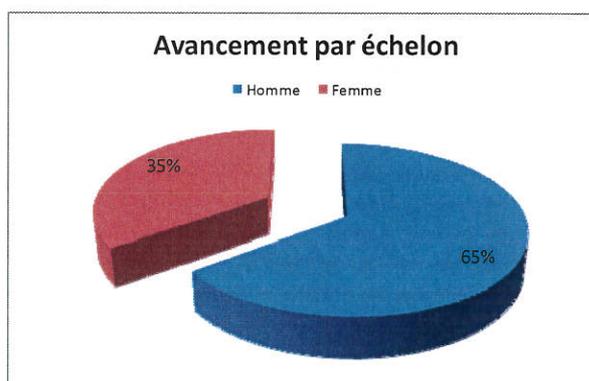
■ Avancement par échelon

Les hommes ont bénéficié, en plus grand nombre, d'avancement d'échelon. Toutefois cette répartition est quasiment identique à la répartition femmes/hommes au sein des emplois titulaires.

Proportion des emplois de titulaire par rapport à l'avancement d'échelon

Sexe	%
Homme	58,9%
Femme	55,9%

Sexe	Nombre
Homme	195
Femme	105

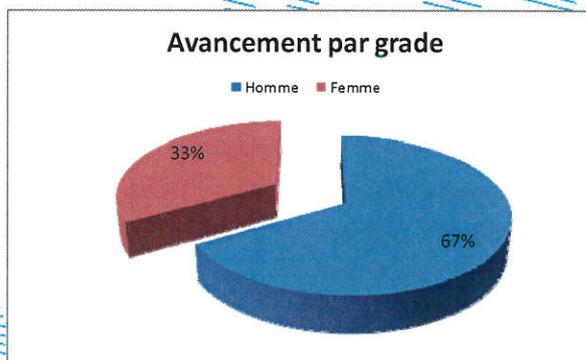


■ Avancement par grade, toutes catégories confondues et par catégorie

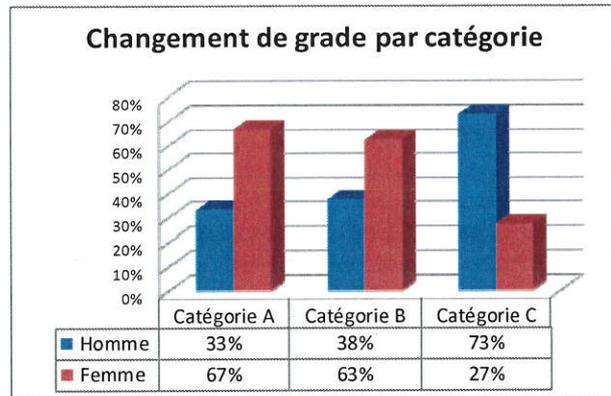
Proportion des emplois de titulaire par rapport à l'avancement de grade

Sexe	%
Homme	12,1%
Femme	11,7%

Sexe	Nombre
Homme	40
Femme	20



Catégorie	Homme	Femme
Catégorie A	33%	67%
Catégorie B	38%	63%
Catégorie C	73%	27%



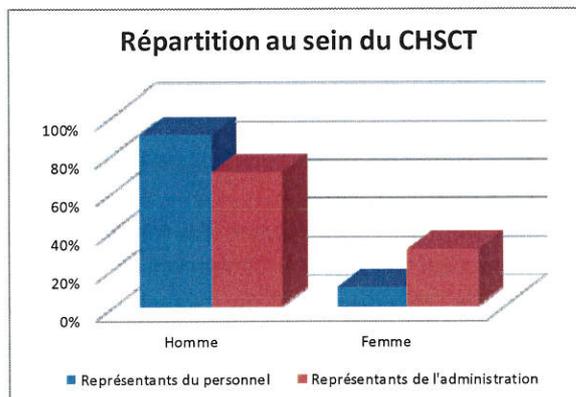
3. Répartition au sein des instances du dialogue social

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

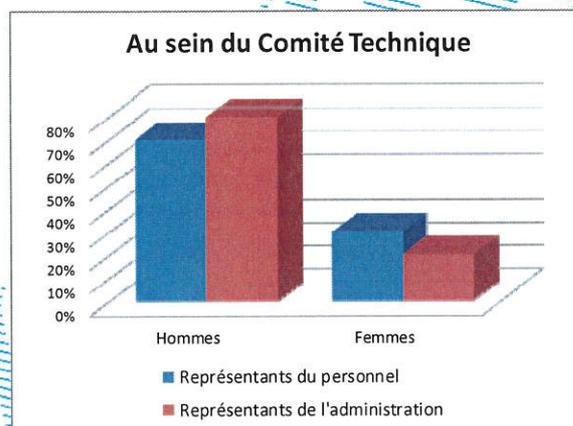
Les femmes ne représentent que 30% des représentants de l'administration au sein du CHSCT et 10% des représentants du personnel.

	Homme	Femme
Représentants du personnel	90%	10%
Représentants de l'administration	70%	30%



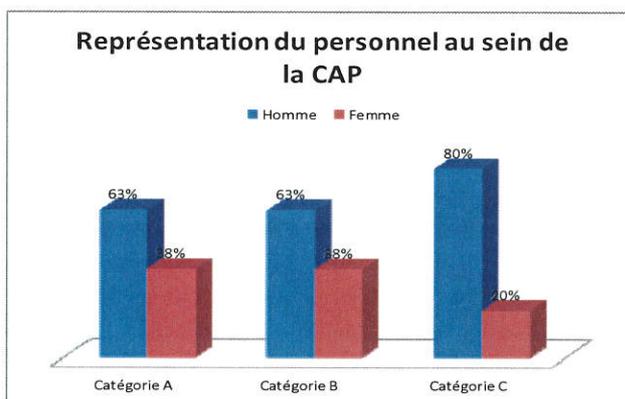
B. Au sein du Comité Technique

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

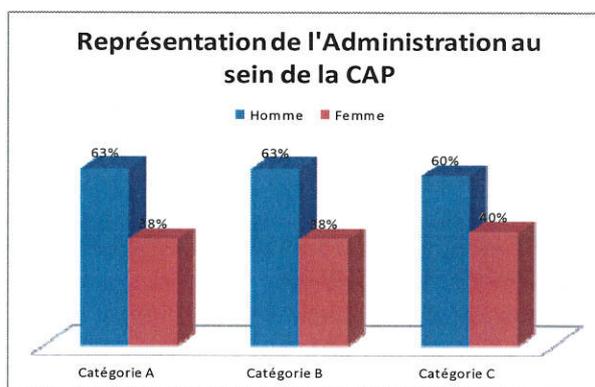


C. Au sein de la CAP

Représentation du personnel	Homme	Femme
Catégorie A	63%	38%
Catégorie B	63%	38%
Catégorie C	80%	20%



Représentation de l'Administration	Homme	Femme
Catégorie A	63%	38%
Catégorie B	63%	38%
Catégorie C	60%	40%



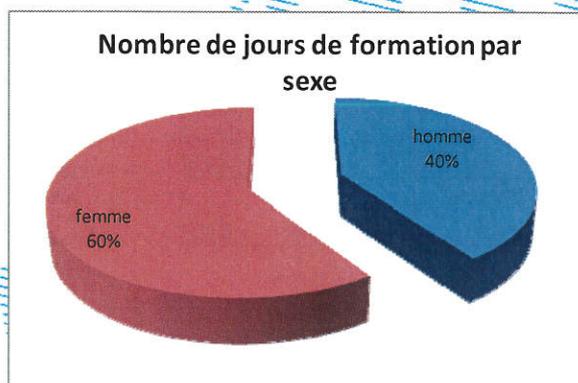
4. Formation

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se former à Metz Métropole, en nombre de jours de formation suivis toutes catégories confondues.

Les hommes de catégorie C ont en revanche suivi plus de jours de formation que leurs homologues féminins de la même catégorie.

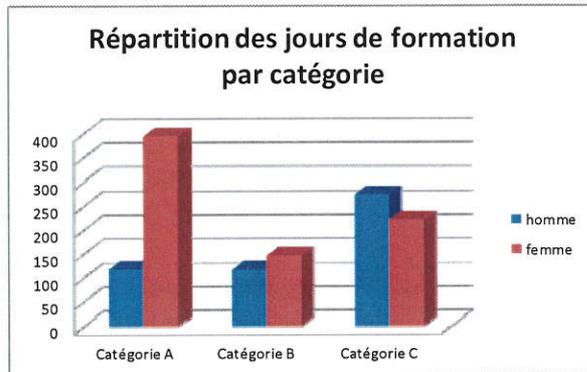
A. Répartition des jours de formation par genre

Sexe	Nombre
homme	509
femme	752,5



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

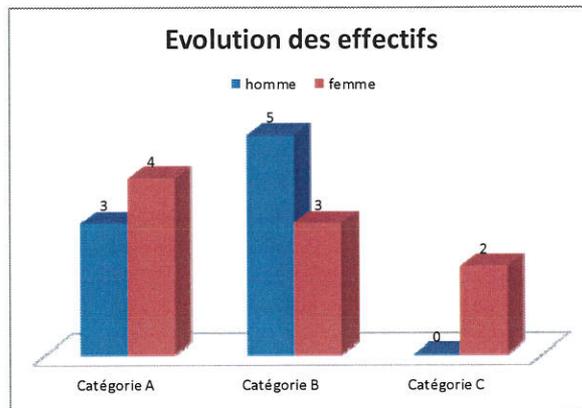
	homme	femme
Catégorie A	118	395
Catégorie B	117	147
Catégorie C	274	221



5. Evolution des effectifs

Les femmes représentent 53% des recrutements opérés en 2015.

	homme	femme
Catégorie A	3	4
Catégorie B	5	3
Catégorie C	0	2



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 femmes et les hommes, 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'Egalité 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".

En outre, la Charte des 7 engagements prévoit la mise en œuvre d'actions concrètes visant à mieux travailler ensemble. Elle définit les éléments incontournables d'intégration de la prévention des risques psychosociaux dans notre fonctionnement (du processus décisionnel à l'organisation du travail) et prend en compte l'humain le plus en amont possible, dans toutes situations de travail et à tous les niveaux. Elle engage aussi une réflexion sur l'égalité femmes/hommes au sein de Metz Métropole.

Au regard de l'état des lieux établi ci-dessus dans le domaine des ressources humaines, il sera mis en place au cours du 1^{er} trimestre 2017 **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.

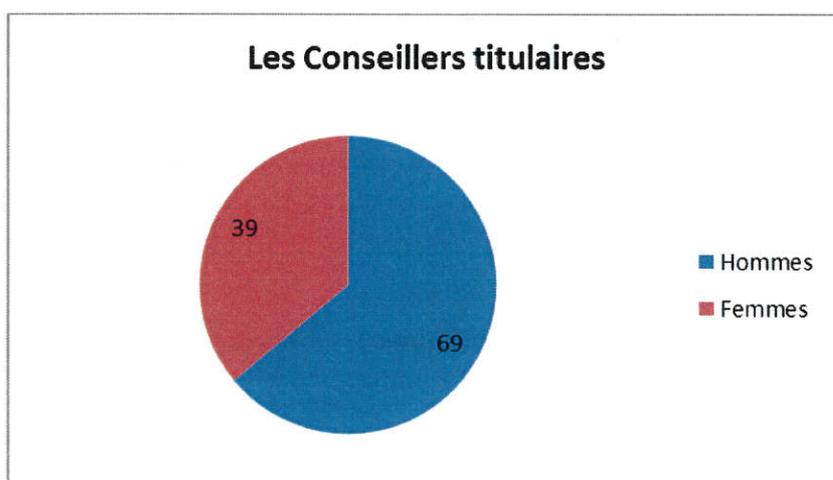
A cet effet, un groupe de travail interservices sera dédié à la réflexion et aux actions à engager qui suivront la démarche de sensibilisation à la discrimination.

II. La représentativité des femmes et des hommes dans les instances de gouvernance de Metz Métropole

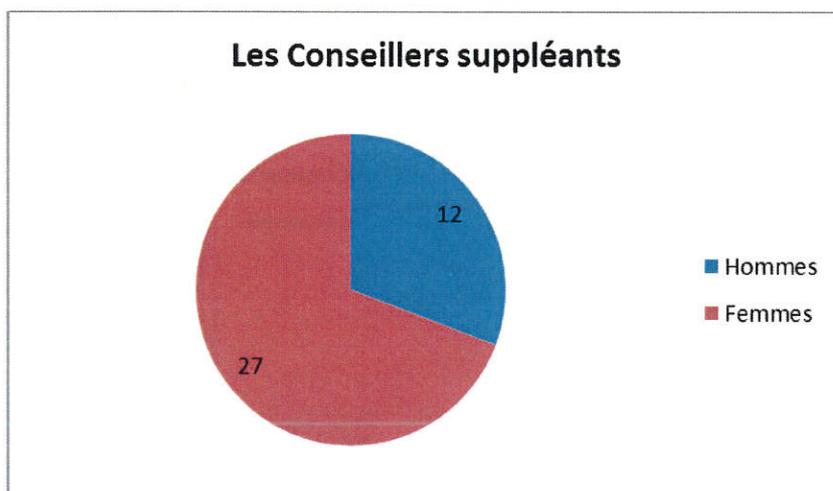
1. Le Conseil de Communauté

Le Conseil de Communauté de Metz Métropole compte 108 Conseillers titulaires et 39 suppléants représentant les 44 Communes de l'Agglomération.

Sur les 108 Conseillers Communautaires titulaires, 39 sont de sexe féminin (soit 36%) et 69 sont de sexe masculin (soit 64 %).

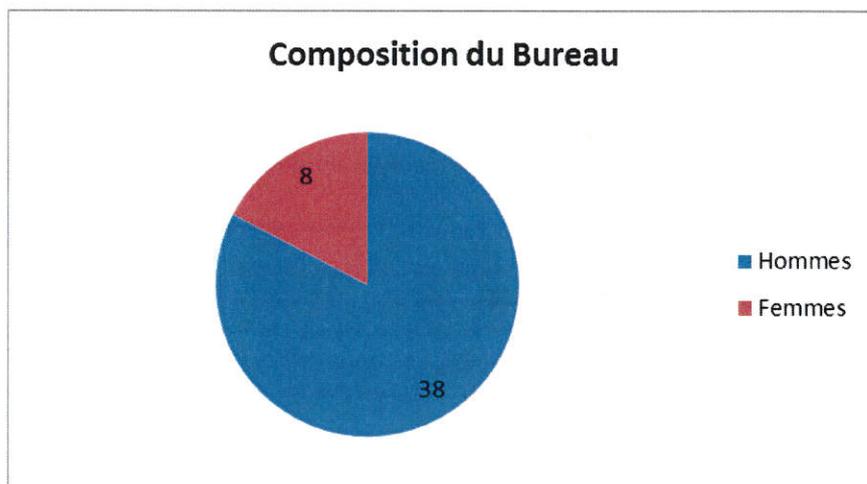


S'agissant des 39 Conseillers suppléants, 27 sont des femmes (soit 69%) et 12 sont des hommes (soit 31%).



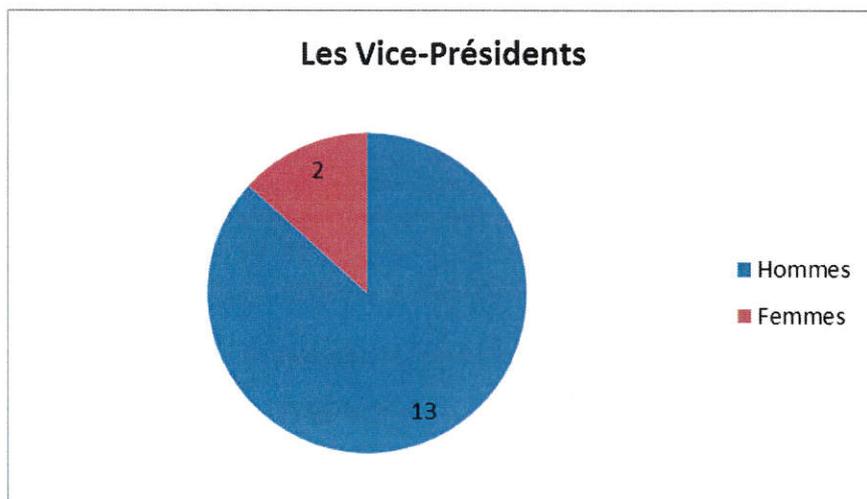
2. Le Bureau

Le Bureau de Metz Métropole se compose de 46 membres, dont 8 femmes (soit 17,4%) et 38 hommes (soit 82,6%).



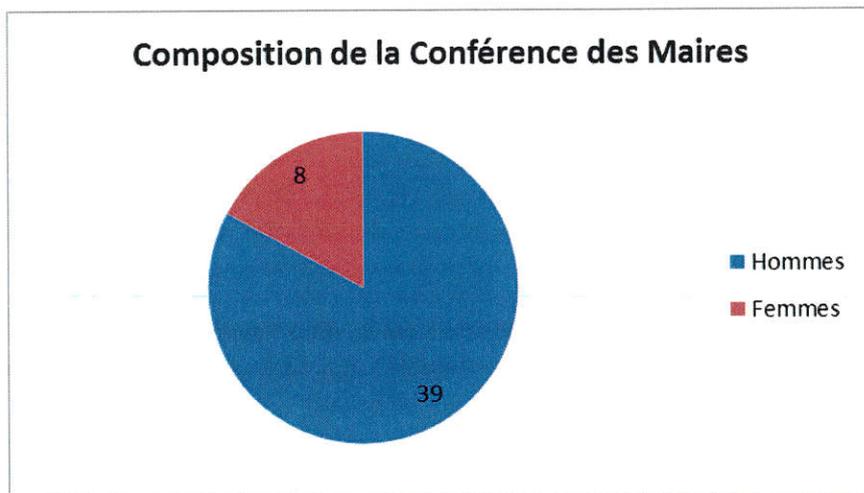
3. Les Vice-Présidents

Parmi les 15 Vice-Présidents que compte l'Agglomération, 2 sont des femmes (soit 13%) et 13 sont des hommes (soit 87%).



4. La Conférence des Maires

La Conférence des Maires de Metz Métropole est composée des 44 Maires des Communes membres ainsi que des Vice-Présidents n'ayant pas le statut de Maire, soit 47 membres au total. Sur ces 47 membres, 8 sont des femmes (soit 17%) et 39 (soit 83%) sont des hommes.

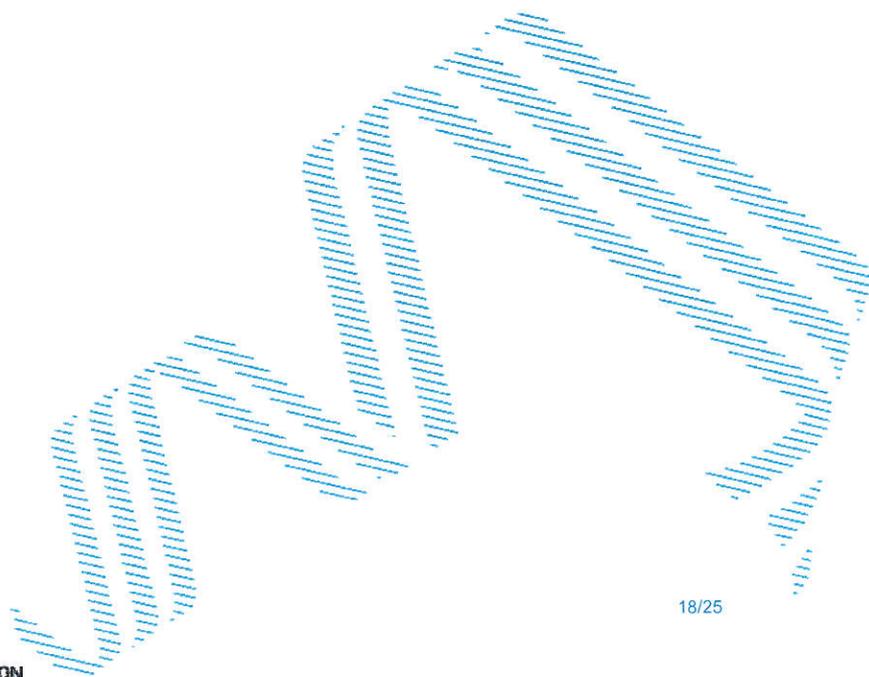


5. Synthèse de la représentativité des femmes et des hommes au sein des instances de gouvernance de Metz Métropole

Globalement, il ressort que les femmes sont en minorité dans les instances de gouvernance de Metz Métropole.

Au sein du Conseil de Communauté, elles ne représentent que 36 % des Conseillers titulaires. Elles sont toutefois majoritaires au sein des Conseillers suppléants.

Les proportions sont encore plus défavorables s'agissant des membres du Bureau (17,4%) et de la Conférence des Maires (17%). La principale explication tient au fait que la grande majorité des Maires sont de sexe masculin (37 sur 44).



III. *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 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

A. L'égalité femmes/hommes dans le Contrat de Ville

Le Contrat de Ville de Metz Métropole est le cadre unique de mise en œuvre de la Politique de la Ville sur le territoire. Il vise à l'amélioration des conditions de vie des habitants des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Institué par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, **le Contrat de Ville est l'outil de développement social et urbain des quartiers prioritaires**. 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.

27 402 habitants, soit 12,3% de la population de l'Agglomération, vivent dans les 6 quartiers identifiés comme QPV 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-Pré Génie (Woippy-Metz).

Ce Contrat repose sur **trois piliers** : "cohésion sociale", "cadre de vie et renouvellement urbain" et "développement économique et emploi", et prend en compte **trois priorités transversales** : l'égalité femmes/hommes, la jeunesse et la lutte contre les discriminations. Ces priorités se traduisent 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 15 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.



B. La mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes

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. Ainsi, l'égalité femmes/hommes est l'une des trois priorités transversales obligatoires du Contrat de Ville.

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.

▪ 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 et sur des ateliers participatifs avec les acteurs locaux des quartiers.

Parmi les données quantitatives, certains constats apparaissent :

- **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*),
- les femmes subissent **une situation d'emploi plus 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'Egalité 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 :

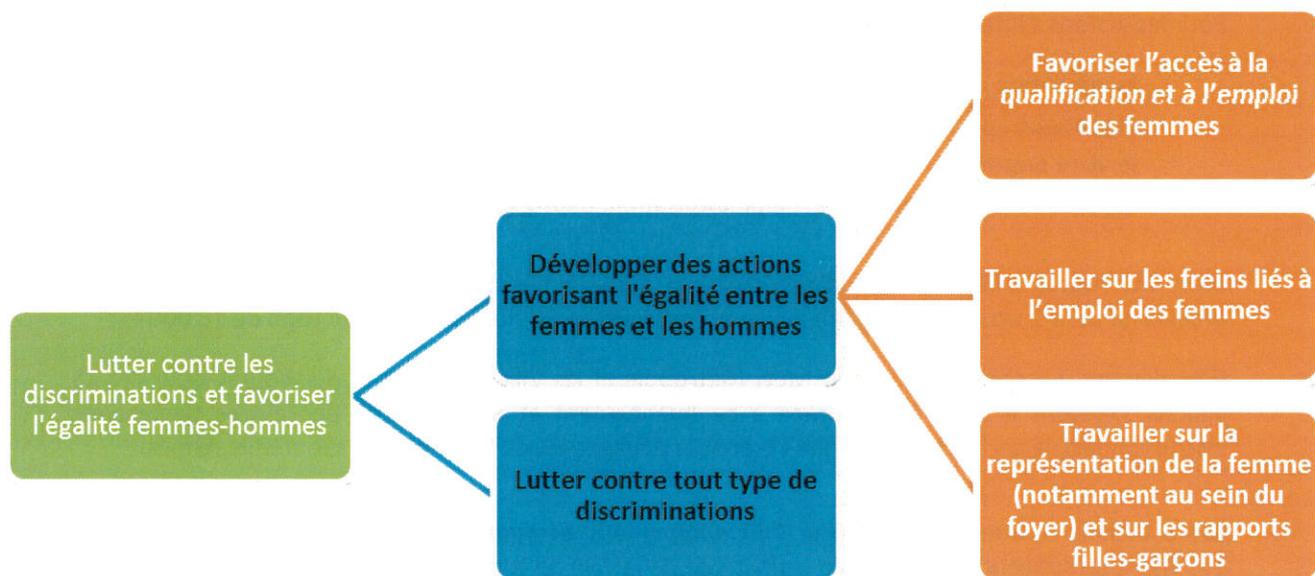
- **peu d'activités sportives et culturelles** pour les jeunes filles de plus de 13 ans (*Bellecroix et Sablon Sud*),
- **une précarité de l'emploi** des femmes liée à des problématiques de mobilité (*Bellecroix*),
- des stéréotypes liés à la **place de la femme** au sein du foyer et liés aux mariages 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 sera mis en place, les outils d'évaluation devront s'appuyer sur des données sexuées afin de mieux mettre en exergue la thématique transversale "Egalité femmes/hommes".

▪ **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 femmes-hommes, 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) a été lancé pour les porteurs de projets œuvrant dans ce domaine. Celui-ci a permis 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.

▪ Le bilan des actions financées dans le Cadre de Ville en 2016

Dans le cadre de l'appel à projets lancé en 2016, 21 actions ont clairement été identifiées par les porteurs de projet comme favorisant l'égalité femmes/hommes, soit 15% des actions financées dans le cadre du Contrat de Ville : 18 dans le pilier "cohésion sociale" et 3 actions dans le pilier "développement économique et l'emploi".

Pour les actions s'intégrant dans le pilier "cohésion sociale", elles s'inscrivent dans :

- la médiation, la prévention de la délinquance et l'accès aux droits, pour 8 d'entre elles,
- la pratique sportive et l'éducation à la santé, pour 5 d'entre elles,
- le vivre ensemble, la culture et la participation citoyenne, pour 3 d'entre elles,
- l'apprentissage du français et l'alphabétisation, pour 2 d'entre elles.

Metz Métropole a fait le choix d'apporter son appui à l'Association d'Information et d'Entraide Mosellane pour 2 actions de soutien aux femmes victimes de violence, pour un total de 16 000 €.

Globalement, les crédits dédiés par Metz Métropole et les Villes de Metz et de Woippy pour ces 18 actions s'élèvent à 114 759 €. Grâce à ce financement et aux soutiens des autres partenaires institutionnels, le co-financement que l'Etat a pu dégager est de 97 900 € sur ses crédits dédiés.

Les 3 actions entrant dans le pilier "développement économique et emploi" ont bénéficié de 177 850 € de subventions dédiées à la politique de la ville de la part des Villes de Metz et de Woippy. Grâce aux différents soutiens des co-financeurs, ces 3 actions ont également été soutenues à hauteur de 380 900 € par les crédits dédiés de l'Etat.

Ces 3 actions sont les suivantes :

- des ateliers socio-linguistiques mis en place par le CCAS de Woippy,
- les chantiers propreté 2016 de Metz Pôle Services,
- l'action "mobilité et projet de vie" de Fédération Culture et Liberté de Moselle.

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, ...).

2. La commande publique

A. 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.

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.

B. 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. Inscrite 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

24/25

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 de la construction du Bus à Haut Niveau de Service (BHNS) METTIS. Pour tous ses marchés de plus de 200 000 €, il est obligatoire de réserver 6% du volume horaire du marché à l'insertion.

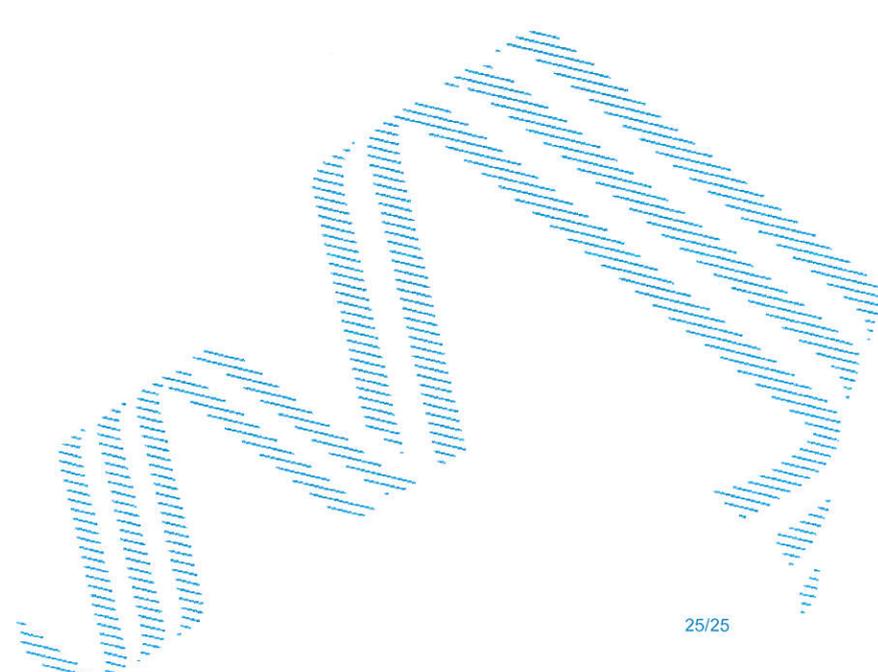
Le 17 octobre 2014, à travers sa compétence « Equilibre Social de l'Habitat », Metz Métropole a signé la **Charte d'Engagement pour l'insertion sociale avec les 11 bailleurs sociaux** du territoire. Cette Charte les engage à respecter certaines obligations en matière d'insertion et d'emploi : insérer 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 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 30 janvier 2017.</i>		Contrôle de légalité
Point 1 – Rapport développement durable 2016 de Metz Métropole. <i>Annexe : Rapport.</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 d'Orientation Budgétaire pour 2017. <i>Annexe : Rapport.</i>	1 1	
Point 4 – Communication des délibérations prises par le Bureau : - <i>Annexe : Bureau du 16 janvier 2017.</i>	1 1	
Point 5 – Communication des décisions : - <i>Annexe : Tableau récapitulatif des décisions.</i> - <i>Annexe : Tableau récapitulatif des marchés publics et avenants.</i> - <i>Annexe : Tableau récapitulatif des décisions prises en matière de procédures contentieuses.</i>	1 1 1 1	
Nombre total des actes transmis : 5 délibérations dont 5 accompagnées d'annexes.		

PRÉFECTURE DE LA MOSELLE
D.C.L.
01 FEV. 2017
ARRIVÉE
CONTRÔLE DE LA LÉGALITÉ



DoBox - AR

Fait à Metz, le 31 janvier 2017
Pour le Président
Le Directeur Général des Services

Hélène KISSEL

