

<i>Nombre de membres au Conseil de Communauté :</i> 108 titulaires – 39 suppléants	<i>Conseillers en fonction :</i> 107 titulaires – 39 suppléants	<i>Conseillers présents : 71</i> <i>Dont suppléant(s) : 0</i> <i>Pouvoirs : 23</i> <i>Absent(s) excusé(s) : 33</i> <i>Absent(s) : 4</i>
---	--	---

Date de convocation : 13 février 2018

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL METROPOLITAIN

Séance du Lundi 19 février 2018,

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

Secrétaire de séance : Hélène KISSEL.

Point n° 2018-02-19-CC-7 :

Rapport annuel 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 hommes et les femmes,
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,
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 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 20 février 2018
Pour le Président et par délégation
Le Directeur Général des Services

Hélène KISSEL



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



Conseil Métropolitain
19 février 2018

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 1er 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. Avancement et promotion	
➤ Avancement par grade, toutes catégories confondues et par catégorie	
➤ Promotion interne	
3. Répartition au sein des instances du dialogue social.....	11
A. Au sein du CHSCT	
B. Au sein du Comité Technique	
C. Au sein de la CAP	
➤ Au sein des représentants du personnel, par catégorie	
➤ Au sein des représentants de l'administration, par catégorie	
4. Formation.....	13
5. Recrutements 2017.....	14
6. Proposition d'actions permettant de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes	14

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.....	18
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 femmes-hommes

2. La mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics.....24

A. La politique d'intégration des clauses sociales de Metz Métropole

B. 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.

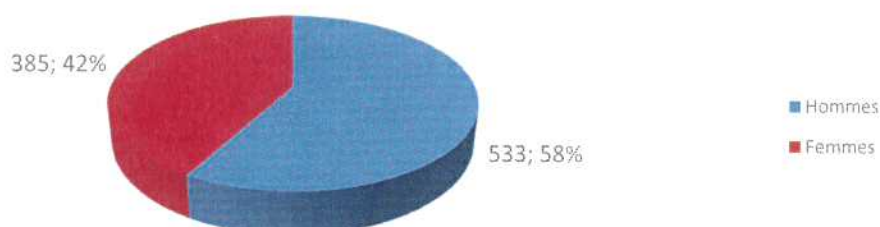
La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est venue renforcer les dispositions de ce protocole en matière de parité.

C'est dans ce cadre que s'inscrit ce rapport de situation comparée, fondé sur les données sociales de l'année 2017 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 2017, Metz Métropole comprend toutes filières et toutes organisations du temps de travail confondues, 918 agents dont 533 hommes et 385 femmes (hors agents mis à disposition auprès de la régie Haganis). Le taux stable 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%.

Répartition entre femmes et hommes



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 la filière technique au sein de Metz Métropole et plus particulièrement au sein 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 qui leur est confiée : 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 de l'établissement à avoir choisi le travail à temps partiel. Elles sont aussi majoritaires à poser des jours de congés pour enfant malade.

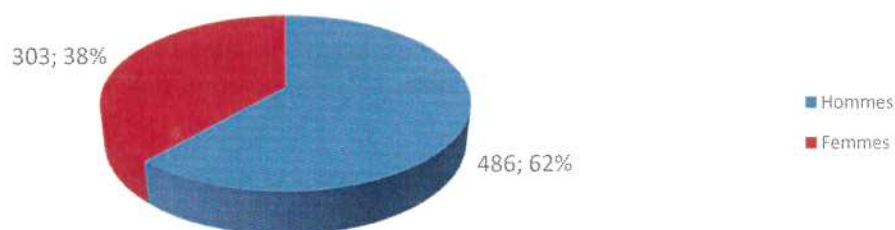
Il est à noter que le pourcentage des femmes en 2017 est légèrement supérieur à celui des hommes concernant l'avancement de grade (51%), alors que la promotion interne 2017 ne concerne que 33% de femmes, du fait notamment des quotas au sein de la filière administrative.

Elles sont également moins représentées au sein 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.

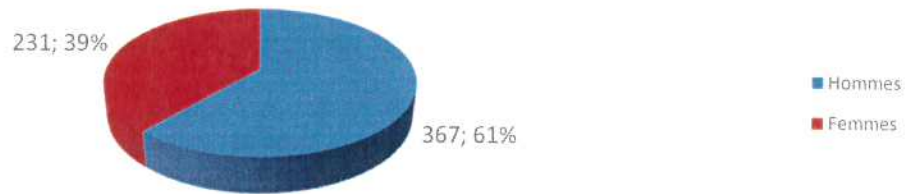
Toutes les statistiques suivantes résultent des données établies sur la base du tableau des effectifs au 31 décembre 2017.

A. Répartition sur emploi permanent

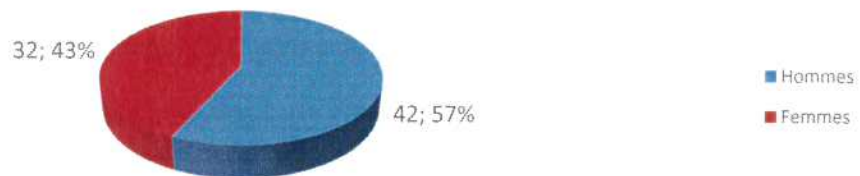
Répartition entre femmes et hommes sur les emplois permanents



Répartition entre femmes et hommes chez les fonctionnaires titulaires (hors stagiaires)



Répartition entre femmes et hommes chez les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent (CDD 3 ans + CDI)

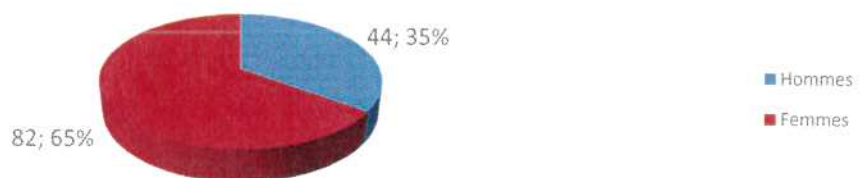


B. Répartition sur emploi non permanent

Les emplois non permanents correspondent, au 31 décembre 2017, aux vacations, aux emplois aidés (ex. : emploi d'avenir) ainsi qu'aux agents contractuels recrutés pour accroissement temporaire d'activité, pour accroissement saisonnier d'activité ou pour remplacer un agent momentanément absent.

L'essentiel de ces emplois concerne des vacations en cours au Musée et à l'Opéra-théâtre. Ces métiers étant essentiellement occupés par du personnel féminin, ceci explique la prédominance féminine démontrée par la graphique ci-dessous. Il ne s'agit donc pas d'une précarité des femmes au sein de Metz Métropole.

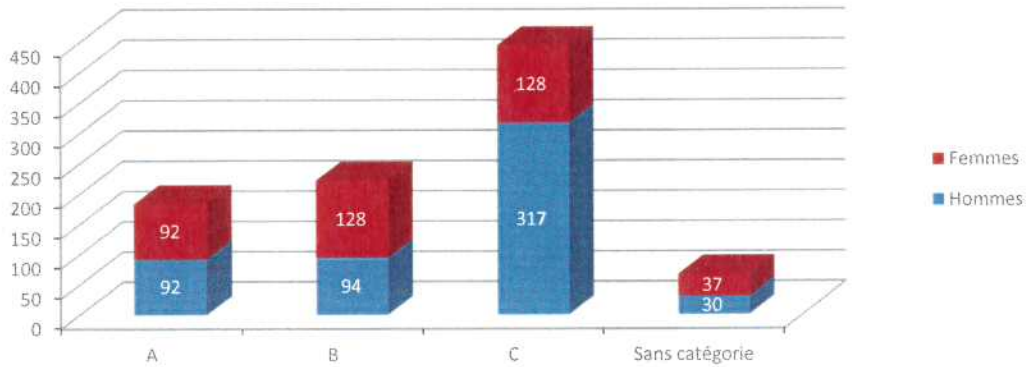
Répartition entre femmes et hommes chez les agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent



C. Répartition par catégorie hiérarchique et par filière

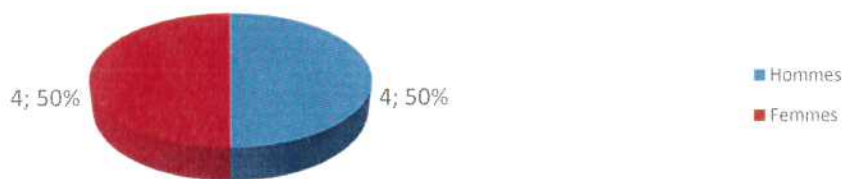
Toutes filières confondues, les hommes et les femmes sont en nombre quasi équivalent, dans les catégories A et B. La catégorie C voit les hommes en nombre bien plus important, compte tenu en particulier des effectifs de la collecte des ordures ménagères.

Le taux de féminisation est inférieur à la moyenne nationale pour les catégories A et C, puisque les femmes représentent 50% des agents de catégorie A (contre 64% au sein de la Fonction Publique Territoriale au niveau national), et 28,76% des agents de catégorie C (contre 63% au niveau national). Il est en revanche légèrement supérieur s'agissant des agents de catégorie B : 57,7% de femmes, contre 56% au niveau national.

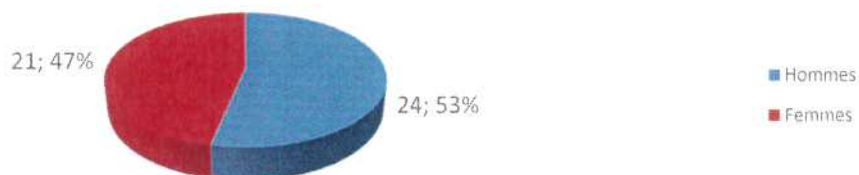


En revanche, les femmes sont bien représentées au sein de l'encadrement supérieur : au sein du Comité de Direction, elles sont à égalité parfaite en nombre (4 femmes, 4 hommes), et à quasi égalité au sein de la Coordination générale (Comité de Direction, Responsables de Pôles, Directeurs administratifs et Financiers et Chargés de mission) où elles représentent 46,7% des effectifs (21 femmes pour 24 hommes). Le Directeur Général des Services est une femme.

Répartition entre femmes et hommes au sein du comité de direction

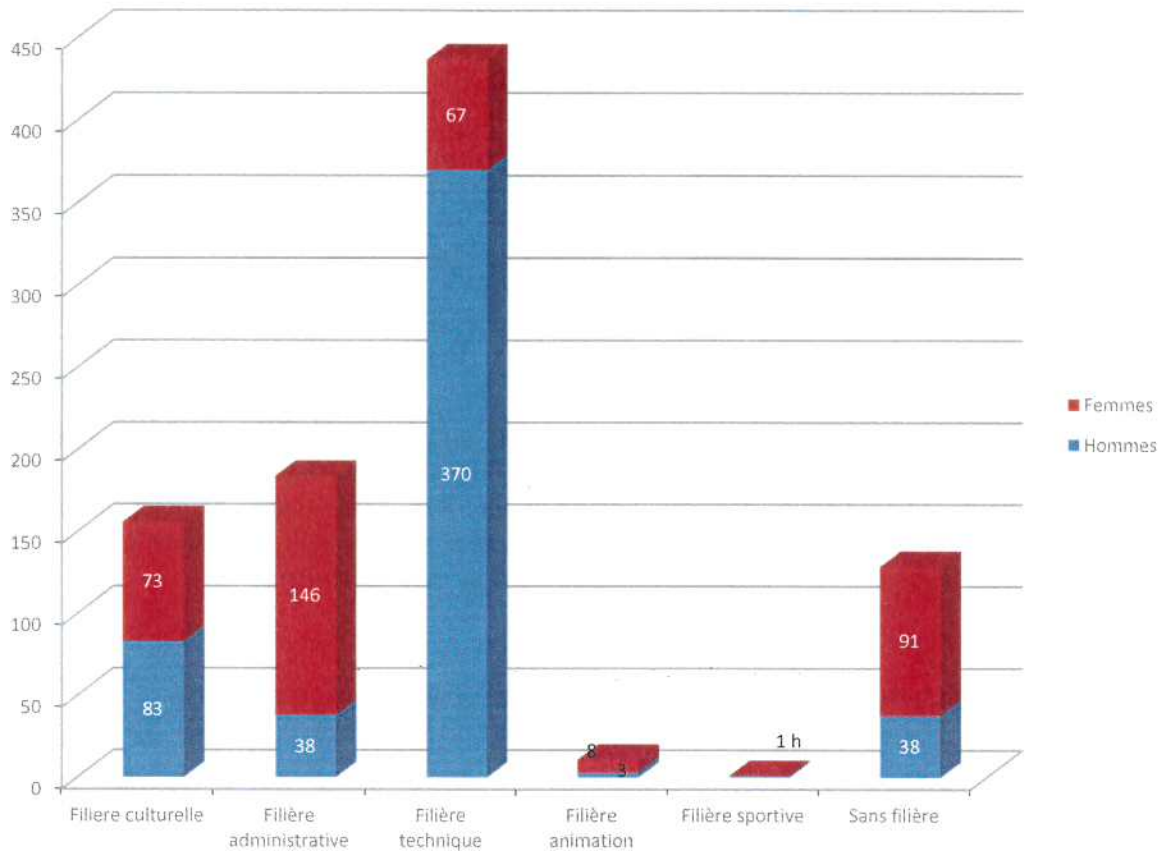


Répartition entre femmes et hommes au sein de la Coordination générale



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 79,3% à Metz Métropole ce qui est proche du taux national au sein de la Fonction Publique Territoriale qui est de 82%.

Répartition entre femmes et hommes par filières



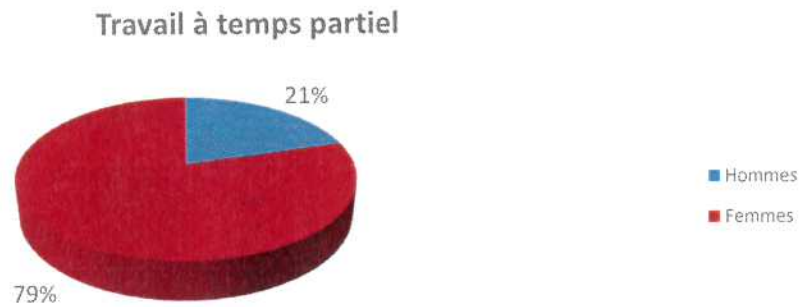
Au sein de la filière technique, on dénombre davantage d'hommes car il s'agit principalement de métiers tels qu'ouvrier, chauffeur ou ripeur.

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.

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

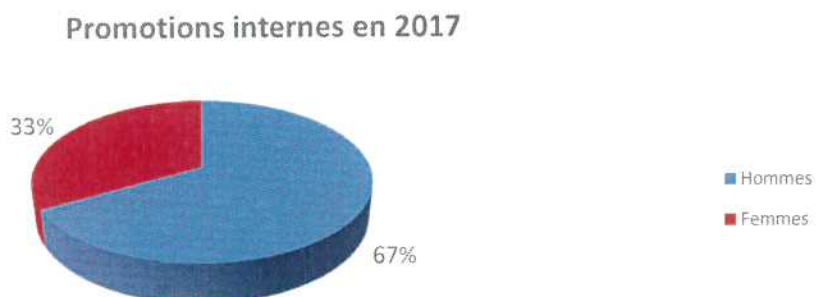


B. Avancement et promotion en 2017

- Avancement par grade, toutes catégories confondues et par catégorie (sur 331 hommes titulaires, 40 bénéficient de l'avancement de grade et sur 188 femmes titulaires, 22 bénéficient de l'avancement de grade).



- S'agissant de la promotion interne, on dénombre plus de nominations chez les hommes que chez les femmes. Il n'y a pas pour autant de préférence masculine puisque la promotion interne s'effectue selon un classement établi parmi les promouvables (selon conditions réglementaires) en attribuant des points de façon objective (diplôme, ancienneté, etc...).



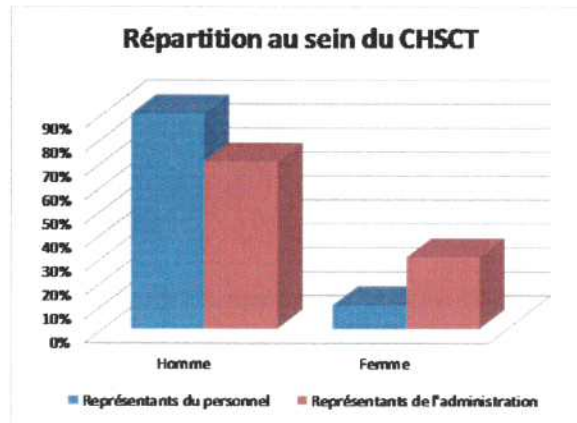
3. Répartition au sein des instances du dialogue social

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

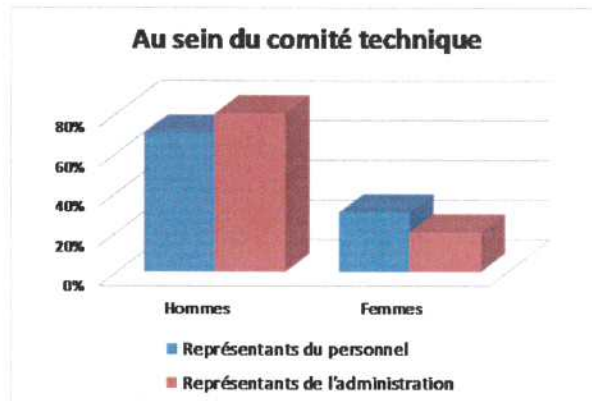
Les femmes ne représentent que 30% des représentants de l'administration au sein du CHSCT et 10% des représentants du personnel.

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



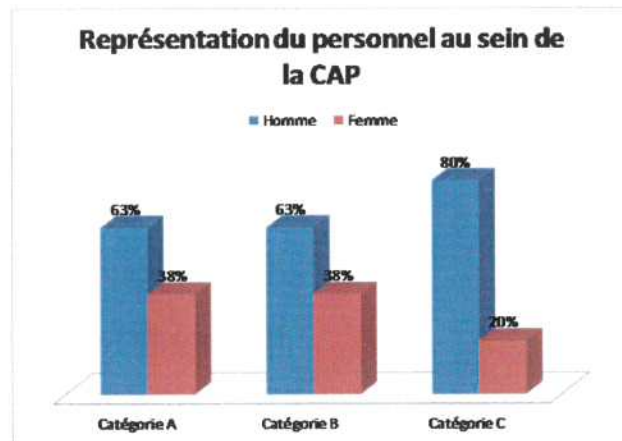
B. Au sein du Comité Technique

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

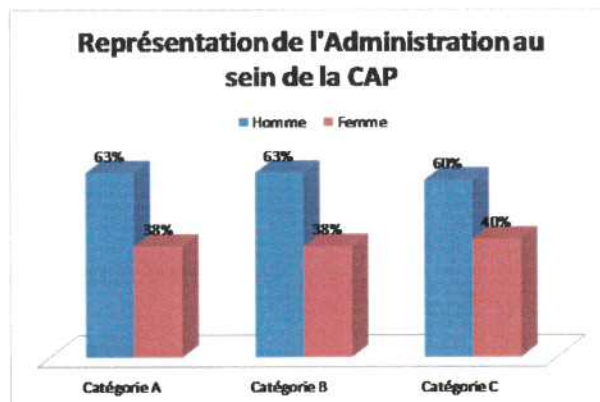


C. Au sein de la CAP

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%

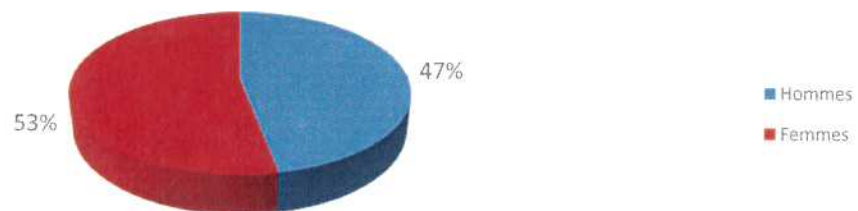


4. Formation

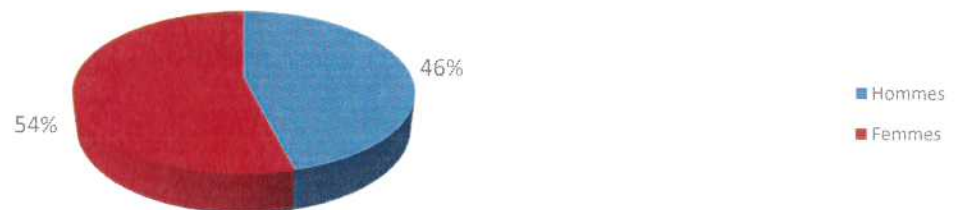
S'il existe une relative parité entre les hommes et les femmes en nombre de jours de formation suivis toutes catégories confondues, le nombre d'actions de formation suivies par les femmes est plus important.

Répartition des actions de formation par genre

Nombre de jours de formation

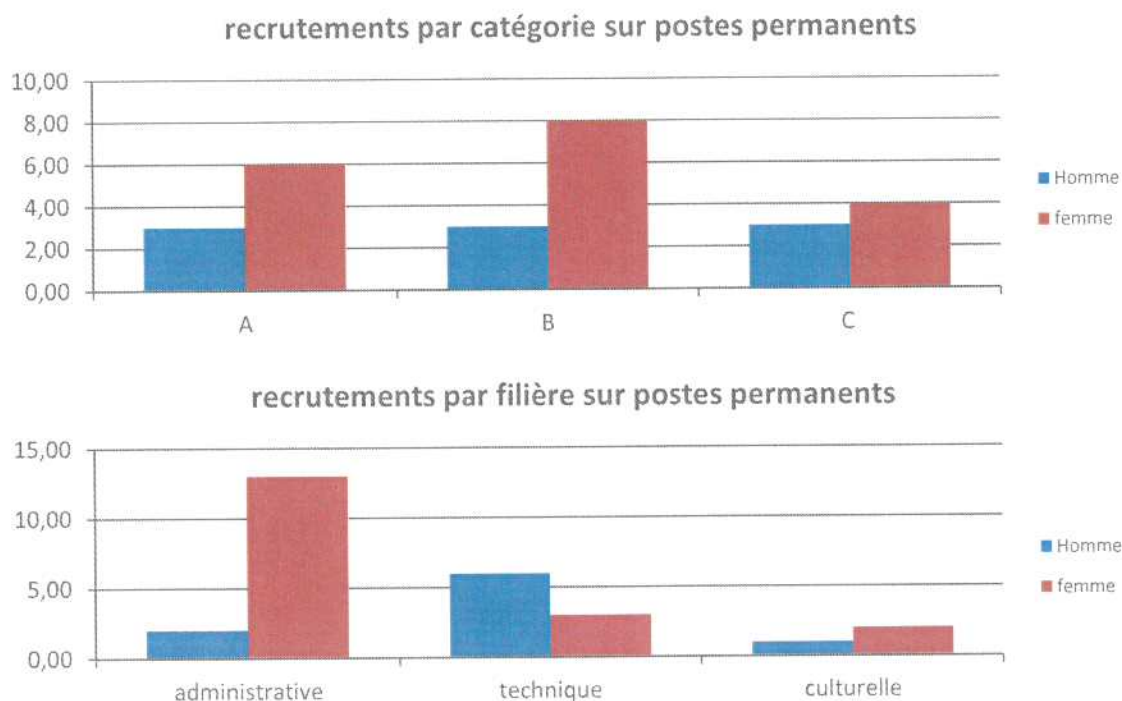


Nombre d'actions de formation



5. Recrutements 2017

Les femmes représentent 67% des recrutements opérés en 2017 sur postes permanents (67% au niveau national). Elles sont majoritaires dans la filière administrative et restent minoritaires dans la filière technique.



6. Propositions 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'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".

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 hommes / femmes au sein de Metz Métropole. La mutualisation des Directions des Ressources Humaines de la Métropole et de la Ville de Metz a permis d'intégrer pleinement dans l'organisation la réflexion sur la lutte contre les discriminations, et en particulier le travail à poursuivre sur l'égalité femmes/hommes. Ainsi, ces questions seront pilotées par le service "organisation et qualité des conditions de vie au travail" qui s'est créé au 1^{er} janvier 2018.

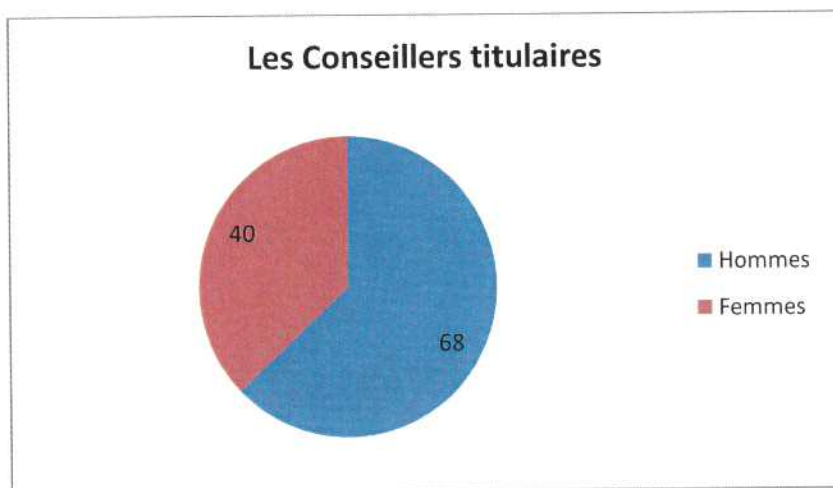
Comme que le prévoyait le rapport 2016, une **action de sensibilisation sur la discrimination, et en particulier sur l'égalité femmes / hommes**, a eu lieu au cours du dernier trimestre 2016 et a permis d'amorcer la réflexion à la suite d'échanges entre responsables de pôles. Les réflexions doivent se poursuivre en 2018 sous forme de matinées/débats, permettant de dégager des priorités d'actions à mettre en place. Ce travail doit être mené en s'intégrant pleinement à la notion de qualité de vie au travail.

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

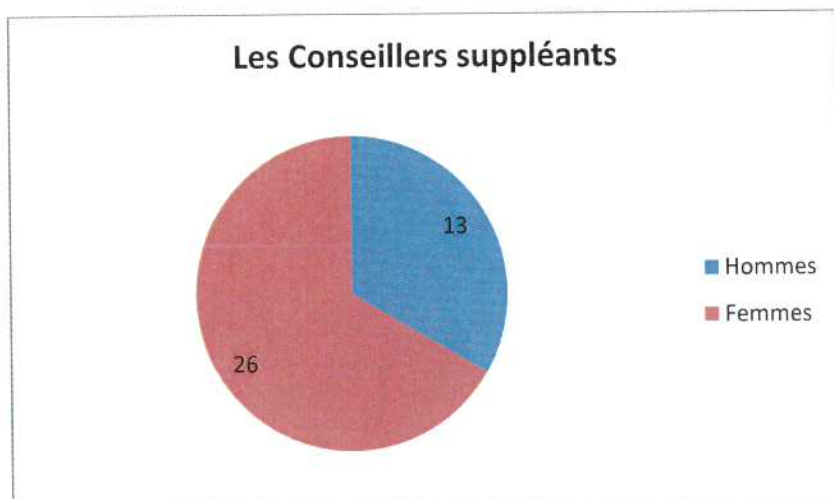
1. Le Conseil de Communauté

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, 40 sont de sexe féminin (soit 37%) et 68 sont de sexe masculin (soit 63%).

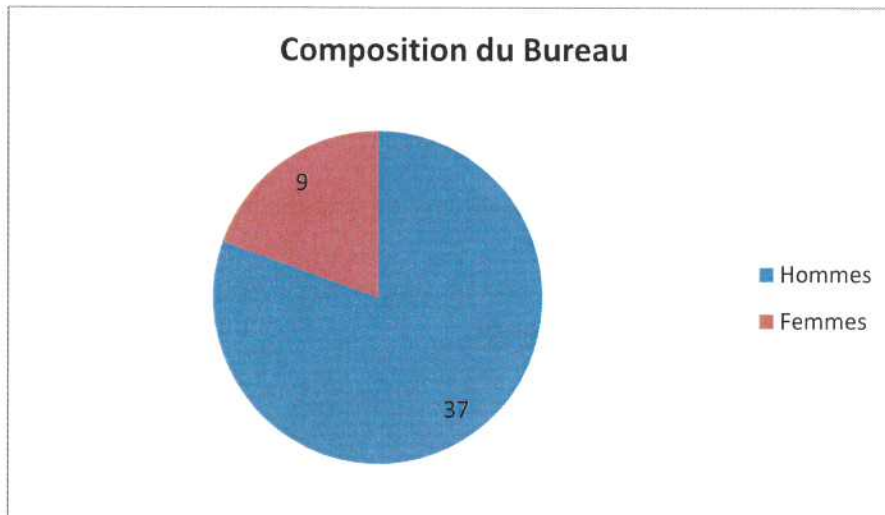


S'agissant des 39 Conseillers suppléants, 26 sont des femmes (soit 67%) et 13 sont des hommes (soit 33%).



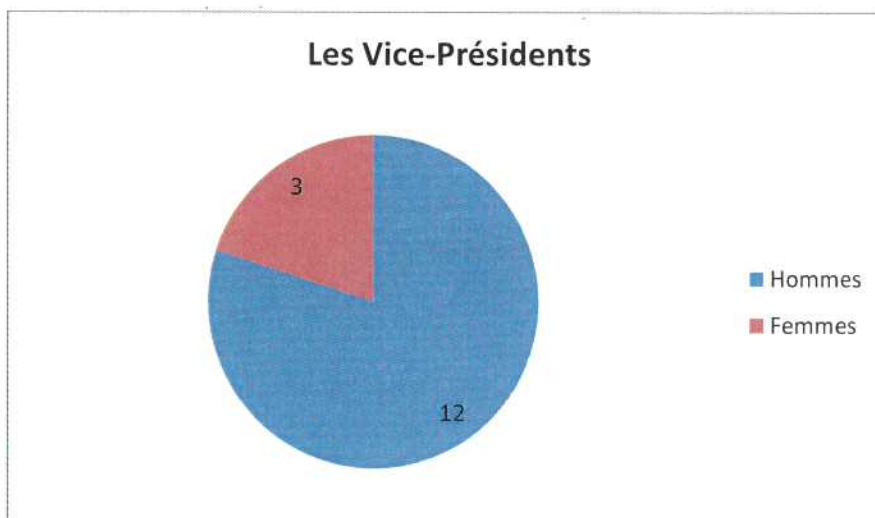
2. Le Bureau

Le Bureau de Metz Métropole se compose de 46 membres, dont 9 femmes (soit 20%) et 37 hommes (soit 80%).



3. Les Vice-Présidents

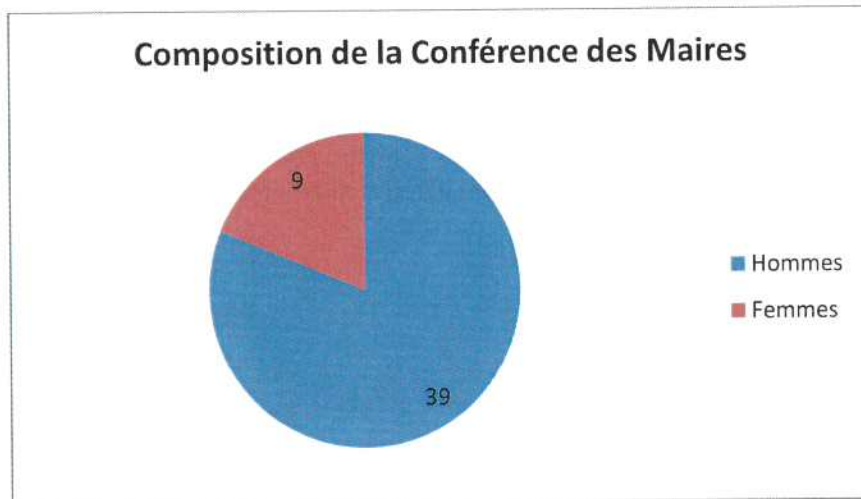
Parmi les 15 Vice-Présidents que compte l'Agglomération, 3 sont des femmes (soit 20%) et 12 sont des hommes (soit 80%).



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 48 membres au total.

Sur ces 48 membres, 9 sont des femmes (soit 19%) et 39 (soit 81%) sont des hommes.



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

représentativité dans ces instances est toutefois à noter entre 2016 et 2017. La principale explication tient au fait que la grande majorité des Maires sont de sexe masculin. Globalement, il ressort que les femmes sont en minorité dans les instances de gouvernance de Metz Métropole.

Au sein du Conseil de Communauté, elles représentent 37 % des Conseillers titulaires. Elles sont toutefois majoritaires au sein des Conseillers suppléants.

Les proportions d'élus femmes sont plus défavorables s'agissant des membres du Bureau (20%) et de la Conférence des Maires (19%). Une légère augmentation de leur (37 sur 44).

III. 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

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

Cadre unique de mise en œuvre de la politique de la ville, le Contrat de Ville de Metz Métropole a vocation à améliorer les conditions de vie des habitants des quartiers prioritaires, représentant plus de 10% de la population de l'agglomération messine vivant dans les quartiers suivants :

- Borny (Metz),
- Bellecroix (Metz),
- Hauts-de-Vallières (Metz),
- Sablon Sud (Metz),
- La Patrotte-Metz Nord (Metz),
- Saint-Eloy-Boileau-Pré-Génie (Woippy-Metz).

Co-piloté par Metz Métropole, l'Etat, les Villes de Metz et de Woippy, le Contrat de Ville 2015 – 2020 fédère un large partenariat avec le Conseil Régional Grand Est, le Conseil Départemental de Moselle et 22 autres signataires mobilisés.

L'article 1^{er} de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, instaurant les Contrats de Ville, dispose que la politique de la ville vise à "concourir à l'égalité des femmes et des hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée". Aussi, **l'égalité femmes – hommes a été posée comme une priorité transversale des Contrats de Ville.**

Le cadre stratégique du Contrat repose sur 4 axes qui reprennent **les trois piliers** : "cohésion sociale", "cadre de vie et renouvellement urbain" et "développement économique et emploi", ainsi que les **trois priorités transversales** : l'égalité femmes - hommes, la jeunesse et la lutte contre les discriminations.



B. La mise en œuvre de l'égalité femmes - hommes

Dans les Quartiers Politique de la Ville (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.**

▪ 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*).

▪ La réalisation d'un tableau de bord suivi - observation

Dans le cadre de l'observation du Contrat de Ville, les outils d'observation s'appuient sur des données sexuées afin de mieux mettre en exergue la thématique transversale "Egalité femmes – hommes".

Annuellement, un tableau de bord suivi – observation est publié par l'AGURAM sur un quartier. Cette analyse repose sur des indicateurs choisis pour refléter des thématiques plurielles (sociodémographiques, niveau de vie, emploi – formation, occupation du parc de logements...).

En 2016, le tableau de bord suivi – observation a été réalisé sur le quartier de Bellecroix à Metz.

Plusieurs indicateurs traduisent les difficultés dont souffrent les femmes :

- un taux d'emploi des femmes de 34,6 % seulement, contre 50,5% par exemple pour Hauts-de-Vallières et 60,2% pour Metz Métropole ;
- une part des emplois précaires parmi les femmes de 25,6%, taux le plus élevé comparativement aux autres QPV et à Metz Métropole (12,6%) ;
- une surreprésentation des familles monoparentales : 46% des familles de Bellecroix sont monoparentales. La part des femmes dans ces familles est de 88%.

Ce tableau de bord suivi – observation a été complété pour ce quartier par une analyse qualitative réalisée par l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORIV), Centre de Ressources de la Politique de la Ville sur le Grand Est, avec un focus sur les "familles monoparentales". Le taux de familles monoparentales traduit souvent une situation fragilisée, voire de précarité. Ce focus, couplé avec les chiffres de l'emploi des femmes et les entretiens menés avec les acteurs du territoire, a permis de mettre en exergue deux contraintes auxquelles ces femmes sont confrontées :

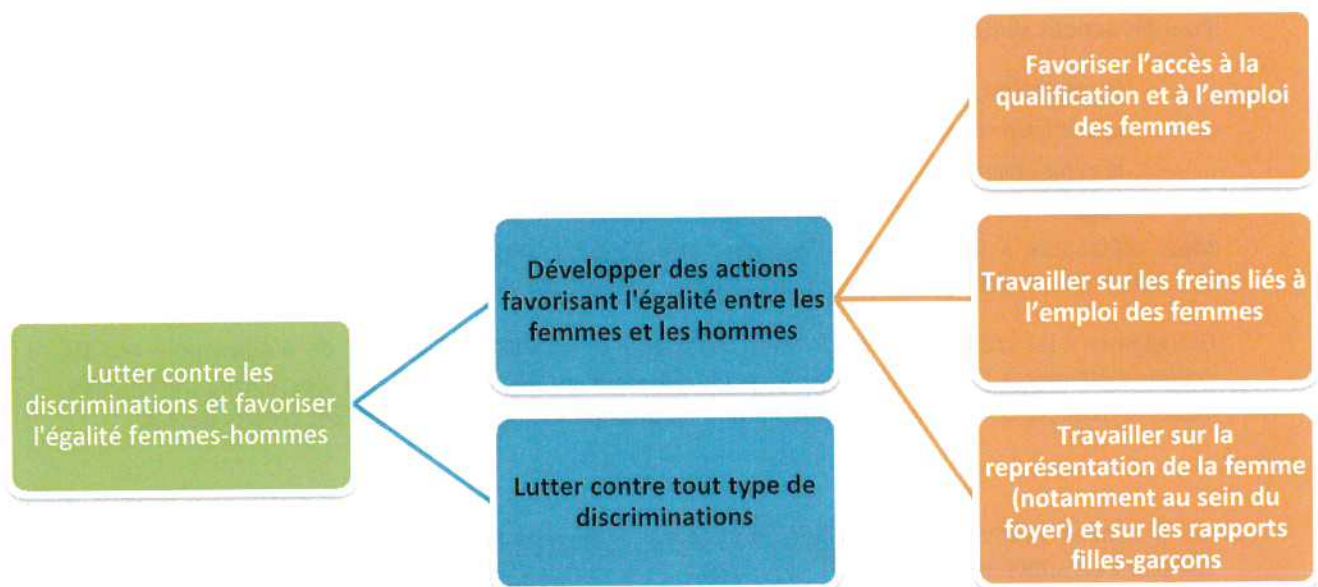
- une problématique de mobilité ;
- des questions d'équilibre budgétaire entre les coûts de garde, de déplacement, de cantine et les revenus d'emplois souvent précaires.

En 2017, le travail se poursuit sur le quartier Saint-Eloy Boileau Pré-Génie sur Metz et Woippy et le quartier de veille active du Roi à Woippy.

▪ 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 2017, 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 2017

Dans le cadre de l'appel à projets lancé en 2017, 20 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 : 15 dans le pilier "cohésion sociale" et 5 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 4 d'entre elles,
- le vivre ensemble, la culture et la participation citoyenne, pour 2 d'entre elles,
- l'apprentissage du français et l'alphabétisation, pour 1 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 16 actions s'élèvent à 92 237 €. Grâce à ce financement et aux financements des autres partenaires institutionnels, le co-financement que l'Etat a pu dégager est de 22 200 € sur ses crédits dédiés.

Les 5 actions entrant dans le **pilier "développement économique et emploi"** ont bénéficié de 164 000 € de subventions dédiées à la politique de la ville des Villes de Metz et de Woippy. Grâce aux différents soutiens des co-financeurs, ces 5 actions ont été soutenues à hauteur de 141 000 € par les crédits dédiés de l'Etat.

Ces 5 actions sont les suivantes :

- apprentissage du code de la route par l'Association Franco-Asiatique,
- des ateliers socio-linguistiques mis en place par le CCAS de Woippy et par Metz Pôle Services,
- les chantiers propreté 2017 de Metz Pôle Services,
- l'action "mobilité et projet de vie" de Fédération Culture et Liberté de Moselle.

En outre, 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,...). A ce titre, la Direction Régionale des Droits des Femmes et à l'Egalité a soutenu 5 actions dans le cadre de cet appel à projets, à hauteur de 40 698 €.

La signature du Contrat Local de Santé de la Ville de Metz :

Le 9 novembre 2017, le Président de Metz Métropole a signé le Contrat Local de Santé (CLS) de la Ville de Metz, qui devient ainsi une annexe au Contrat de Ville de Metz Métropole.

A cet effet, le diagnostic local de santé a été élaboré à l'échelle de Metz Métropole et une attention particulière a été portée sur les quartiers prioritaires. Ce diagnostic a fait ressortir des enjeux forts autour de la santé des femmes.

L'objectif de ce CLS est de réduire les inégalités sociales et territoriales de santé. A ce titre, les actions déposées au titre du volet "santé" des prochains appels à projets du Contrat de Ville de Metz Métropole seront instruites au regard des priorités dégagées dans le CLS, dont un des axes stratégiques est d'améliorer la qualité de vie des femmes. Cette priorité prévoit, d'une part, le renforcement de l'offre d'accompagnement individualisé des personnes victimes d'inégalités de genre et de violences intrafamiliales / conjugales, et, d'autre part, le développement de conditions propices à l'adoption de comportements favorables en matière de santé génésique, de sexualité et de vie affective.

2. La mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics

A. 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, 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 de la construction du Bus à Haut Niveau de Service (BHNS) 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 signe 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.

B. 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).

Résumé de l'acte

057-200039865-20180219-02-2018-DC7-DE

Numéro de l'acte : 02-2018-DC7
Date de décision : lundi 19 février 2018
Nature de l'acte : Délibérations
Objet : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Metz Métropole
Classification : 8.6 - Emploi-formation professionnelle
Rédacteur : Catherine DELLES
AR reçu le : 21/02/2018
Numéro AR : 057-200039865-20180219-02-2018-DC7-DE
Document principal : ERDP7.pdf

Historique :

21/02/18 11:09	En cours de création	
21/02/18 11:10	En préparation	Catherine DELLES
21/02/18 13:56	Reçu	Catherine DELLES
21/02/18 13:57	En cours de transmission	
21/02/18 14:00	Transmis en Préfecture	
21/02/18 14:05	Accusé de réception reçu	