

<i>Nombre de membres au Conseil métropolitain : 108 titulaires – 39 suppléants</i>	<i>Conseillers en fonction : 107 titulaires – 39 suppléants</i>	<i>Conseillers présents : 76 Dont suppléant(s) : 1 Pouvoirs : 14 Absent(s) excusé(s) : 17 Absent(s) : 15</i>
--	---	--

Date de convocation : 10 décembre 2019

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL METROPOLITAIN

Séance du Lundi 16 décembre 2019,

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

Secrétaire de séance : Barbara FALK.

Point n° 2019-12-16-CC-3 :

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

Rapporteur : Madame Christiane KUNZ

Le Conseil,
Les Commissions entendues,

VU le Code Général des Collectivités territoriales, et en particulier ses articles L. 2311-1-2 et D.2311-16,

VU la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
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 17 décembre 2019
Pour le Président et par délégation
La Directrice Générale des Services


Barbara FALK


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



Conseil métropolitain
27 janvier 2020

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>I. La politique de ressources humaines de Metz Métropole en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....</i>	4
1. Cartographie des effectifs.....	5
A. Répartition sur emploi permanent	
B. Répartition sur emploi non permanent	
C. Répartition par catégorie hiérarchique et par filière	
D. Encadrement	
2. Organisation du travail.....	8
A. Temps de travail	
B. Avancement et promotion	
3. Répartition au sein des instances du dialogue social.....	10
A. Au sein du CHSCT	
B. Au sein du Comité Technique	
C. Au sein de la CAP	
4. Formation.....	12
5. Recrutements 2019.....	13
6. Propositions d'actions permettant de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes	14
<i>II. La représentativité des femmes et des hommes dans les instances de gouvernance de Metz Métropole.....</i>	15
1. Le Conseil métropolitain.....	15
2. Le Bureau.....	16
3. Les Vice-Présidents.....	16
4. La Conférence des Maires.....	17
5. Le CODEV.....	17
<i>III. Les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.....</i>	18
1. Focus : le Contrat de Ville de Metz Métropole 2015-2020.....	18
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.....	25
A. La politique d'intégration des clauses sociales de Metz Métropole	
B. Les pistes pour le renforcement de l'égalité femmes-hommes	

1. 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 2019 et concernant ainsi exclusivement les ressources humaines de Metz Métropole.

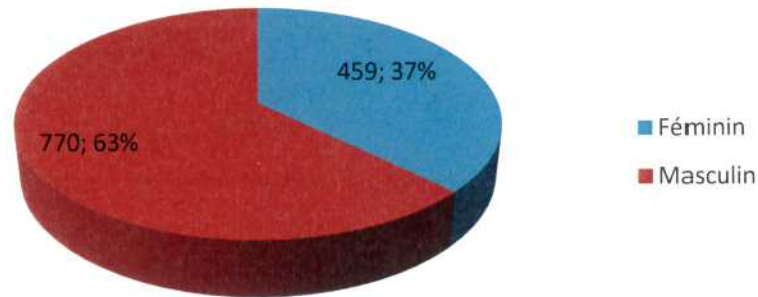
Il peut faire l'objet d'une analyse concertée avec tous les acteurs de la collectivité et permettre la poursuite d'une réflexion concernant les actions à entreprendre.

1. Cartographie des effectifs

Sur la base des effectifs rémunérés au 31 octobre 2019, Metz Métropole comprend, toutes filières et toutes organisations du temps de travail confondues, 1229 agents dont 770 hommes et 459 femmes.

Le taux stable de représentation féminine est de 37%, ce qui est inférieur au taux évalué au niveau national pour la fonction publique territoriale qui est de 61%¹. Il est également en baisse par rapport à 2018 (40%).

Répartition entre femmes et hommes

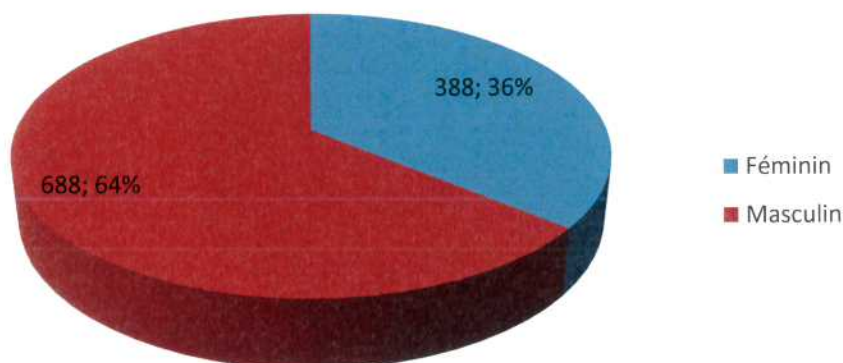


S'il existe une relative parité au sein des catégories A et B, ainsi que sur les postes d'encadrement, la catégorie C est représentée de façon très nette par les hommes.

Toutes les statistiques suivantes résultent des données établies sur la base des effectifs rémunérés au 31 octobre 2019.

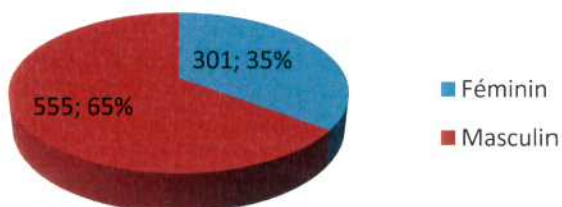
A. Répartition sur emploi permanent

Répartition entre femmes et hommes sur les emplois permanents

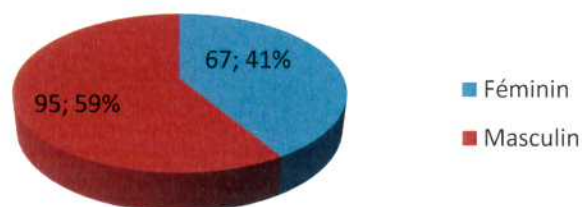


¹ Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd 2018

Répartition entre femmes et hommes chez les fonctionnaires titulaires



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



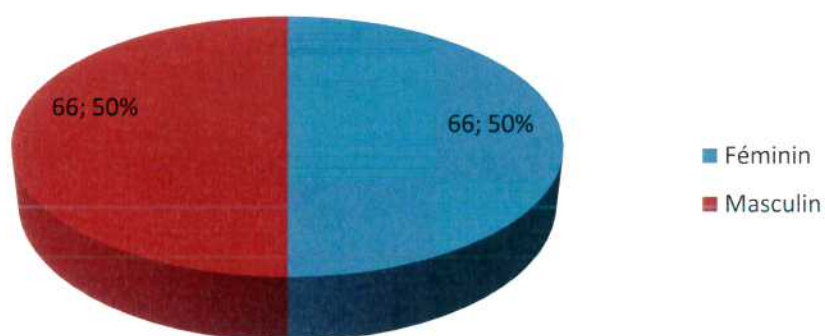
La représentation femmes / hommes reste sensiblement la même, quelle que soit la modalité de recrutement sur emploi permanent.

B. Répartition sur emploi non permanent

On observe, au 31 octobre 2019, une parité concernant l'occupation des emplois non permanents, qui correspondent aux agents contractuels recrutés sur les motifs suivants :

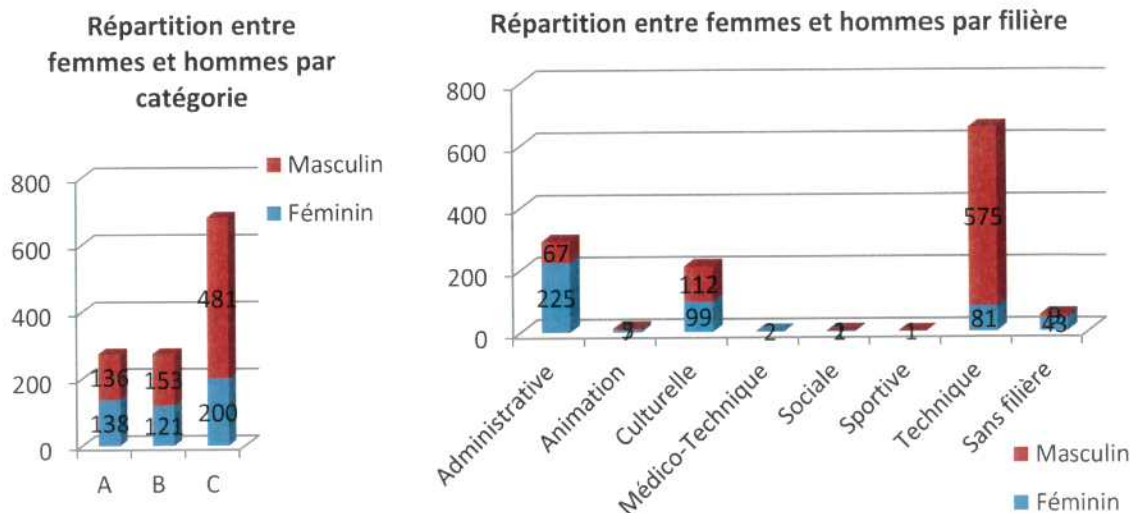
- Vacances au Musée et à l'Opéra-Théâtre, occupées principalement par des étudiants
- Accroissement temporaire d'activité
- Accroissement saisonnier d'activité
- Remplacement d'un agent momentanément absent

Répartition entre femmes et hommes chez les agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent (hors apprentis)



C. Répartition par catégorie hiérarchique et par filière

Toutes filières confondues, le taux de féminisation est inférieur à la moyenne nationale, en particulier pour la catégorie C, alors que les catégories A et B sont relativement équilibrées. Les femmes représentent 50% des agents de catégorie A (62% au sein de la Fonction Publique Territoriale au niveau national²), 44% des agents de catégorie B (63% au niveau national²) et 29% des agents de catégorie C (61% au niveau national²).



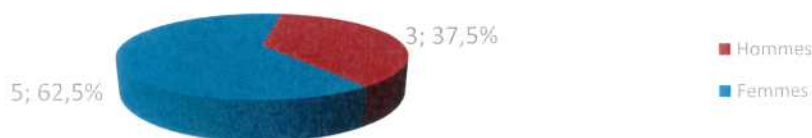
Au niveau national, les femmes sont très majoritaires dans la filière administrative (82%²), ce qui est également le cas au sein de Metz Métropole (77%).

La filière technique au sein de Metz Métropole est composée par des hommes à 87,6%, ce qui s'explique par le fait que cette filière est représentée essentiellement par les Directions du Cycle des Déchets et de la Mobilité et des Espaces Publics, dont les métiers sont pourvus principalement par des candidats masculins pour diverses raisons (très peu de candidatures féminines, pénibilité des missions etc.). La filière culturelle est cependant quasi équilibrée.

D. Encadrement

Concernant l'Encadrement Supérieur et de Direction, comprenant les emplois de directeurs généraux, directeurs généraux adjoints, Directeur Délégué et Secrétaire Général, le Comité de Direction de Metz Métropole est composé de femmes à hauteur de 62,5%, ce qui est largement supérieur à la moyenne nationale dans la Fonction Publique Territoriale qui est de 31%³.

Répartition entre femmes et hommes au sein du Comité de Direction



² Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd 2018

³ Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique, Ministère de l'Action et des Comptes publics, p330.

Elles restent également majoritaires au sein de la Coordination des Directions (Comité de Direction, Directeurs, Directeurs administratifs et financiers) où elles représentent 55% des effectifs.

Répartition entre femmes et hommes au sein de la Coordination des Directions



La proportion est légèrement inverse au sein de la Coordination générale (Comité de Direction, Directeurs, Directeurs administratifs et financiers, Responsables de Pôles et de Services, et Chargés de mission transversaux) où les femmes représentent 47% de l'effectif.

Répartition entre femmes et hommes au sein de la Coordination générale

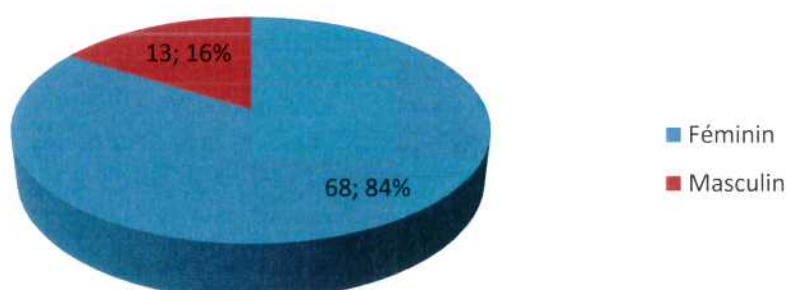


2. Organisation du travail

A. Temps de travail

Les femmes demeurent majoritaires parmi les agents travaillant à temps partiel. Ce constat est valable quelle que soit la filière concernée.

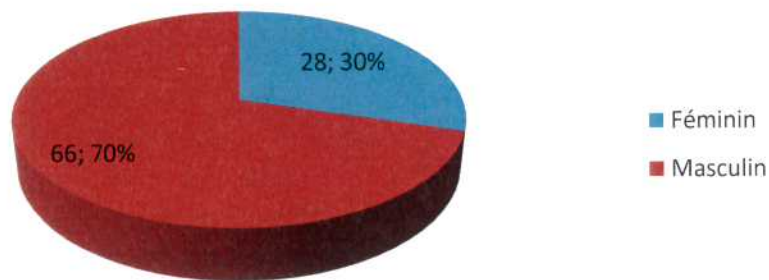
Travail à temps partiel



B. Avancement et promotion en 2019

- S'agissant de l'avancement par grade, toutes catégories confondues et par catégorie : sur 555 hommes titulaires, 66 bénéficient de l'avancement de grade et sur 301 femmes titulaires, 28 bénéficient d'un tel avancement.

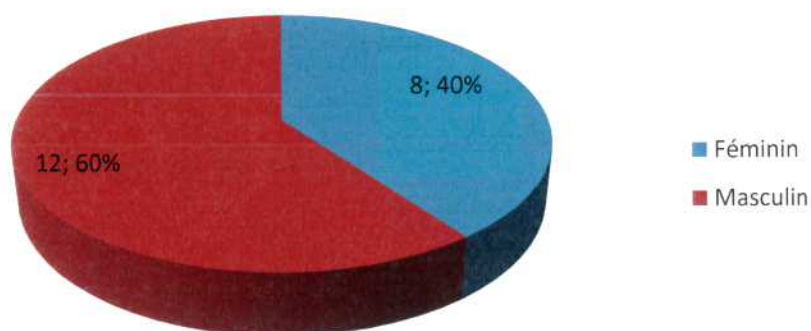
Avancements de grade en 2019



- 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, manière de servir, etc...).

Il est à noter que le pourcentage des femmes en 2019 (30%) est inférieur à celui des hommes concernant l'avancement de grade (70%), notamment en raison du nombre élevé d'agents masculins de catégorie C au sein des services transférés en 2018, en particulier les transferts liés à la compétence voirie, alors que la promotion interne 2019 se rapproche davantage de l'équilibre.

Promotions internes en 2019



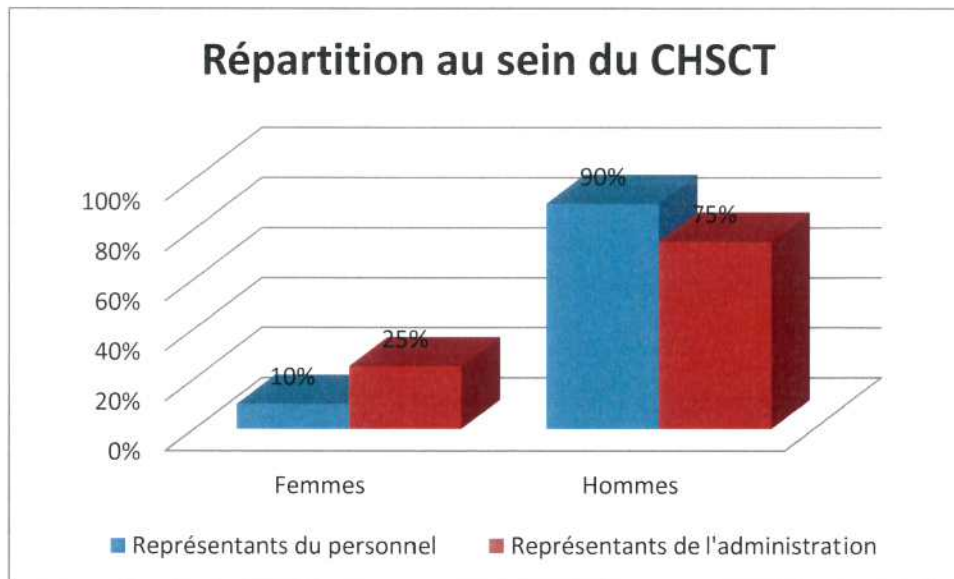
3. Répartition au sein des instances du dialogue social

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 25% des représentants de l'administration au sein du CHSCT et 10% des représentants du personnel.

	Femmes	Hommes
Représentants du personnel	10%	90%
Représentants de l'administration	25%	75%

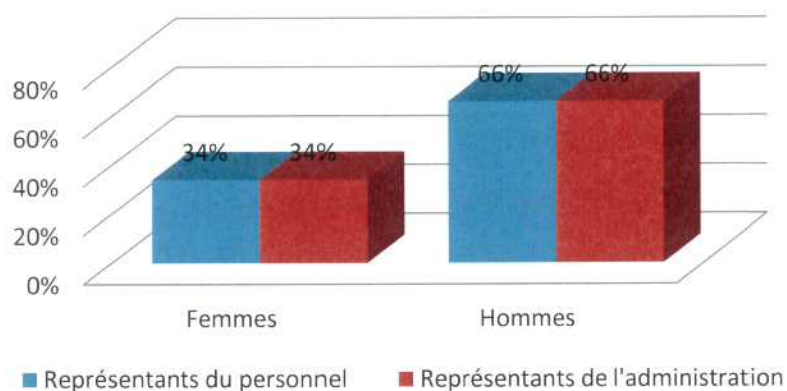


B. Au sein du Comité Technique

Les femmes représentent 34% des représentants de l'administration et des représentants du personnel au sein du CT.

	Femmes	Hommes
Représentants du personnel	34%	66%
Représentants de l'administration	34%	66%

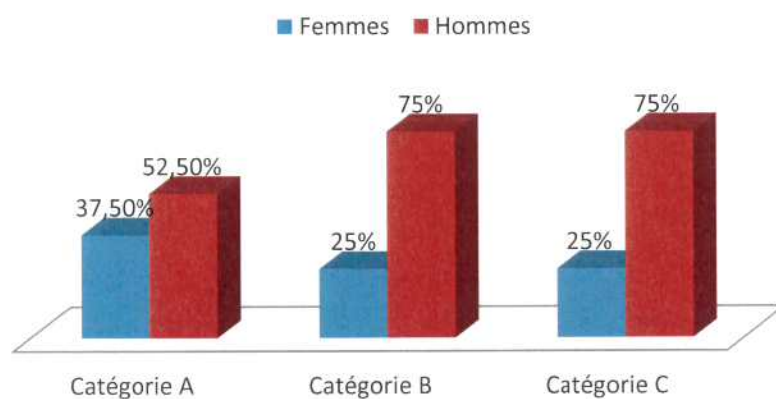
Répartition au sein du comité technique



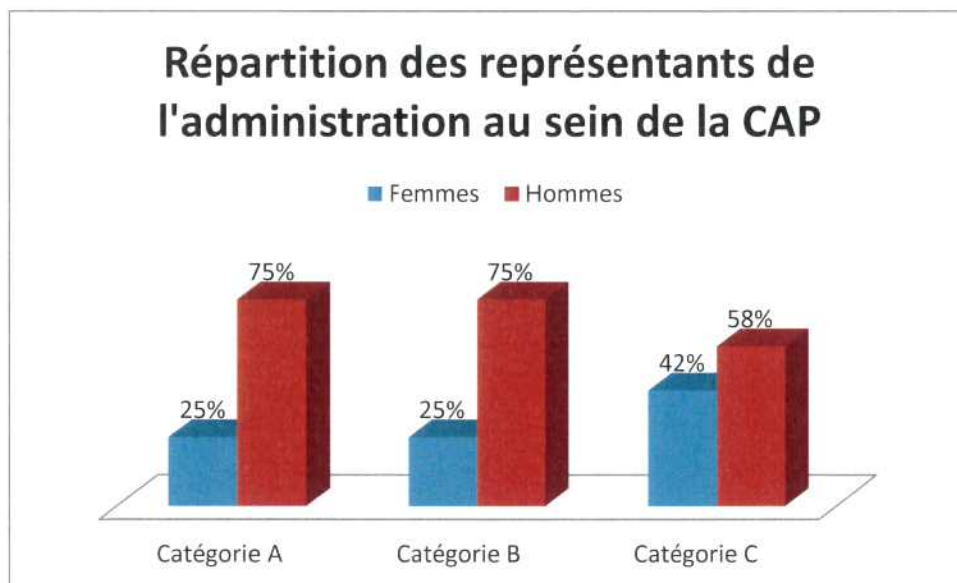
C. Au sein de la CAP

Représentants du personnel	Femmes	Hommes
Catégorie A	37,50%	52,50%
Catégorie B	25%	75%
Catégorie C	25%	75%

Répartition des représentants du personnel au sein de la CAP



Représentants de l'administration	Femmes	Hommes
Catégorie A	25%	75%
Catégorie B	25%	75%
Catégorie C	42%	58%

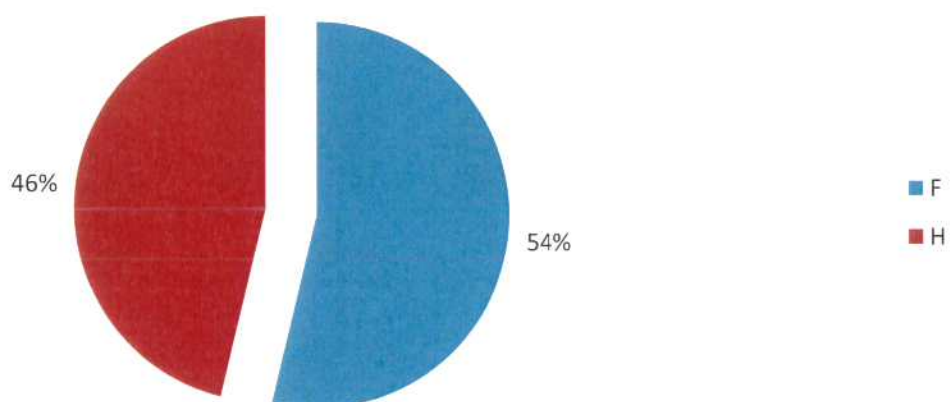


4. Formation

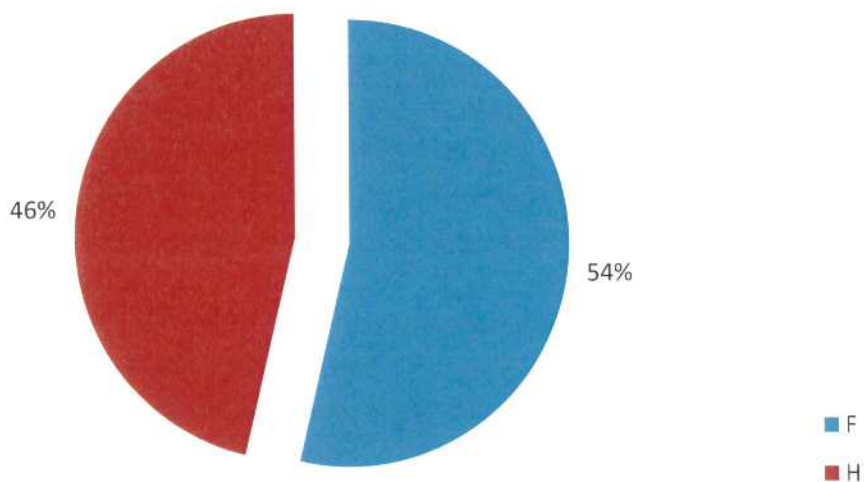
S'agissant de la formation professionnelle, les femmes sont mieux représentées, tant du point de vue du nombre d'actions que du nombre de jours de formation suivis (54% dans les deux cas).

Répartition des actions de formation par genre

Nombre de jours de formation



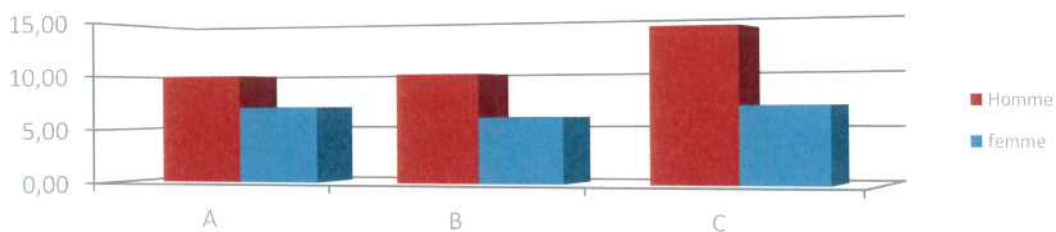
Nombre d'actions de formation



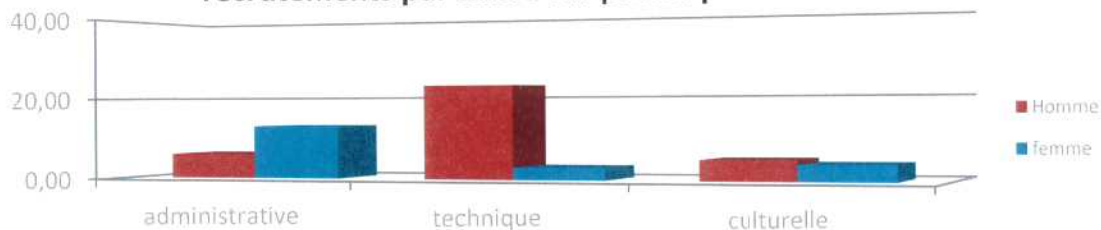
5. Recrutements 2019

Les femmes représentent 37% des recrutements opérés en 2019 sur postes permanents. Elles sont majoritaires dans la filière administrative, restent minoritaires dans la filière technique et une quasi-parité quasiment est observée au sein de la filière culturelle.

recrutements par catégorie sur postes permanents



recrutements par filière sur postes permanents



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

Tout d'abord, le Projet d'Administration, présenté en Comité Technique le 6 juin 2018 et en CHSCT le 23 octobre 2018, intègre dans son axe 3 "Mieux travailler ensemble" la Charte des 7 engagements qui prévoit la mise en œuvre d'actions concrètes. Le Projet d'Administration reprend ainsi notamment les éléments incontournables d'intégration de la prévention des risques psychosociaux dans notre fonctionnement et prend en compte l'humain le plus en amont possible, dans toutes situations de travail et à tous les niveaux, engageant nécessairement une réflexion sur l'égalité femmes/hommes au sein de Metz Métropole.

Par ailleurs, le plan de formation triennal et mutualisé comprend un axe intitulé "s'engager dans des démarches visant à améliorer la qualité de vie au travail". Cet axe comprend la lutte contre les discriminations : à titre d'exemple, sera organisée en interne en 2020 une action de formation à destination de l'encadrement de proximité : "égalité femmes / hommes dans le management". Cela fait suite aux sessions de sensibilisation auxquelles ont participé les Directeurs et Responsables de Services et de Pôles de Metz Métropole.

De plus, un groupe de travail sur la mise en place du télétravail pour les agents vient d'être lancé. Le télétravail peut être un levier pour l'égalité professionnelle en permettant, notamment, de mieux articuler vie professionnelle et extra-professionnelle.

Enfin, depuis septembre 2019, l'intitulé des fonctions tenues par une femme est féminisé suivant les règles énoncées par le guide d'aide à la féminisation des noms de métier, titres, grades et fonctions élaboré par le Centre national de la recherche scientifique et l'Institut national de la langue française, intitulé « Femme, j'écris ton nom... ».

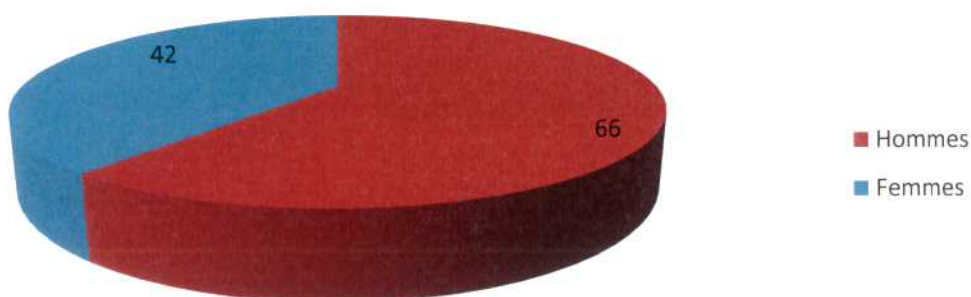
II. La représentativité des femmes et des hommes dans les instances de gouvernance de la Métropole

1. Le Conseil métropolitain

Le Conseil métropolitain de Metz Métropole compte 108 Conseillers titulaires et 39 suppléants représentant les 44 Communes de la Métropole.

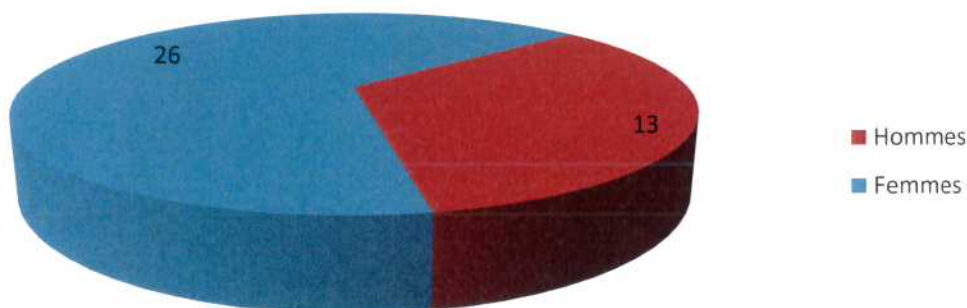
Sur les 108 Conseillers métropolitains titulaires, 42 sont de sexe féminin (soit 39 %) et 66 sont de sexe masculin (soit 61 %).

Les Conseillers titulaires



S'agissant des 39 Conseillers suppléants, 26 sont des femmes (soit 67 %) (27 en 2018) et 13 sont des hommes (soit 33 %) (12 en 2018).

Les Conseillers suppléants

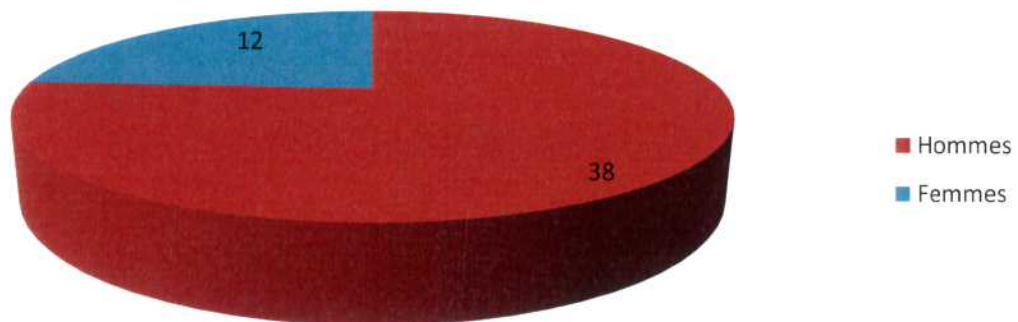


2. Le Bureau

Le Bureau de Metz Métropole se compose de 50 membres, dont 12 femmes (soit 24 %) et 38 hommes (soit 76 %).

Il est important de noter qu'en 2018, suite au passage en Métropole, les délégations attribuées par le Président ont été revues. Une nouvelle délégation est ainsi apparue, celle relative à l'égalité femmes / hommes. C'est une femme qui en est titulaire.

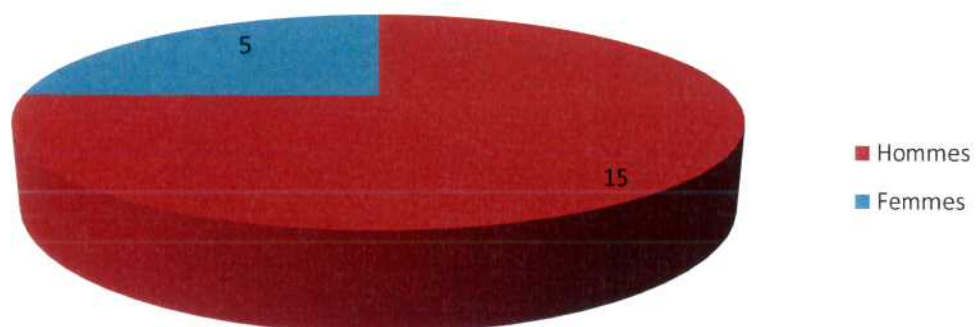
Composition du Bureau



3. Les Vice-Présidents

Parmi les 20 Vice-Présidents que compte désormais la Métropole, 5 sont des femmes (soit 25 %) et 15 sont des hommes (soit 75 %). En 2017, parmi les 15 Vice-Présidents, on ne comptait que 20% de femmes. 2 nouvelles femmes sont ainsi devenues Vice-Présidentes.

Les Vice-Présidents

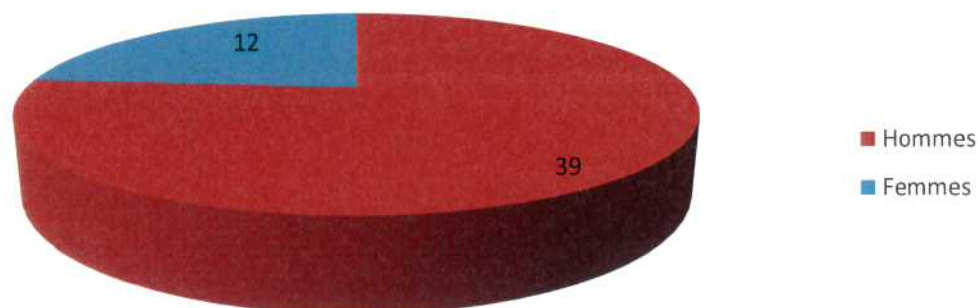


4. La Conférence des Maires

La Conférence des Maires de Metz Métropole est composée des 44 Maires des Communes membres ainsi que des Vice-Présidents et Conseillers délégués n'ayant pas le statut de Maire, soit 51 membres au total.

Sur ces 51 membres, 12 sont des femmes (soit 23,5%) et 39 (soit 76,5%) sont des hommes.

Composition de la Conférence des Maires



5. Le CODEV

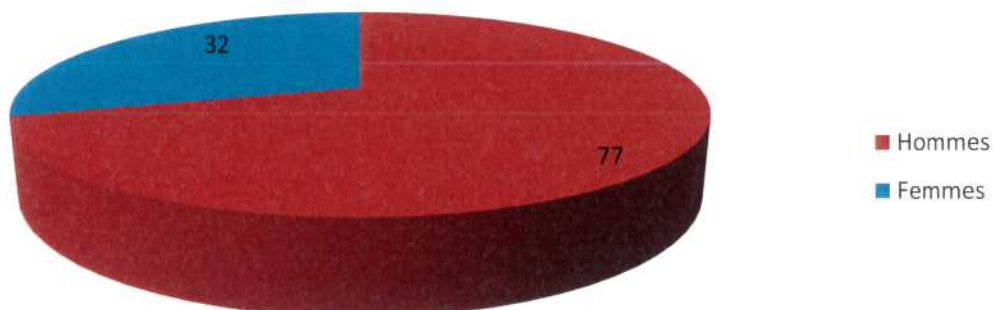
Le CODEV précédent comptait 27 femmes pour 103 personnes, à présent il en compte 32 pour 109 personnes. Soit une progression de 26% de féminisation (29% des membres du CODEV sont désormais des femmes).

Ce n'est pas considérable mais compte tenu du mode de renouvellement (libre candidature) c'est tout de même louable.

La prochaine étape serait de donner consigne aux structures de proposer un homme et une femme.

À noter : la Présidente est désormais une femme! Et elles ne sont pas nombreuses au niveau national (pas de chiffre officiel).

Composition du CODEV



III. Les politiques menées sur le 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 13% de la population métropolitaine 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, en lien avec 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
- Développement économique et emploi

Ainsi que les **trois priorités transversales** :

- L'égalité femmes - hommes
- La jeunesse
- La lutte contre les discriminations



L'année 2019 a été marquée par une démarche de « **rénovation des Contrats de Ville** » conformément à la circulaire du Premier Ministre du 22 janvier 2019 relative à « la mise en œuvre de la mobilisation nationale pour les habitants des quartiers ». Cette démarche a permis d'interroger les orientations initiales du Contrat de Ville et leur mise en œuvre depuis sa signature. Des enjeux prioritaires ont été fléchés jusqu'à la fin du Contrat, prolongé jusqu'en 2022.

Ce travail a été mené en concertation avec l'ensemble des acteurs et des Conseils Citoyens à travers la démarche partenariale sur le pilier "emploi et développement économique" et la journée de mobilisation des acteurs organisée le 11 juin 2019. Une fois validées, ces priorités seront inscrites dans le cadre d'un protocole d'engagements renforcés et réciproques.

Parmi les problématiques identifiées, la question de l'égalité de traitement et notamment le soutien et l'accompagnement des femmes vers l'emploi (modes de garde, inégalités salariales...) est un enjeu fort.

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

Dans les Quartiers Prioritaires de la 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'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 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'évaluation à mi-parcours du Contrat de Ville réalisée en 2018, une mise à jour du diagnostic a été opérée. Elle fait apparaître la lutte contre le retrait de l'emploi des femmes comme une priorité. En effet, malgré des taux d'emploi en QPV déjà faibles, les femmes sont souvent moins représentées dans la demande d'emplois. Le retrait de la vie active peut s'expliquer par de nombreux freins : monoparentalité, difficultés face à la garde d'enfants, difficulté d'accès aux droits, problème de mobilité...

▪ 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 logement...).

Jusqu'à présent ce sont 4 quartiers prioritaires Politique de la Ville qui ont été étudiés ; Bellecroix en 2016, Saint-Eloy Boileau Pré-Génie, le quartier de veille active du Roi en 2017 puis les Hauts de Vallières et La Patrotte Metz-Nord en 2018. En 2019, le travail doit être mené sur les quartiers de Borny et Sablon Sud.

En 2017, le tableau de bord suivi – observation a été complété pour le quartier de Bellecroix par une **analyse qualitative** réalisée par l'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.

Concernant les **données quantitatives** sur l'ensemble des quartiers, plusieurs indicateurs traduisent les difficultés dont souffrent les femmes :

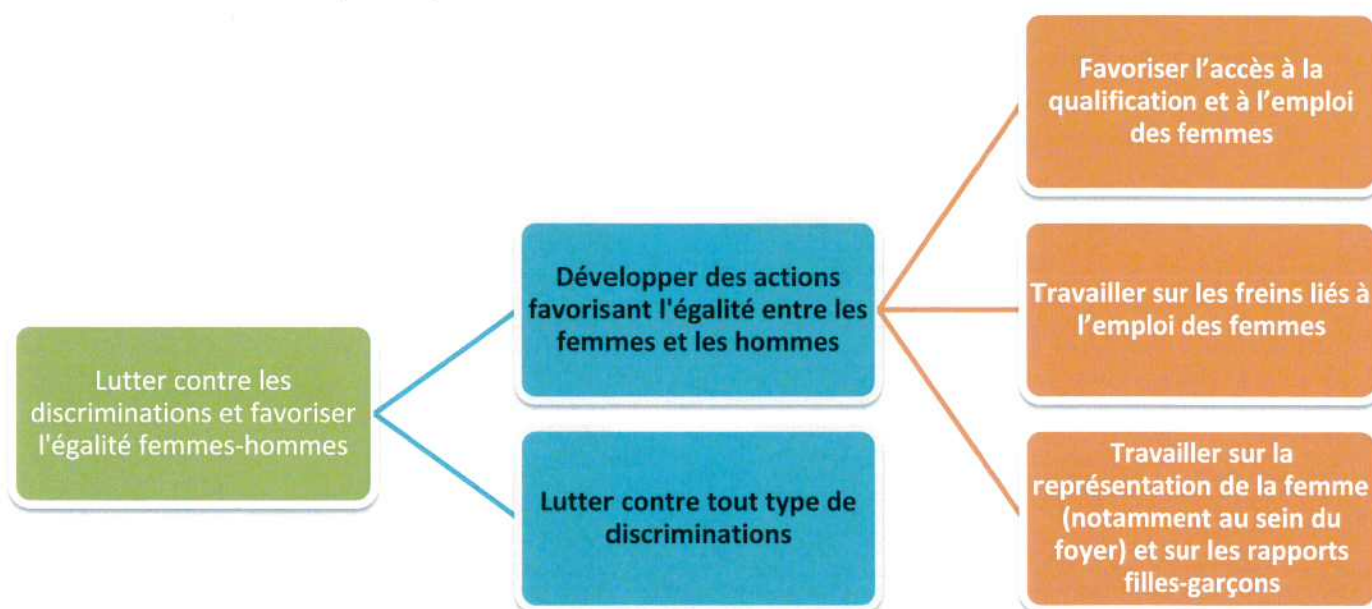
	Bellecroix	SEBPG	Hauts de Vallières	La Patrotte – Metz Nord	Metz	Woippy	Metz Métropole (moyenne)
Taux d'emploi des femmes	34,6 %	39,3%	50,5%	47,6%	55,3 %	47,2%	60,2 %
Part des emplois précaires parmi les femmes ayant un emploi	25,6%	24,6%	25,7 %	17,3%	12,6 %	16,2 %	12,6%

- Le **taux d'emploi des femmes dans les quartiers Politique de la Ville est plus faible** que celui de l'ensemble du territoire de la Métropole. Cependant le quartier Hauts de Vallières possède un taux d'emploi des femmes relativement proche de celui de la Ville de Metz (50,5% contre 55,3%).
- La **part des emplois précaires parmi les femmes ayant un emploi est bien plus important dans les quartiers prioritaires**, environ deux fois plus que sur le reste du territoire de la Métropole.

▪ **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 2019, 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 sur les stéréotypes
- Identifier et proposer des projets visant à lever les freins à l'emploi pour les femmes
- Lever les freins à l'emploi pour les parents isolés en proposant des modes de garde adaptés

▪ Le bilan des actions financées dans le Cadre du Contrat de Ville en 2019

Dans le cadre de l'appel à projets lancé en 2019, **14 actions** ont clairement été identifiées par les porteurs de projet comme favorisant l'égalité femmes – hommes, soit 8% des actions financées dans le cadre du Contrat de Ville : **12** dans le pilier "cohésion sociale" et **2** actions dans le pilier "développement économique et 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 7 d'entre elles
- La pratique sportive et l'éducation à la santé, pour 1 d'entre elles
- Le vivre ensemble, la culture et la participation citoyenne, pour 2 d'entre elles
- L'éducation, la parentalité et familles, 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 deux actions de soutien aux femmes victimes de violence, pour un total de 16 000 €.

Les actions entrant dans le **pilier "développement économique et emploi"** sont les suivantes :

- Apprentissage du code de la route par l'Association Franco-Asiatique
- Des ateliers sociolinguistiques mis en place par le CCAS de Woippy

Globalement, les crédits dédiés par Metz Métropole et les Villes de Metz et de Woippy pour **ces 14 actions s'élèvent à 68 271 €**. Grâce à ce financement et aux financements des autres partenaires institutionnels, le co-financement que l'Etat a pu dégager est de **49 000 €** sur ses crédits dédiés.

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, ...).

Enfin, les différents financeurs sont vigilants quant à la question de la mixité des publics, notamment dans les actions à destination des pré-adolescents et adolescents.

▪ 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 de l'accompagnement individualisé des personnes victimes d'inégalités de genre 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.

▪ Le diagnostic territorial "Lutte contre les discriminations"

Financé par le Commissariat Général à l'Egalité des Territoires dans les domaines de **l'emploi, du logement et de l'accès à la culture et aux loisirs**, ce diagnostic a été lancé en septembre 2017. L'Université de Lorraine, en charge de l'étude, a restitué les résultats aux partenaires du Contrat de Ville le 10 octobre 2018.

Une donnée fait particulièrement référence à l'égalité femme homme :

- **Dans le cas de l'accès à des lieux de sociabilité comme les cafés pour les femmes :**
 - 8 femmes sur dix qui habitent dans un QPV affirment ne jamais fréquenter un des cafés situé sur le territoire.
- **Parmi toutes ces femmes qui ne fréquentent jamais un café situé à proximité de chez elles dans le QPV :**
 - Un quart d'entre elles fréquente souvent voire très souvent des bars à l'extérieur du quartier.
 - Ces bars ne font pas partie non plus d'un des QPV.

Ainsi, ce phénomène de **masculinisation de l'espace public de loisirs** mène les femmes à utiliser des stratégies de détournement voir d'évitement de certains lieux. Ce type de phénomène ne sévit pas qu'au sein des quartiers prioritaires.

Des recommandations ont été élaborées afin d'améliorer le rapport d'égalité femmes-hommes :

- Apporter des éléments d'éducation dès le plus jeune âge en travaillant sur la liberté d'occupation de l'espace dès les petites classes à l'école
- Mettre le genre en questionnement afin de faire prendre conscience de la manière dont l'espace public est le lieu de rencontre et de partage

- Questionner la manière dont les lieux de sociabilité en ville sont pensés à partir d'une réflexion sur les équipements publics (squares, rues, équipements sportifs) mais également les lieux de convivialité

Suite à ce diagnostic, Metz Métropole a souhaité mettre en œuvre une des préconisations proposées par l'équipe de recherche : la création d'un kit de sensibilisation à la lutte contre les discriminations.

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, où 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

057-200039865-20191216-12-2019-DC3-DE

Numéro de l'acte : 12-2019-DC3
Date de décision : lundi 16 décembre 2019
Nature de l'acte : DE
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 : 18/12/2019
Numéro AR : 057-200039865-20191216-12-2019-DC3-DE
Document principal : 99_DE-3.pdf

Pièces jointes :

99_DE-3 - Annexe rapport égalité F-H.pdf

Historique :

17/12/19 15:04	En cours de création	
17/12/19 15:08	En préparation	Catherine DELLES
18/12/19 16:06	Reçu	Catherine DELLES
18/12/19 16:10	En cours de transmission	
18/12/19 16:11	Transmis en Préfecture	
18/12/19 17:10	Accusé de réception reçu	