

**CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ**

---

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**

---

**Séance du 24 novembre 2016**

**DCM N° 16-11-24-1**

**Objet : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

**Rapporteur: Mme HOMMEL**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, en application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter à l'assemblée délibérante, préalablement aux débats sur le projet de budget, 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.

Conformément au décret n°2015-761 du 24 juin 2015, qui est venu en préciser les modalités et le contenu, ce rapport présente un état des lieux, un bilan et les orientations de la collectivité en la matière,

- à la fois dans son statut d'employeur, par la présentation de la politique menée en matière de ressources humaines sur les problématiques liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (sensibilisation, féminisation, rémunération, formation, action sociale),
- mais également dans son statut d'initiateur et d'acteur des politiques publiques conduites sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (notamment dans les domaines de la petite enfance et l'éducation, la famille, la cohésion sociale, la citoyenneté, la culture, le sport ou encore la vie associative).

En conséquence, la délibération suivante est soumise à l'approbation du Conseil Municipal.

**LE CONSEIL MUNICIPAL**

**VU** la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

**VU** le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015

**VU** les articles L 2311-1-2 et D.2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales,

## **APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ**

**PREND ACTE** du rapport annuel présenté en annexe sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2017.

Vu et présenté pour enrôlement,

Signé :

Pour le Maire

La Conseillère Déléguée,

Anne HOMMEL

Service à l'origine de la DCM : Relations sociales et environnement de travail  
Commissions :

Référence nomenclature «ACTES» : 4.4 Autres catégories de personnels

Séance ouverte à 15h00 sous la Présidence de M. Dominique GROS Maire de Metz ,  
Nombre de membres élus au Conseil Municipal : 55 dont 55 sont encore en fonction à la date de la délibération.

Membres assistant à la séance : 40   Absents : 15   Dont excusés : 12

**Décision : SANS VOTE**



---

# **RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA VILLE DE METZ**

---

**2016**

# AGIR POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

---

L'égalité des femmes et des hommes est un droit inscrit dans la Constitution de 1946. La modification de la constitution en juillet 2008, a renforcé ce droit pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Dès 2009, Metz a choisi de conforter ce droit en s'engageant dans une dynamique de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité à travers l'adoption d'un Plan de Prévention et de Lutte Contre les Discriminations en s'appuyant sur une contractualisation entre la Ville et l'Etat. Ce Plan de Prévention et de Lutte Contre les Discriminations (PPLCD) a permis de mobiliser les services de la collectivité en interne et d'accompagner la dynamique partenariale à l'échelle du territoire communal dans l'ensemble des domaines relatifs aux discriminations et pour l'égalité.

Ce rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, rendu obligatoire par la loi du 4 août 2014 présente un premier état des lieux de la situation messine dans un des domaines de l'action mise en œuvre dans le cadre du PPLCD. Il s'articule autour de deux volets :

- un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées par la collectivité sur le territoire communal.

Présenté en amont des discussions budgétaires, ce rapport a vocation à s'étoffer en comparant l'évolution de la situation en matière d'égalité chaque année tout en rendant compte des actions mises en œuvre sur l'année écoulée. En se reposant sur ce diagnostic initial, il permettra de définir, dans un second temps, un plan d'actions spécifique à mener par la collectivité qui intégrera le PPLCD pour amplifier l'engagement de la Ville en faveur de l'égalité des femmes et des hommes au sein des services municipaux et des politiques publiques municipales.

## **I. La politique des ressources humaines de la Ville de Metz en matière d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes**

L'égalité des femmes et des hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de notre constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce principe a également été précisé dans la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Il 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 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;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique;
- une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée;
- la prévention des violences faites aux agents sur le lieu de travail.

Ce protocole comporte un ensemble de 15 mesures. La première d'entre elle rend obligatoire l'élaboration d'une situation comparée de l'égalité professionnelle, élargissant ainsi à la fonction publique une obligation qui incombait déjà aux entreprises. Ces données ont été insérées au bilan social 2015 présenté au Comité Technique du 29 juin 2016.

Au-delà de cette obligation, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants de présenter à l'assemblée délibérante un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget. 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 est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport.

Il doit, notamment, faire état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## A. Données statistiques de la Ville de Metz en matière de ressources humaines

Les statistiques présentées, en annexe, résultent essentiellement des données établies au 31 décembre 2015 et sur les emplois permanents.

### ➤ Taux de féminisation

On recense un taux de féminisation de 56% au sein des effectifs municipaux soit un taux supérieur à la moyenne des fonctionnaires municipaux (qui est de 50,74%) mais inférieur à celui de la fonction publique territoriale (qui est de 61%).

On observe également que les postes les plus précaires de la collectivité, identifiés par plusieurs critères: postes à temps non complet, sur emploi non permanent et rémunéré à l'heure sont occupés par des femmes à 78%.

### ➤ Les filières et métiers

Si la féminisation des effectifs est une réalité, les différences entre catégories hiérarchiques subsistent entre les hommes et les femmes.

La part des femmes s'élève à 51% en catégorie A, 57,5% en catégorie B et 47,15% en catégorie C.

Les filières restent très "genrées" avec de nombreuses disparités liées à la non mixité de certains métiers. En effet, on constate une forte masculinisation des filières techniques, avec des métiers à fortes contraintes physiques en catégorie C et un encadrement féminin limité, seules 7 femmes occupent des postes d'ingénieurs (soit 13,7% du cadre d'emplois). Certains métiers sont encore réservés aux hommes (agents de voirie, agents d'entretien du domaine public) mais en parallèle d'autres professions, qui présentent également des contraintes physiques, sont très féminisées telles que les agents d'entretiens ou les agents de restauration collective.

De manière générale, les femmes sont représentées majoritairement dans les filières administratives, sociales et médico-sociales, seul un poste de direction de crèche (EJE) est occupé par un homme sur les 15 crèches municipales. Les postes plus administratifs, et notamment en catégorie A, sont plus occupés par des femmes, soit 44 postes d'attachés (63,7% du cadre d'emplois).

Cette répartition peut notamment s'expliquer par les caractéristiques des métiers, les filières sociales et médico-sociales regroupent des professions traditionnellement féminines (ATSEM, puéricultrice), tout comme dans la filière administrative, avec des postes dans le domaine de l'assistance administrative, de la comptabilité ou des ressources humaines.

Dans la police municipale, on constate que 35% de femmes relèvent du cadre d'emplois des agents de police municipale (catégorie C). Cependant, à ce jour, aucune femme n'occupe de poste d'encadrement au sein de la police municipale.

La part des femmes diminue à mesure que la position hiérarchique augmente. Les postes de direction de pôle sont occupés en grande majorité par des hommes (78%).

Par contre, on constate une réelle égalité dans la répartition des postes de direction générale depuis 2016, avec la nomination d'une Directrice Générale des Services, ce qui est le cas dans seulement 6% des grandes collectivités territoriales.

Une des raisons avancée pour expliquer la sous – représentation féminine aux postes d'encadrement est l'investissement des femmes dans la vie familiale. Les congés maternité, les arrêts pour enfants malade ou l'organisation liée à la garde d'enfant peuvent contraindre les femmes à s'éloigner du monde du travail. Les femmes actives sont confrontées à la dualité emploi – famille. Au sein des effectifs, on constate que 92% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes et les congés enfant malade sont pris par les femmes à 78,59%. Les indicateurs mis en place devront permettre d'évaluer dans le temps les évolutions dans ce domaine.

### ➤ **Rémunération et formation**

L'indicateur choisi sur les 100 agents qui bénéficient des meilleures rémunérations fait apparaître un faible écart de rémunération de 5% entre les femmes et les hommes. Cependant, seulement ¼ de ces postes est occupé par des femmes, en raison essentiellement de la faible représentation de femmes dans les postes d'encadrement (A+), en particulier dans la filière technique (sur les 100, 47% sont de la filière technique).

Il est incontestable que les formations sont essentielles dans l'évolution de carrière et la promotion professionnelle. On constate que les femmes (51%) se forment autant que les hommes (49%). L'accès des formations proposées ne nécessitent pas une réorganisation complète du rythme familial (horaires de formations et temps de transports pour les formations intramuros), et sont généralement proches du domicile.

### ➤ **Dialogue social**

Au sein de la vie de la collectivité et notamment des différentes instances de dialogue social, la représentativité femmes / hommes est équilibrée avec 10 femmes sur les 20 membres titulaires du Comité Technique et 11 femmes sur les 20 membres titulaires du CHSCT.

La démarche de la Ville de Metz vers l'égalité professionnelle et l'engagement d'un plan d'actions permettra de mieux appréhender les inégalités entre les femmes et les hommes et, à moyen terme, de mettre en place des leviers destinés à favoriser l'égalité professionnelle.

## B. Bilans et perspectives

En tant qu'employeur, la Ville de Metz s'est engagée dans une démarche interne de lutte contre les discriminations, avec pour ambition l'obtention du label diversité. Dans le cadre de son plan d'actions contre les discriminations, la ville de Metz développe un axe de travail qui s'articule autour de la promotion de l'égalité femmes/hommes ; démarche de progrès de son Projet d'Administration Municipal.

La prise en compte de l'égalité professionnelle à l'interne, et notamment en matière de Ressources Humaines, se traduit par des actions dans plusieurs domaines.

### ➤ Sensibilisation

Le pôle Ressources Humaines a mobilisé et sensibilisé les agents à la **prévention des violences faites aux femmes** et la lutte contre le harcèlement sexuel ou moral au travail.

Après une campagne d'affichage lancée en mai 2016 dans tous les services municipaux, le pôle RH s'est appuyé sur l'évènement la "Sahariennes Séries", raid féminin et solidaire, dont la Ville est partenaire, pour organiser une semaine de sensibilisation du 12 au 16 septembre avec plusieurs temps forts au sein de la collectivité :

- une table ronde le 12/09 à laquelle les agents municipaux ont été conviés : "De l'illusion de l'égalité aux violences sexistes et sexuelles au travail » ,
- l'installation de murs d'expression dans l'ensemble des services municipaux. "Egalité femmes/hommes au travail : " Exprimez-vous! ",
- une formation sur les violences conjugales pour les travailleurs sociaux.

### ➤ Projet social

Dans le cadre du projet social de la collectivité et afin de faciliter le mode de garde des enfants, la ville réserve des places en crèches pour les agents municipaux depuis 2015.

### ➤ Formation

La lutte contre les discriminations fait partie d'un axe, à part entière, du plan de formation 2015-2017 de la collectivité. En premier lieu, le pôle ressources humaines a été formé afin d'acquérir des savoirs essentiels dans le but d'améliorer ses pratiques quotidiennes. En 2016 et 2017, l'ensemble des acteurs du recrutement participeront à la formation « recruter sans discriminer ».

### ➤ Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Enfin, le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et notamment, les données issues de ce premier état des lieux, constitue le point de départ du travail à mener pour amplifier l'engagement de la Ville en faveur de l'égalité des femmes et des hommes au sein des services municipaux.



➤ **Le plan d'actions 2017-2020 proposé se déclinera autour de 3 axes :**

**Axe 1 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi**

- Former les acteurs du recrutement afin d'identifier et de lutter contre les stéréotypes de sexe dans les procédures de recrutement
- Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes
- Améliorer la représentation des femmes dans l'encadrement, dans les instances professionnelles
- Poursuivre la collecte de données sexuées pertinentes
- Elaborer un plan de communication interne relatif à l'égalité et à la mixité professionnelle
- Sensibiliser les agent-es sur les relations interprofessionnelles entre les femmes et les hommes

**Axe 2 : Développer une meilleure articulation des temps entre travail et vie familiale**

- Promouvoir la possibilité de recourir au temps partiel pour les hommes comme pour les femmes
- Favoriser l'harmonisation des temps de vie
- Améliorer les conditions de retour des agent-es à l'issue des congés familiaux

**Axe 3 : Prévenir toutes les violences sur le lieu de travail**

- Mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation
- Expérimenter des groupes de dialogue sur les rapports professionnels entre les femmes et les hommes au sein de différents pôles
- Elaborer un guide des relations au travail entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une démarche participative
- Permettre une meilleure identification des acteurs

## **II. Les politiques publiques de la Ville de Metz en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

L'égalité femmes-hommes est garantie par des droits et la lutte contre les discriminations s'est développée pour mieux répondre aux inégalités entre les femmes et les hommes. Pour autant, l'égalité n'est pas réelle, et la lutte contre les discriminations est peu mobilisée sur le critère du sexe. Déjà engagée dans une démarche globale de lutte contre les discriminations, la Ville, à travers les actions mises en œuvre à travers différentes politiques publiques souhaite lutter contre le sexisme sous toutes ses formes.

La progression vers l'égalité des femmes et des hommes nécessite de prendre en compte cet aspect dans les politiques publiques dès leur élaboration, dans leur mise en œuvre et leur évaluation. Qu'il s'agisse de la petite enfance et des familles, de l'éducation, de la citoyenneté, du sport, de la vie associative, de la culture, ou de la politique de la ville, de la tranquillité publique et de la solidarité, la mesure des inégalités constatées entre les femmes et les hommes dans les domaines concernés, la mesure de l'impact des politiques publiques sur les femmes et les hommes permet d'éviter que certaines procédures ou dispositifs produisent des effets directement ou indirectement inégalitaires.

La réalisation de ce rapport de situation comparé a donc pour objet de dresser un premier état des lieux de la situation messine en matière d'égalité femmes-hommes et de mettre en lumière les actions développées dans le domaine de ces politiques publiques.

### **A. Données statistiques de la Ville de Metz**

Les données statistiques présentées, en annexe, sont issues de l'Analyse des Besoins sociaux élaborée par le CCAS de la Ville sur la base du recensement INSEE élaboré annuellement par tranche.

#### **➤ Caractéristique sociodémographiques**

Les femmes représentaient 51.5 % de la population messine en 2013 (idem en 2008). A partir de 80 ans, du fait de l'écart de l'espérance de vie, les femmes sont plus nombreuses que les hommes : 68,8% des personnes recensées de plus de 80 ans sont des femmes (69,3% en 2008). En 2013, Metz comptait 47 763 hommes de 15 ans et plus (49 646 en 2008) et 51 837 femmes (53 849 en 2008) de 15 ans et plus.

#### **➤ Situation de l'activité et de l'emploi des femmes**

En 2013, 57% des individus âgés de 15 ans ou plus résidant dans la commune, étaient actifs. Ce taux atteignait 61,3% (64% en 2008) chez les hommes et 53,1% (53,8% en 2008) chez les femmes, pourcentage proche de celui de la Moselle. Ainsi, le taux d'activité des femmes reste stable alors que celui des hommes se réduit. A cette faveur, l'écart entre le taux d'activité des 2 sexes se réduit également et s'élève à 8,1 points.

Des différences sensibles sont à noter concernant les personnes ayant choisi de rester au foyer (soit 4,4 % à Metz ; 6,7 % en Moselle). C'est le cas pour 4 350 femmes de 15 ans ou plus (8,1% pour les femmes contre 0,3% pour les hommes).

S'agissant des actifs ayant un emploi, ce dernier est de différent type. Un homme actif sur 10 a une activité indépendante, ce qui est bien supérieur au pourcentage de femmes dans ce cas. Les hommes et les femmes sont tout autant touchés par les contrats précaires (CDD, intérim). En 2013, on constate que 44,6% des femmes de 15 ans ou plus en emploi se déclarent employées. En proportion, elles sont aussi plus nombreuses que les hommes dans les professions intermédiaires, à la faveur de l'emploi dans la fonction publique et du commerce mais sont moins sur des postes de direction.

### ➤ **Situation de l'emploi partiel et du chômage des femmes**

En 2013, la part des salariés occupant en emploi à temps partiel était de 7,5% (7,8% en 2008) chez les hommes et 27,8% (26,3% en 2008) chez les femmes. Les femmes sont nettement plus employées en temps partiel que les hommes. En Moselle, en 2013, 33,9% des femmes occupaient un emploi à temps partiel et 5,2% des hommes. Metz est donc en dessous du pourcentage départemental pour les femmes mais au-dessus pour les hommes.

Les femmes un peu moins touchées par le chômage que les hommes. En 2013, 17% des actifs âgés de 15 à 64 ans résidant dans la commune étaient au chômage. En Moselle, en 2013, ce taux s'élevait à 13,8%, point à mettre en parallèle avec les effets de centralité de Metz.

Le taux de chômage des femmes était de 16,4% (13,9% en 2008). Sur les mêmes périodes le taux de chômage des hommes était respectivement de 17,7% et 12,5%. En 2013, Les femmes représentaient 46,6% de l'ensemble des chômeurs sur la commune de Metz. En comparaison, en Moselle, en 2013, la part des femmes parmi les chômeurs étaient de 49,6% et leur taux de chômage s'élève à 14,5%.

Le chômage en général touche en particulier les jeunes, 28,1% des femmes actives de 15-24 ans et 32,5% des hommes.

### ➤ **Niveau de diplôme des femmes**

En 2013, à Metz, on constate que 33,6% des femmes (36,3% en 2008) ne disposaient d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC contre 28,2% des hommes (28,4% en 2008). Les femmes sont donc en proportion plus nombreuses à être sorties du système scolaire sans diplôme que les hommes mais cette part diminue. En Moselle, en 2013, 37,6% des femmes ne disposaient d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC contre 27,5% des hommes.

Pour ce qui est des diplômes de l'enseignement supérieur, les femmes représentaient 31,5% en 2013 (29,1% en 2008) contre 32,3% pour les hommes (30,9% en 2008).

### ➤ **Composition des familles messines**

S'agissant enfin des conditions de vie et plus particulièrement de la famille, la commune de Metz comptait 20,2% de familles monoparentales (18,7% en 2008), dont 2,8% d'hommes seuls avec enfant(s) et 17,5% de femmes seules avec enfant(s). On constate que ce taux est en augmentation entre 2008 et 2013 et que ce sont les femmes qui sont les plus présentes dans cette structure familiale.

En Moselle, en 2013, 14,1% des familles étaient des familles monoparentales, dont 2,4% d'hommes seuls avec enfant(s) et 11,7% de femmes seules avec enfant. En comparaison avec la Moselle, les familles monoparentales étaient plus présentes sur la commune de Metz. On constate un écart de 6,1 points.

## **B. Bilan des actions mises en place à la Ville de Metz**

### **1. Les actions développées en matière de Petite enfance et pour les familles**

La mise en place de structures d'accueil de qualité, souples, faciles d'accès et ouvertes à tous contribue largement à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ainsi à Metz, où les formules d'accueil concernent toutes les familles et les problématiques rencontrées, l'emploi des femmes a progressé de plus de 15 points en 10 ans.

#### **➤ L'accueil du jeune enfant pour concilier vie professionnelle et familiale**

Pour cela, la Ville a adapté ses modes d'accueil de façon à répondre aux besoins particuliers de toutes les familles.

Ainsi, l'ensemble des EAJE municipaux offre des horaires d'accueil plus tôt le matin et plus tard le soir. Des plages d'accueil variables sont aussi proposées au sein de deux structures : la Grange aux Bois, un Multi-Accueil de 30 places collectives, qui fonctionne de 6 heures à 22 heures, et « Au Clair de Lune », une micro-crèche de 10 places, qui fonctionne 24 h/24 du lundi 5h30 au samedi 7h30.

La Ville favorise aussi l'accès aux structures municipales des familles les plus vulnérables en permettant aux parents qui perçoivent des minimas sociaux de bénéficier de points spécifiques leur permettant d'accéder aux équipements petite enfance municipaux, et ce, sans avoir à justifier d'un emploi.

Enfin, des places sont réservées à l'accueil d'urgence des enfants dont les parents se trouvent confrontés à une situation imprévisible. Une micro-crèche de 10 places, Parent'Aise, propose ainsi aux familles qui traversent une période compliquée, un accueil très rapide et l'accompagnement au quotidien dont elles ont besoin, et le cas échéant, un accompagnement vers des services spécialisés.

#### **➤ L'accompagnement à la fonction parentale**

L'offre d'accompagnement des parents ne se limite pas à celle qui est proposée dans les établissements d'accueil du jeune enfant, elle se prolonge par d'autres actions et équipements, qu'ils soient de gestion municipale ou soutenus financièrement par la Ville.

Le dispositif Passerelle, mis en place sur la zone d'éducation prioritaire de Metz Nord, vise ainsi à favoriser l'accueil des enfants de moins de trois ans, dans des conditions adaptées, afin de leur permettre une séparation progressive avec leur famille, de connaître une première socialisation, de bénéficier d'un meilleur apprentissage du langage et du français et enfin d'inciter les familles à entrer dans l'école et à s'impliquer dans la scolarité de leur enfant, conformément aux préconisations du rapport du groupe de travail « Familles vulnérables, enfance et réussite éducative », rendu dans le cadre de la conférence nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion.

Un chargé de mission parentalité développe quant à lui des actions collectives, coordonne et conceptualise les actions proposées par le réseau partenarial institutionnel et associatif. Ces différents partenaires recensent les questions des familles, préparent, évaluent et mettent en place des actions collectives en faveur des parents. Les rencontres organisées s'articulent ainsi autour de problématiques telles que l'autorité parentale, la communication dans la famille, l'adolescence, la santé, etc. Certaines actions sont prises en compte par le REAPP.

La Ville de Metz finance également plusieurs Lieux d'Accueil Enfant Parents de Metz. En effet, ces structures proposent des espaces au sein desquels les parents peuvent venir partager un moment

avec leur enfant, sans inscription et en bénéficiant de l'accueil de professionnels. Pour les familles, cette formule est simple d'accès et favorise la socialisation des enfants.

Des actions de médiation familiale sont également soutenues par la municipalité, pour répondre au constat de l'augmentation des séparations dans toutes les formes d'union, dans toutes les couches sociales. En permettant aux parents d'élaborer un accord sur les différents points relatifs à l'exercice de l'autorité parentale conjointe, la médiation permet de traverser cette période dans de meilleures conditions, au bénéfice de l'équilibre de l'enfant.

Enfin, le Pôle petite Enfance propose des équipements de premiers loisirs tels que les ludothèques, la Jardinothèque, et le Lieu d'Eveil Artistique et Culturel, au sein desquels enfants et parents/adultes référents peuvent partager un moment de jeu, de création et de complicité, sous la médiation et l'animation proposées par les professionnels.

## **2. Les actions développées en matière d'Education**

À Metz, 47% des inscrits sont des filles pour l'année scolaire 2015/2016, 48% sont inscrits au restaurant scolaire, et 46% des filles au périscolaire du soir. La proportion Filles/ Garçons des inscrits reste sensiblement la même pour toutes les activités tout au long de la journée. L'instance du comité de suivi du Projet Éducatif Territorial est composée en 2015-2016 de 27% de pères de familles.

Alors que les filles réussissent mieux à l'école, les femmes n'accèdent toujours pas à égalité aux postes à responsabilité et au même niveau de rémunération. Pour promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, la Ville s'est engagée dans la mise en œuvre d'un programme de formation et de sensibilisation pluriannuel mené tant auprès des agents municipaux, de la communauté éducative que des enfants eux-mêmes.

### **➤ Sensibiliser les acteurs éducatifs et les enfants**

Temps fort de l'année 2016, la Ville de Metz organise, en lien avec le réseau français des villes éducatrices, une action de sensibilisation de la communauté éducative au cours des Rencontres nationales des villes éducatrices des 30 nov., 1er et 2 décembre 2016 sur le thème de l'égalité filles-garçons à travers la mise en place d'un atelier spécifique sur ce sujet. Cette action spécifique s'inscrit dans le prolongement des actions de sensibilisation mise en place auprès des agents d'animation de la pause méridienne pour qu'ils proposent des activités mixtes aux enfants.

De plus des actions de sensibilisation ludiques ont été mises en place pour dépasser les clichés filles-garçons pendant la pause méridienne. D'autre part, une vigilance accrue a été demandée aux coordinateurs et agents d'encadrement pour reprendre et expliquer aux enfants les actes et paroles sexistes sur des enfants à la cantine.

### **➤ Favoriser la prise en compte de l'égalité dans le Projet Educatif de Territoire**

La Ville souhaite poursuivre sa démarche en sensibilisant la communauté éducative et les associations socioéducatives intervenant dans les activités périscolaires au cours des réunions du comité de suivi du Projet Éducatif Territorial et en inscrivant l'égalité entre les filles et les garçons dans les projets d'école et des associations socio éducatrices.

Pour cela, un travail sera engagé pour intégrer dans l'appel à projet des animations entr'act et des activités périscolaires sur la pause méridienne un volet sur l'égalité filles-garçons pour amplifier le travail mené. Il permettra de programmer des actions de sensibilisation régulières sur le thème de l'égalité filles-garçons mais aussi d'élaborer une programmation d'actions culturelles adaptée pour favoriser la pratique d'activités mixtes.

De plus, la ville souhaite inscrire dans les marchés passés avec ses prestataires intervenant sur le périscolaire du soir, l'objectif de mixité des équipes d'animation et la thématique centrale de mixité faisant l'objet d'événements de valorisation auprès des familles.

En lien avec les partenaires éducatifs, la ville souhaite aussi organiser une semaine de sensibilisation spécifique pour les enfants autour de la journée de la femme du 8 mars dans les restaurants scolaires sur la thématique du « respect filles-garçons ». Cette semaine d'animations permettra de faire la lumière sur la thématique de la mixité et les actions menées dans les différentes écoles.

Enfin, la Ville s'engage à favoriser la mixité au sein du Conseil de suivi du Projet Éducatif Territorial.

### ➤ **Former les acteurs éducatifs**

Pour mettre en œuvre cette ambition, la Ville souhaite poursuivre sa démarche de formation des acteurs éducatifs. Pour cela, des actions pédagogiques seront développées avec les centres de loisirs sur le thème de l'égalité filles-garçons sur le périscolaire du soir et l'extrascolaire.

Des séances de formations seront organisées par les coordinateurs pédagogiques auprès des référents et agents d'animation et des outils simplifiés seront fournis aux agents d'encadrement des activités de la pause méridienne pour préparer leurs séquences pédagogiques.

Enfin, le partenariat avec « Canopé » et la référente de l'académie sur l'égalité filles-garçons initié avec les rencontres nationales des villes éducatrices, sera renforcé pour favoriser la continuité pédagogique entre les temps scolaire et périscolaire.

### **3. Les actions développées en matière de citoyenneté, de sport et de la vie associative**

Du côté des instances participatives, la parité n'est pas un critère demandé pour participer aux instances ; l'engagement étant fondé sur la motivation. On observe tout de même pour l'ensemble des comités de quartier une répartition de 45% de femmes et 55% d'hommes. En revanche, dans le cadre du renouvellement du Conseil Municipal des Enfants, la Ville de Metz a souhaité le respect de la parité. On compte donc 55 nouveaux élus, dont 28 filles et 27 garçons.

À Metz, parmi les 188 associations partenaires de la Ville ayant renseigné leur titre de responsable, on trouve 72% de présidents et 28% de présidentes. Dans les 25 associations Jeunesse, éducation populaire et vie étudiante, on trouve 40% d'adhérents et 60% d'adhérentes. 54 associations sportives ont renseigné leurs nombre de licenciés. On y trouve 55% de licenciés pour 45 % de licenciées. De même pour les dispositifs "Animation Estivale" et Ecole des Sports, sur 2 657 jeunes participants à l'Animation Estivale 2016, 55% était des garçons pour 45% de filles, et sur 693 jeunes participants à l'Ecole des Sports : 59% de garçons, 41% de filles.

En matière de vie associative et étudiante, les centres socio-culturels, les équipements sportifs ainsi que les clubs sportifs et l'événementiel sportif et au travers de ses différentes actions, la Ville initie ou soutient des actions en matière d'égalité femmes/hommes. Ces soutiens peuvent prendre la forme de participation financière à des actions ou manifestations ou des actions directement menées notamment au niveau des opérations dont la ville a la maîtrise.

### ➤ **Le soutien aux actions ou manifestations**

La Ville de Metz soutient La Messine en accompagnant les organisateurs dans leurs démarches, en apportant également un soutien logistique et en versant une subvention de 4 000€ au club organisateur. Cette course est uniquement réservée aux femmes dont les objectifs sont de promouvoir la féminisation de la course à pied et de sensibiliser le public à la lutte contre le cancer

du sein. L'édition 2016 a réuni 10 000 femmes ainsi que des enfants de moins de 4 ans sur la course "Baby Messine". Elle accueille également des personnes à mobilité réduite avec un accompagnateur, le "Challenge Mère/Fille". L'intégralité des fonds recueillis sont reversés au bénéfice de la Ligue contre le Cancer. L'Édition 2017 attend 15 000 femmes.

Metz fait partie des cinq Villes françaises sélectionnées pour organiser La Saharienne, manifestation qu'elle a soutenue à hauteur de 2 000€. La « Saharienne séries » est un raid multisports qui puise toute son originalité dans l'organisation d'un événement 100% féminin, il allie solidarité, partage et découverte. Par équipe de deux, les concurrentes vont durant deux jours participer à différentes épreuves (Course, Canoë, VTT, Trail, tir à l'arc etc. ...) L'intégralité des fonds recueillis sont reversés au bénéfice d'Inform'elles, association qui lutte contre les violences faites aux femmes.

Le dispositif d'Education Musicale et Orchestrale à Vocation Sociale (DEMOS) est un projet de démocratisation culturelle centré sur la pratique musicale en orchestre. Soutenu par la ville de Metz à hauteur de 6 000€, il est destiné à des enfants, âgés de 7 à 12 ans, habitant dans des quartiers relevant de la "Politique de la Ville" ou dans des zones rurales ne disposant pas, pour des raisons économiques, sociales et culturelles, d'un accès facile à la pratique de la musique. Le groupe d'enfants participant à ce projet est constitué à parité de garçons et de filles.

Dans le cadre de son jumelage avec les villes de Trèves (Allemagne), Luxembourg, Eupen (Belgique), la Ville de Metz favorise les rencontres entre des groupes de jeunes de ces 4 villes. Chaque Ville veille à constituer des groupes de 12 garçons et 12 filles. Deux rencontres par an sont organisées (autour de février et de mai). Metz accueillera une de ces rencontres en 2017.

Pour 2017, outre la reconduction de ces opérations, la Ville de Metz souhaite organiser les trophées du sport, manifestation qui vise à récompenser tous les acteurs du sport et en particulier le sport féminin. Chaque année, un coup de projecteur mettra à l'honneur des femmes dans les différentes catégories récompensées.

### ➤ **Le soutien à la pratique sportive féminine**

L'équipe emblématique du sport messin est une équipe féminine. Club phare de la ville, la Ville de Metz soutient le Metz Handball et son équipe première qui évolue au plus haut niveau à hauteur de 237 360 €.

La Ville est particulièrement engagée dans le soutien aux clubs sportifs pour le développement de la pratique sportive féminine. La féminisation du sport connaît un net développement et plusieurs clubs ont créé des sections féminines soutenues financièrement par la ville, parmi lesquels on peut citer le FC Metz, l'ESAP, l'ES Metz, l'APM Foot mais aussi les artilleurs de Metz ou encore le base-ball et la Ronde Pétanque. Ces subventions permettent de financer le fonctionnement des clubs et le développement des projets (développement de la pratique féminine mais aussi l'accès des personnes porteuses de handicap ...).

Dans ce cadre, la transformation, en 2017, du terrain de football naturel en synthétique du stade Dezavelle s'inscrit dans le plan d'actions en matière d'égalité femmes-hommes. En effet, cet équipement permettra aux équipes féminines de l'association FC METZ de disputer ses rencontres de championnat (D1). Par ailleurs, dans le cadre du schéma directeur de développement des équipements sportifs, il sera nécessaire de prévoir des travaux d'extension de certains bâtiments vestiaires, afin de permettre aux équipes féminines de disposer de locaux dédiés.

D'autre part, face au constat d'une diminution de la participation des jeunes filles sur des créneaux mixtes à partir d'un certain âge (à partir du collège) dans certains quartiers, l'Ecole des sports a développé un plan d'actions spécifique pour enrayer ce phénomène. Certains créneaux ont été



dédiés à la pratique féminine du sport, à l'image de ce qui se fait dans les clubs sportifs. Accompagné d'un travail préalable auprès des familles, ces jeunes filles continuent à pratiquer une activité sportive avec l'Ecole des Sports dans ces créneaux spécifiques mis en place. Pour autant, sur d'autres créneaux, la pratique mixte est maintenue sur ces mêmes quartiers, laissant la possibilité aux jeunes filles qui le souhaitent de continuer à pratiquer les activités sportives avec les jeunes garçons.

#### **4. Les actions développées dans le domaine culturel**

A l'instar des communes françaises, il existe à Metz un déséquilibre important en matière de dénomination de ses rues. En effet, malgré les efforts réalisés dans la dénomination des nouvelles voiries, 8% des rues portant un patronyme correspondent à un nom de femme et donc 92 % à un nom d'homme.

Metz a fait de l'accès à la « culture pour tous » une priorité transversale déclinée dans l'ensemble de ses politiques culturelles. Pour cela, elle a choisi de promouvoir des actions visant à promouvoir l'égalité d'accès dans les quartiers notamment pour ceux excentrés par rapport au centre-ville mais aussi l'égalité sociale (facilitation de l'accès à l'offre et pratique culturelle aux publics éloignés). C'est pourquoi, aucune politique culturelle spécifiquement orientée vers les femmes n'a été développée.

Pour autant quelques statistiques illustrent la bonne participation des femmes à la pratique culturelle. Les inscriptions dans les bibliothèques-médiathèques municipales illustrent bien cette pratique. En effet, pour les enfants de 0 à 14ans, les usagers des bibliothèques sont 2 642 pour les garçons et 3 002 pour les filles. Cette tendance est la même pour les adultes avec 5037 hommes abonnés pour 8119 femmes.

Concernant les salles d'expositions gérées en gestion directe par la Ville (Basilique St Vincent, l'Eglise des Trinitaires et la porte des Allemands) et les archives municipales pour des manifestations à thème (journées du patrimoine, journées de culture juives...), aucun chiffrage de la fréquentation distinguant hommes et femmes n'est comptabilisé. Pour autant, d'après le constat visuel des agents accueillant le public, il semblerait que la fréquentation des équipements culturels soit au moins équilibrée entre femmes et hommes sinon légèrement à dominante féminine.

S'ajoutant aux propres équipements culturels de la Ville de Metz, les résidences artistiques, plus orientées vers la pratique culturelle du jeune public en complément des dispositifs classiques d'éducation au sens scolaire du terme, les statistiques existantes comptabilisent les jeunes publics (groupes scolaires) et les seniors (statistiques sur les tranches d'âge) sans prendre en compte des catégories basées sur le sexe des participants.

#### **5. Les actions développées dans le cadre de la politique de la Politique de la Ville, de la Cohésion sociale et de l'insertion**

##### **➤ Un axe transversal du contrat de Ville**

La thématique de l'Egalité femmes-hommes est, aux côtés de celle des discriminations et celle de la jeunesse, un axe transversal du Contrat de ville. Il s'agit donc pour tous les domaines du Contrat, d'évaluer dans quelle mesure des écarts peuvent être constatés entre les femmes et les hommes et de mobiliser les porteurs de projets pour y répondre. A ce jour, si un groupe de travail s'est déjà réuni pour mettre en place une méthodologie appropriée pour animer cet axe transversal, force est de constater qu'il n'est pas facile pour les porteurs de projet de se l'approprier de manière systématique et intégrée. C'est un enjeu important pour les mois à venir en termes de pilotage du Contrat de ville.



Dans ce cadre, la ville dispose de données sexuées à l'échelle des IRIS des quartiers concernés par la Politique de la ville particulièrement dans les domaines de l'emploi et de l'éducation qui seront réactualisées sur toute la durée du Contrat. La première fiche concernera le quartier politique de la Ville de Bellecroix avec un focus sur les femmes isolées. Metz soutient par ailleurs, un chantier d'insertion destiné aux femmes très éloignées de l'emploi sur le quartier de Borny au titre de l'insertion professionnelle.

D'autre part, la Ville a souhaité, dans le cadre du Contrat de ville, que les projets portés par l'AIEM dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes (lieu d'accueil et accompagnement des auteurs de violences), qui étaient suivis conjointement par le Pôle Tranquillité publique et le Pôle Politique de la ville, soient financés aujourd'hui par Metz Métropole. En effet, les publics concernés ne sont pas uniquement des habitants des quartiers de la politique de la ville ni même uniquement messins et nécessite donc un portage de ces actions à l'échelle intercommunale.

### ➤ **Une articulation avec le Plan de Lutte contre les Discriminations**

A l'origine, dispositif de la Politique de la ville, le Plan de prévention et de lutte contre les discriminations concerne l'ensemble des habitants de la commune. Dans ce cadre, la ville met en place en interne des actions de sensibilisation sur les questions de discriminations. Ces actions préfigurent le développement d'une politique plus transversale en lien avec un travail sur le Label diversité/égalité. Ce travail permettra une prise de conscience sur les enjeux dans ce domaine et permettra de structurer le pilotage de cette démarche qui doit être menée de concert avec Metz Métropole dans le cadre de la mutualisation des services.

D'autre part, dans le cadre de Novembre de l'Egalité 2016 et en partenariat avec la Direction Régionale au Droit des Femmes et à l'Egalité, la ville a proposé le spectacle "je suis Top" par Blandine Métyer. Enfin, la ville dispose également d'une exposition pédagogique à destination des collèves sur la question de l'égalité filles/garçons.

### ➤ **L'insertion professionnelle**

La clause d'insertion 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'actions d'insertion. Véritable outil de l'insertion professionnelle, la ville s'est emparée de cet outil pour promouvoir le retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées notamment les femmes. 33 femmes ont bénéficié de ce dispositif sur un total de 188 participants aux clauses sociales des marchés publics soit 17,5%.

La féminisation des clauses reste encore difficile, même si le taux d'accès féminin à ce dispositif progresse. En effet, les marchés publics ayant ces clauses concernent principalement les métiers du BTP et jusqu'à présent peu de femmes souhaitent travailler dans ce domaine. Pour autant, 2 femmes ont tout de même rejoint le chantier du Centre des Congrès sur la partie secrétariat et gestion mais aussi sur la partie technique de suivi de chantier. Les autres femmes bénéficiant du dispositif entrent quant à elles dans le cadre de marchés d'insertion de nettoyage intervenant par exemple au marché couvert, dans les communs des bailleurs ou des locaux de Metz Métropole.

Enfin, le dispositif d'accompagnement social et professionnel « starter » destiné aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans a permis de recevoir 91 personnes dont 51 hommes et 40 femmes. La majorité des femmes reçues s'orientent vers les services à la personne et les collectivités.

## 6. Les actions mises en œuvre en matière de Tranquillité publique.

Le Schéma Local de Sécurité et de Tranquillité Publique adopté à l'occasion de la séance plénière du Comité Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance du 25 avril 2015 prévoit la mobilisation d'acteurs au titre d'un "programme de lutte contre les violences faites aux femmes". Ce programme décline localement le plan global pour la protection des femmes contre la violence, qui a été arrêté par le Comité Interministériel aux Droits des Femmes et à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes réuni sous la présidence du Premier Ministre le 30 novembre 2012. Il est nécessaire en particulier d'améliorer le premier accueil et de renforcer la protection des femmes en définissant mieux les conditions d'intervention des acteurs.

### ➤ L'amélioration de l'accueil des victimes de violences

Dans le domaine de l'aide aux victimes, le constat est fait sur le terrain d'une multiplicité de personnes ressources, difficiles à identifier, d'un enchevêtrement des interventions et d'un ancrage local insuffisant. En amont de la mise en œuvre du programme, un état des lieux de l'ensemble des dispositifs d'aide aux victimes, existants, devrait être effectué dans chacun des territoires de façon à améliorer la lisibilité, l'accessibilité, la cohérence et la complémentarité des interventions.

Le schéma local prévoit la poursuite d'actions initiées par l'AIEM au niveau local :

- Dispositif "Inform'elles" : lieu d'accueil de jour à l'échelle départementale pour les femmes victimes de violence, ouvert six demi-journées par semaine,
- Programme d'accompagnement des personnes en situation de violence consistant en un accueil des victimes de violence 7 jours/7 et 24h/24, avec possibilité d'un accompagnement juridique et/ou thérapeutique et mise en place d'actions de prévention,
- Animation d'un réseau de professionnels regroupant, tous les trimestres, des professionnels de santé, des travailleurs sociaux et médicaux, la police, le CCAS, le CMPP, l'association Marelle,...
- Prévention dans les établissements scolaires.

### ➤ Mise en place d'un programme d'actions et d'un pilotage spécifique

Le programme d'actions à mettre en œuvre doit inscrire la prise en charge de ces problématiques dans le cadre de la constitution d'un groupe de travail et d'échanges d'informations opérationnelles spécialement dédié à cette thématique en procédant au préalable à l'élaboration de l'état des lieux destiné à faire émerger des actions concrètes de proximité dans les trois domaines suivants :

- prévention des violences intrafamiliales
- prévention des violences faites aux femmes
- aide aux victimes.

Les partenaires identifiés pour composer l'instance de pilotage de ce programme sont outre la Ville et son CCAS, l'AIEM, la Préfecture, le Conseil Départemental de la Moselle et la Police Nationale.

## 7. Les actions mises en place par le Centre Communal d'Action Sociale

### ➤ Des travailleurs sociaux formés aux questions de l'égalité et des violences

L'égalité femmes- hommes est une préoccupation majeure du CCAS de la Ville de Metz. Pleinement intégré à la dynamique du service des ressources humaines de la Ville de Metz en la matière, le CCAS

incite ses agents à s'inscrire dans les différentes initiatives prises. A la frontière entre une politique RH volontariste et une véritable politique publique, le CCAS s'efforce, par la posture de ses professionnels de faire respecter l'égalité femmes-hommes :

- Sensibiliser l'utilisateur au respect de l'autre entre hommes et femmes (mais également, entre nationaux et étrangers, entre jeunes et moins jeunes ...) fait partie intégrante de l'accueil en service social. Il est l'occasion d'engager le dialogue sur les stéréotypes sexistes, de mesurer les rapports de pouvoir ou de tension entre hommes et femmes dans la sphère familiale ou professionnelle.
- Lutter contre l'emprise et le rapport de pouvoir dans le couple qui empêche à chacun de faire respecter ses droits est un des leviers d'actions en la matière. La rencontre avec un travailleur social est le moment de faire le point sur le droit de chacun, rappeler aux femmes notamment qu'il est possible d'ouvrir un compte bancaire sans demander l'accord du conjoint, d'obtenir sa propre carte vitale pour accéder aux soins de santé ou d'entamer une démarche de rupture conjugale sans risquer de tout perdre.
- Lutter contre les violences physiques et psychologiques dans la sphère privée ou professionnelle : l'utilisateur à l'assurance de trouver au sein du CCAS les compétences professionnelles nécessaires pour accompagner chaque personne qui se présente comme victime de violences vers une réponse adaptée et personnalisée. Il s'agit à la fois d'un accompagnement de longue haleine mais également de l'appui du réseau local de lutte contre la violence faite aux femmes.
- Lutter contre la traite des êtres humains en particulier, la lutte contre la prostitution : toute personne en situation de traite humaine, quel que soit la nature, peut trouver un relais au sein du CCAS par l'intervention d'un travailleur social qui lui permettra de faire valoir ses droits et l'accompagnera dans le signalement et la dénonciation de sa situation, sa possible mise en protection et sa reconstruction sociale. Ce travail est mené en lien étroit avec les services concernés (justice, associations dédiées ...).

D'autre part, à travers sa mission obligatoire de réalisation de l'analyse des besoins sociaux, le CCAS dispose, avec le croisement du regard des professionnels d'une expertise en la matière.

### ➤ **La lutte contre les violences faites aux femmes**

La lutte contre les violences faites aux femmes au sein du CCAS s'exerce en tant qu'action intégrée dans la pratique sociale quotidienne. Le CCAS est un site d'expertise car l'ensemble des travailleurs sociaux de la Direction de l'Action Sociale et Insertion sont formés en ce domaine. Un travailleur social est plus particulièrement engagé dans le réseau de lutte contre la violence faite aux femmes ; il est ainsi l'expert, personne-ressource pour ses collègues. La DASI participe depuis près de 3 ans au réseau messin de lutte contre la violence faite aux femmes.

Cet engagement est fondamental pour permettre à l'ensemble de la direction d'agir dans le sens d'une meilleure prise en charge des femmes victimes de violence, il met l'accent sur les inégalités hommes/femmes et œuvre également à un changement des mentalités :

- Développe une meilleure connaissance de l'ensemble des partenaires de terrain,
- Partage une connaissance commune de la problématique des violences faites aux femmes,
- Construit des réponses adaptées et cohérentes sur le secteur,
- Facilite le passage de relais entre les différents acteurs de terrain pour sécuriser le parcours des victimes.

Le travailleur social référent a d'ailleurs co-animé avec l'assistante sociale du personnel de la ville de Metz, une formation initiée par le service ressources humaines de la ville de Metz au profit de l'ensemble des travailleurs sociaux. Cette formation d'une journée complète « Violences envers les femmes: la formation des professionnelles : les violences au sein du couple », s'est déroulée au sein même du CCAS, elle portait principalement sur :

- Les derniers dispositifs instaurés sur le plan national et territorial
- La méthodologie d'intervention qu'il convient d'appliquer lors d'un entretien avec une personne victime de violences conjugales.

### ➤ **Le soutien des associations d'aide aux femmes**

Faisant de la lutte contre les inégalités et l'accès au droit deux des priorités de son action, le CCAS soutient également des associations dont la vocation est d'aider des femmes rencontrant des difficultés particulières conduisant à un rapport inégalitaire.

Le soutien du CCAS aux partenaires du territoire agissant spécifiquement à destination des femmes s'élevait en 2015 à 58 069€. Ainsi le CCAS a soutenu :

- L'AIEM pour le Gîte qui accueille des femmes victimes de violence, l'Abri des femmes à la rue mais aussi une action spécifique sur l'accompagnement des situations de violence à travers le dispositif « inform'elles »,
- L'équipe Saint Vincent pour l'accueil du foyer Saint Eucaire pour des femmes isolées,
- Le foyer Mozart, qui a, au sein de la maison d'éducation maternelle, 7 places pour des jeunes filles mineurs enceintes ou avec des enfants de moins de 3 ans,
- Le CHRS Carrefour 36 places d'hébergement pour des femmes,
- Le mouvement du nid qui lutte contre la prostitution par des permanences, des actions de prévention et une approche des personnes prostituées sur la Ville de Metz
- Le centre maternel le nid qui accueille des femmes seules, enceintes ou avec leurs enfants de moins de 3 ans,
- Les équipes Saint Vincent et notamment leur action « Femme en mouvement » pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes,
- Le CIFF-CIDFF qui concourt à l'accès aux droits, aides aux victimes, conseil conjugal, lutte contre les violences conjugales.

---

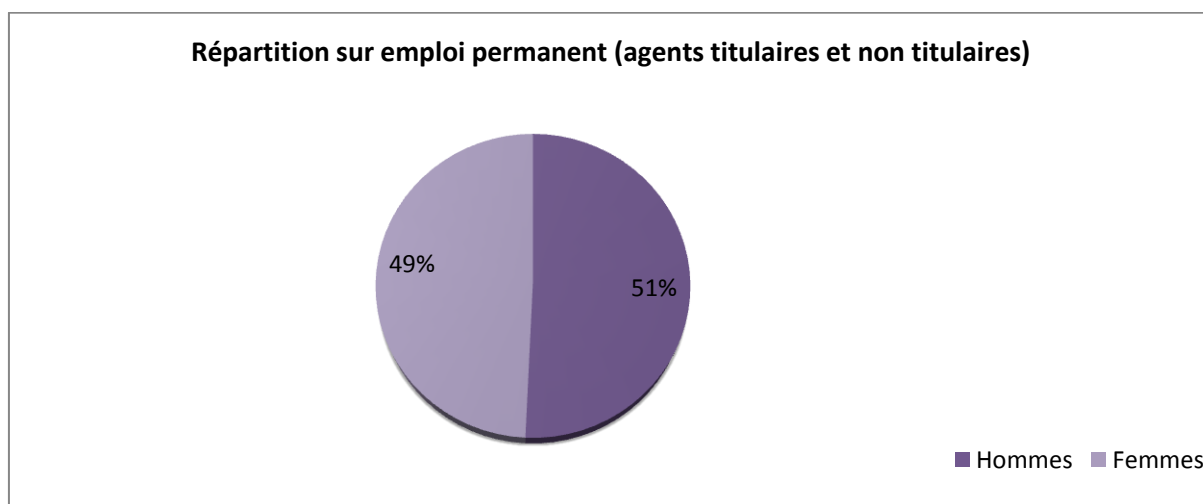
## **ANNEXE 1 :**

# **REPRESENTATION DES DONNEES STATISTIQUES DE LA VILLE DE METZ EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES**

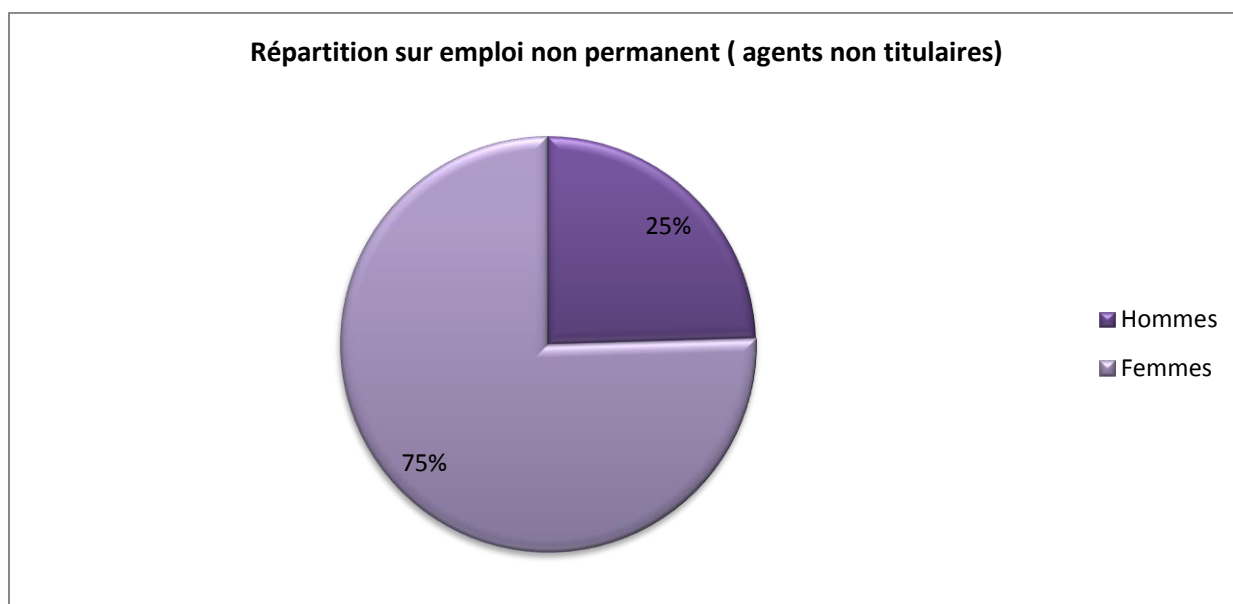
---

## I. La cartographie des effectifs de la Ville de Metz

### A. Répartition des agents sur emploi permanent (agents titulaires et non titulaires)



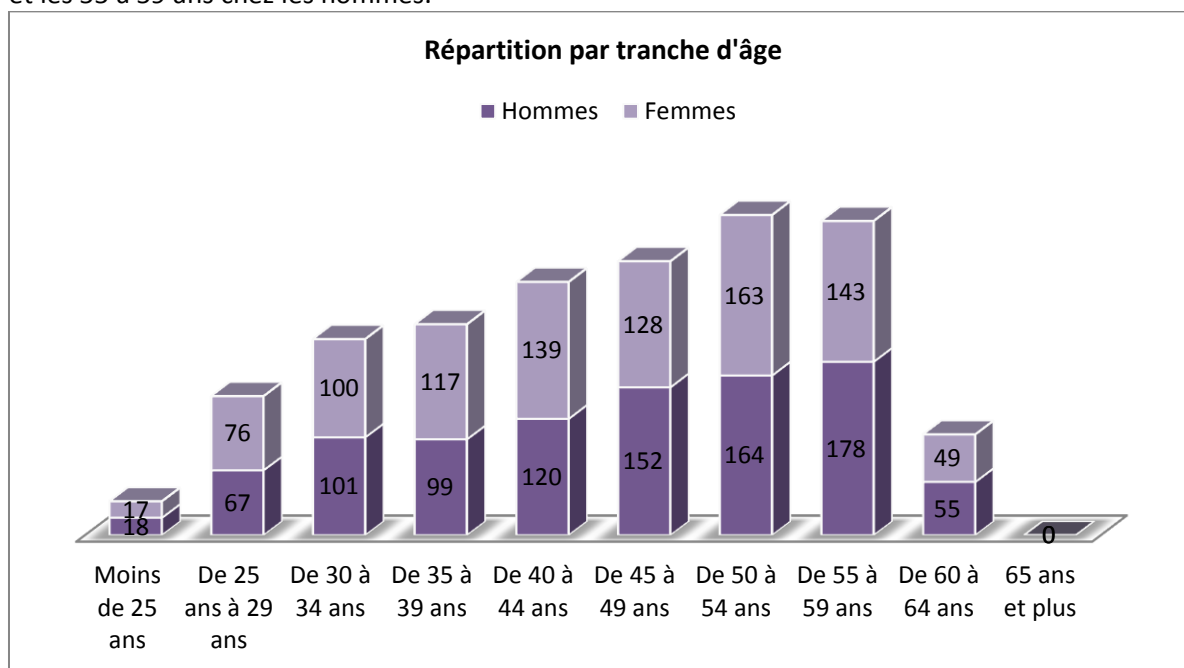
### B. Répartition des agents sur emploi non permanent (agents non titulaires)



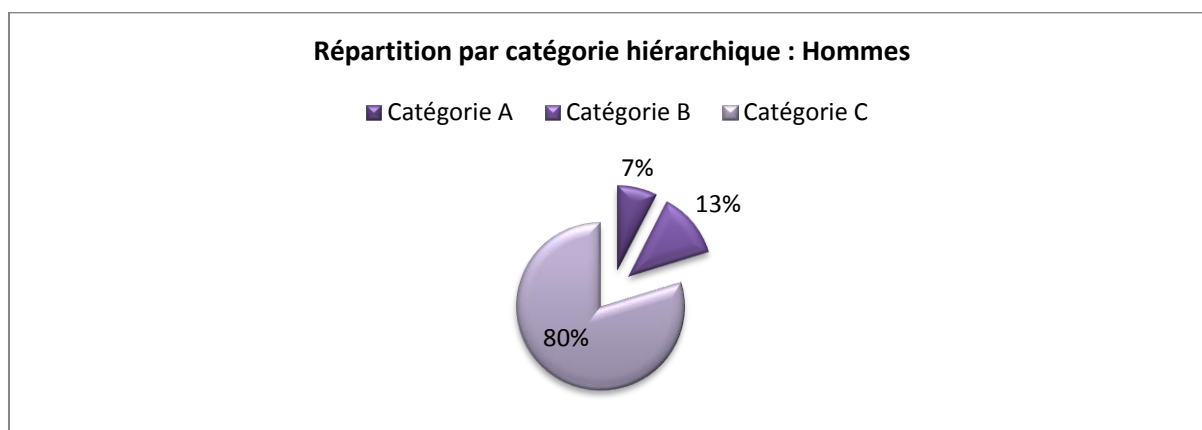
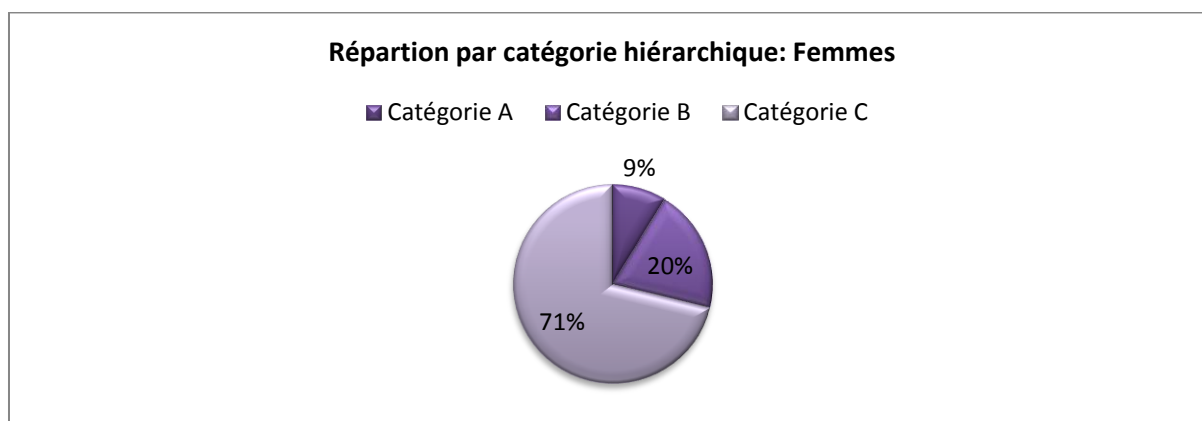
Les emplois non permanents, soit les plus précaires au sein de la collectivité (agents horaires) sont occupés à 78% par des femmes.

### C. Répartition par tranche d'âge (emplois permanents)

Sur la pyramide des âges, la catégorie la plus représentée concerne les 50 à 54 ans chez les femmes et les 55 à 59 ans chez les hommes.

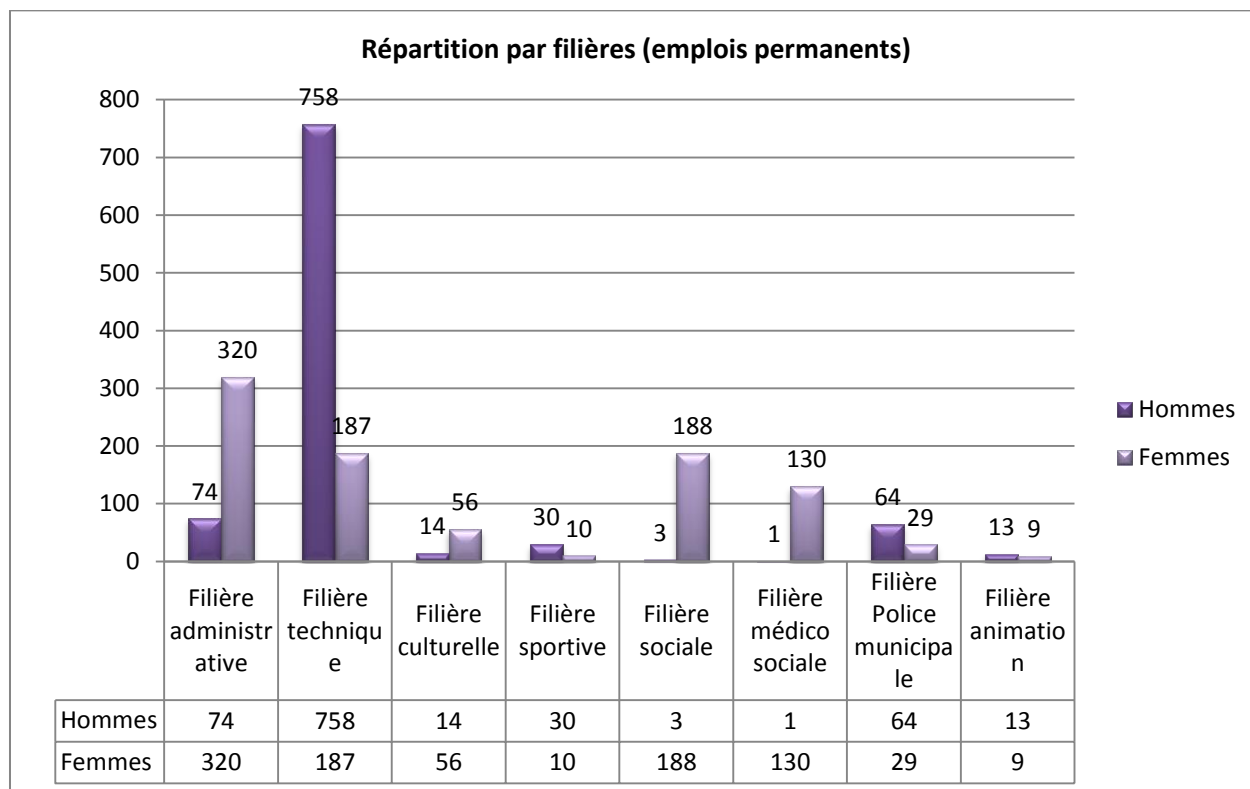


### D. Répartition par catégorie hiérarchique (fonctionnaires)



Dans la répartition par catégorie, il existe une relative parité au sein de la catégorie A, avec une petite différence pour les deux autres catégories les femmes sont un peu plus nombreuses en catégorie B et les hommes en catégorie C.

### E. Répartition par filière (emplois permanents)



Au sein des filières, on peut constater une forte inégalité dans les filières sociale et médico-sociale, fortement féminisées et la filière technique majoritairement masculine. Cela s'explique par les métiers de la petite enfance, en école et crèche, principalement occupés par des femmes.

On retrouve dans la filière technique les métiers du secteur du développement, services urbains et énergies, fortement masculinisés ce qui s'explique par les conditions de travail plus physiques.

### F. Répartition des effectifs de l'encadrement supérieur

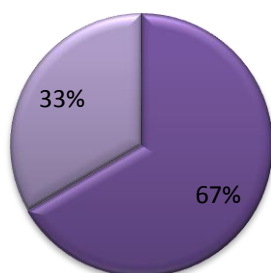
Les fonctions d'encadrements restent à 80% occupées par des hommes malgré une féminisation de l'encadrement supérieur à 66%.



➤ **La Direction Générale au 31 décembre 2015**

**Répartition des effectifs de l'encadrement supérieur  
Direction Générale**

■ Hommes ■ Femmes

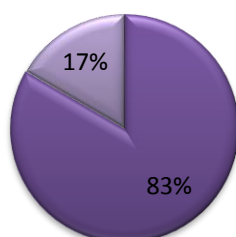


Hommes	4	66,67%
Femmes	2	33,33%

➤ **La Direction des pôles au 31 décembre 2015**

**Répartition des effectifs de l'encadrement supérieur  
par direction de pôles**

■ Hommes ■ Femmes

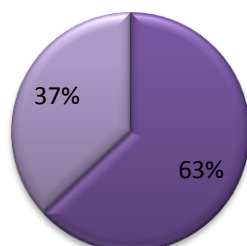


Hommes	15	80%
Femmes	3	20%

## G. Répartition des agents déclarés handicapés

**Répartition des agents déclarés handicapés**

■ Hommes ■ Femmes



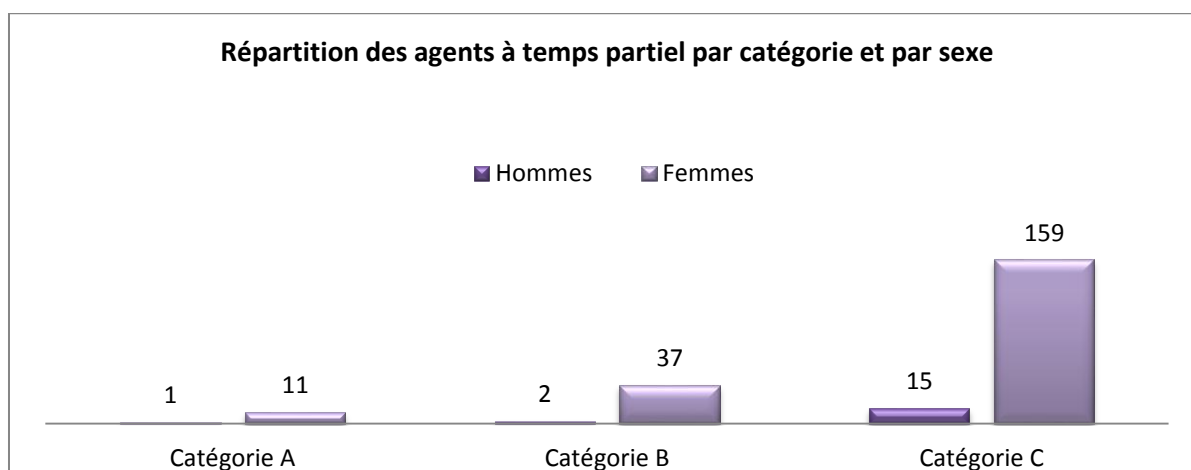
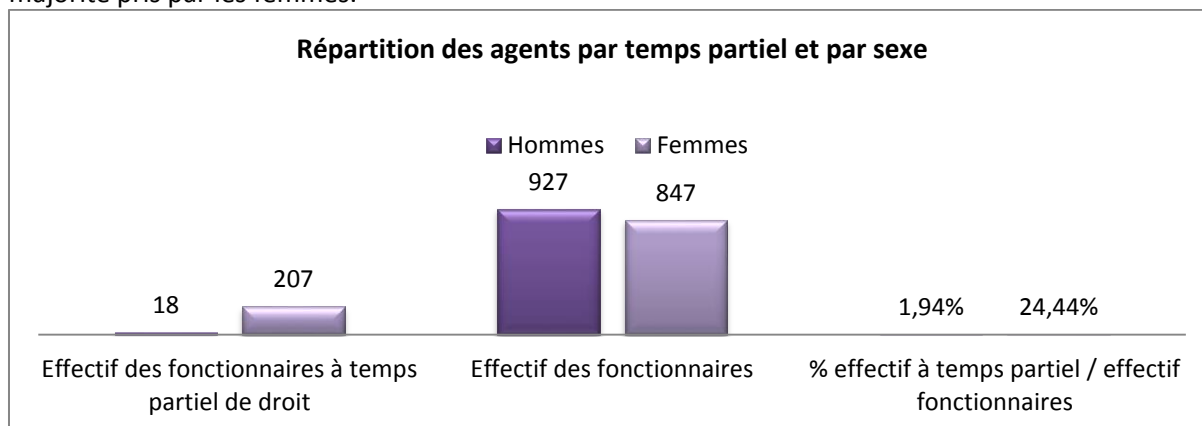
Hommes	99	63%
Femmes	58	37%

Les agents en situation en handicap sont majoritairement des hommes.

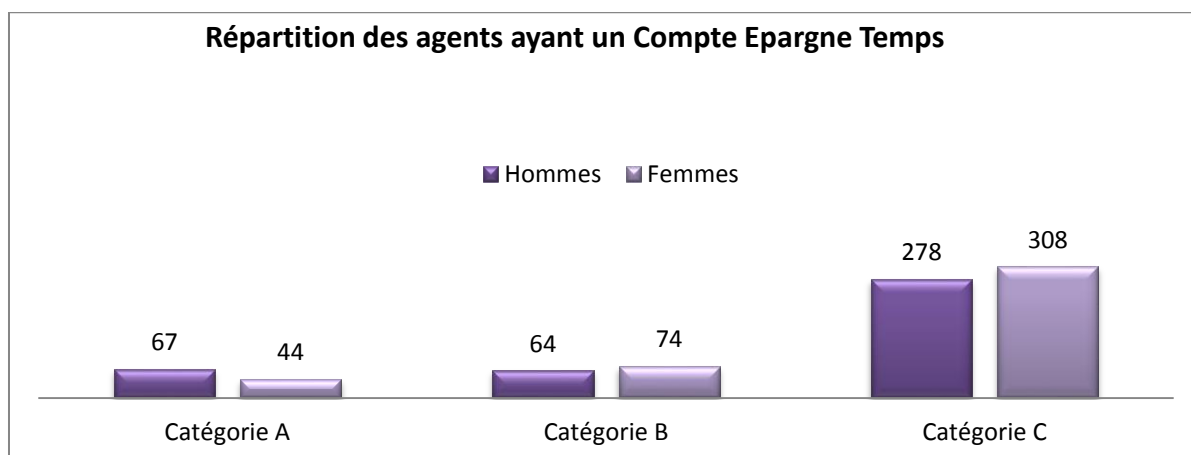
## II. L'organisation du travail à la Ville de Metz

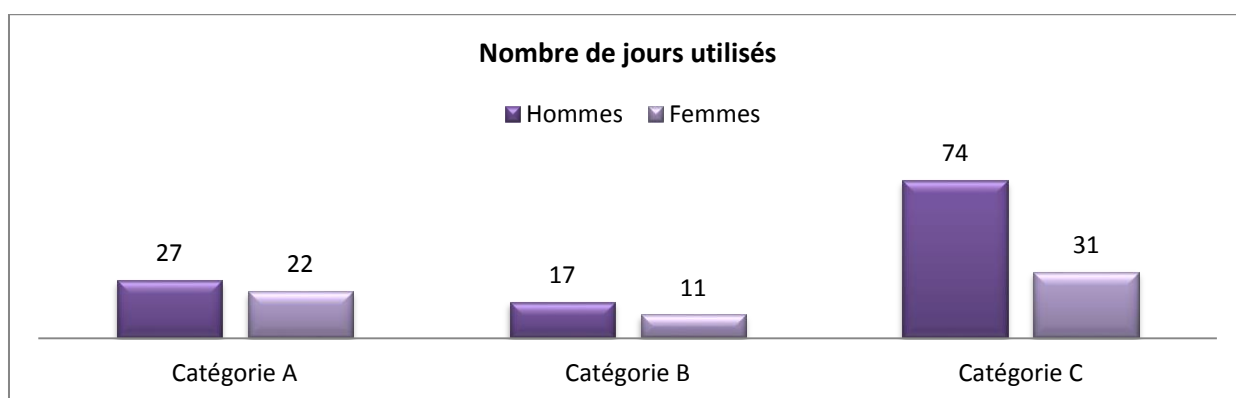
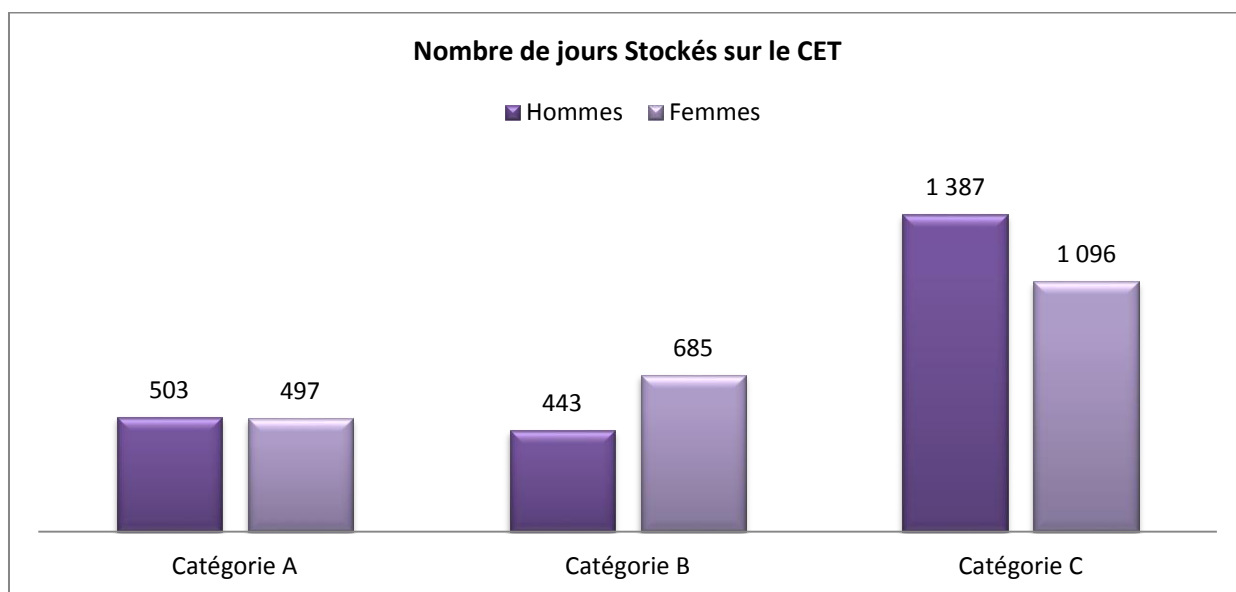
### A. Temps partiel (fonctionnaires)

Dans l'organisation du temps de travail, on constate que les temps partiels sont en très grande majorité pris par les femmes.

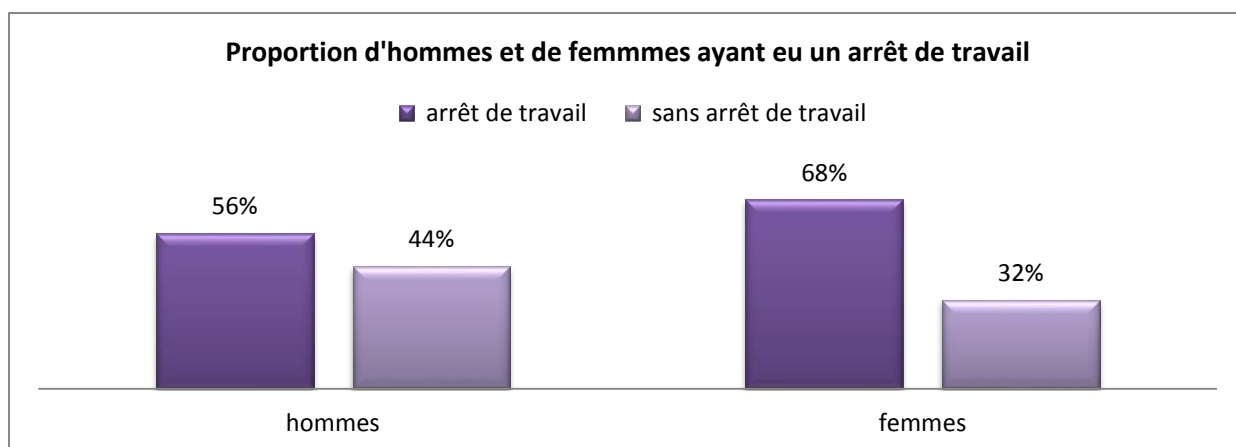


### B. Compte Epargne temps (fonctionnaires)



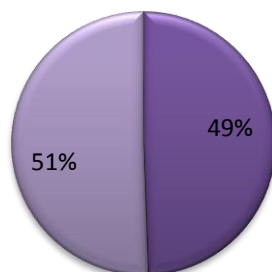


### C. Absentéisme des fonctionnaires



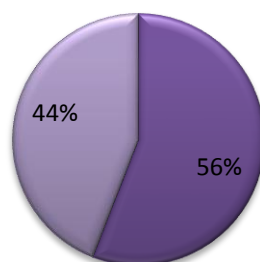
### Répartition par genre du nombre de jours de maladie ordinaire

■ Hommes ■ Femmes



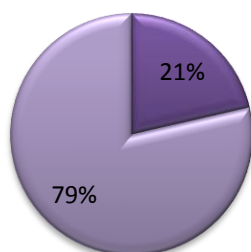
### Répartition par genre du nombre de jours d'accident de travail

■ Hommes ■ Femmes



### Répartition par genre des congés pour enfant malade

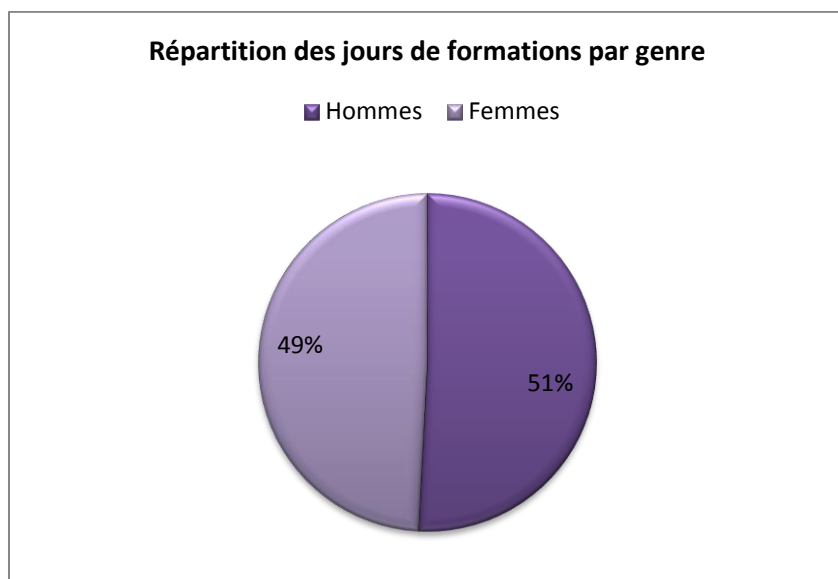
■ Hommes ■ Femmes



Hommes	67	21,41%
Femmes	246	78,59%

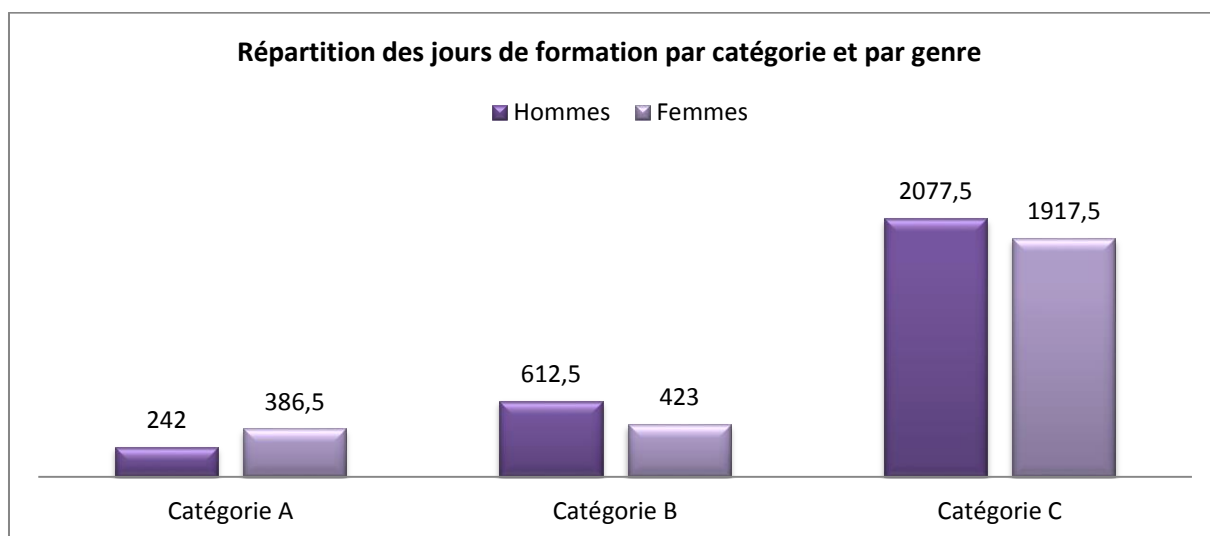
### III. La formation à la Ville de Metz

#### A. Répartition des jours de formation par genre

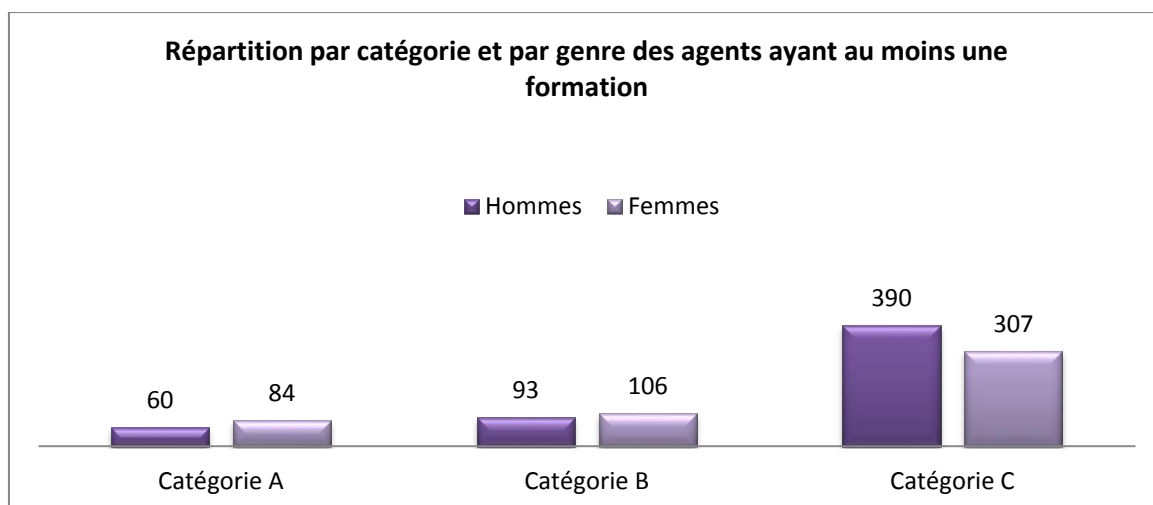


Hommes	3015,5 j	51%
Femmes	2916,5 j	49%

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



## C. Répartition par catégorie et par genre des agents ayant au moins une formation



1 100 agents permanents ont suivi des formations sur l'année 2015.

## IV. Rémunération et promotion

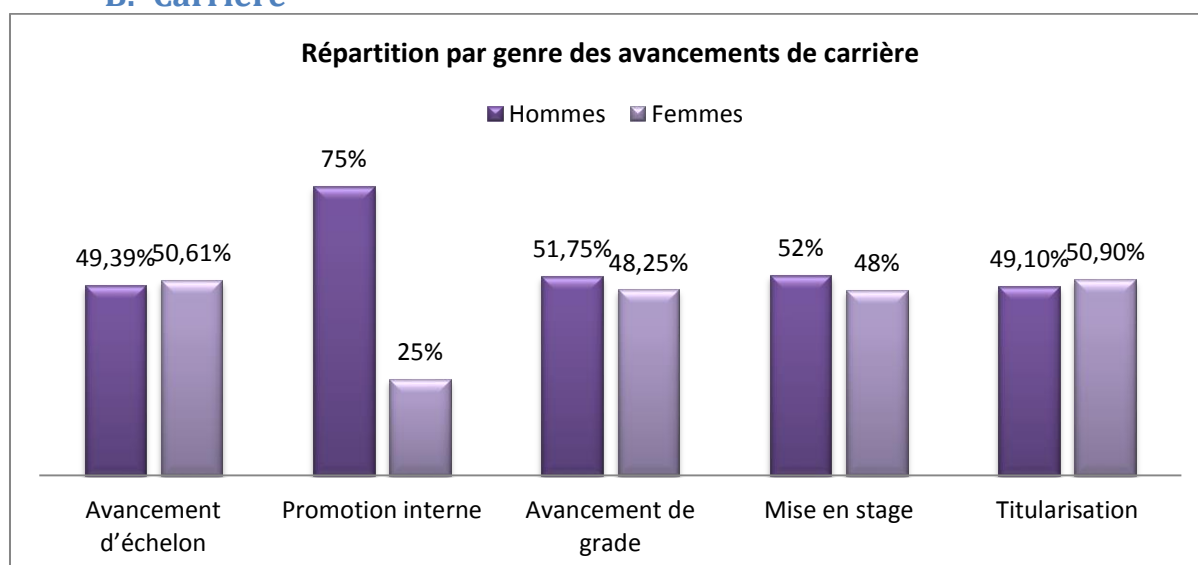
### A. Rémunération

#### Répartition sur les 100 premiers salaires de la collectivité

Hommes	76	3880 € /salaire moyen mensuel
Femmes	24	3662 €/ salaire moyen mensuel

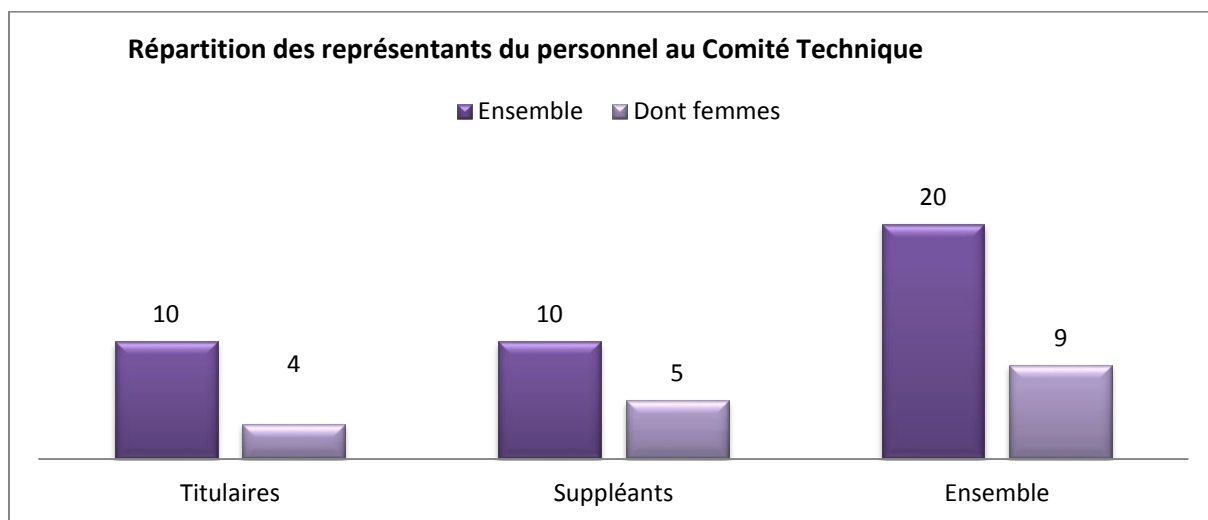
On constate une inégalité en terme de répartition salariale entre les hommes et les femmes liées à la répartition des postes à responsabilités. L'écart sur le salaire moyen est de 5%.

### B. Carrière

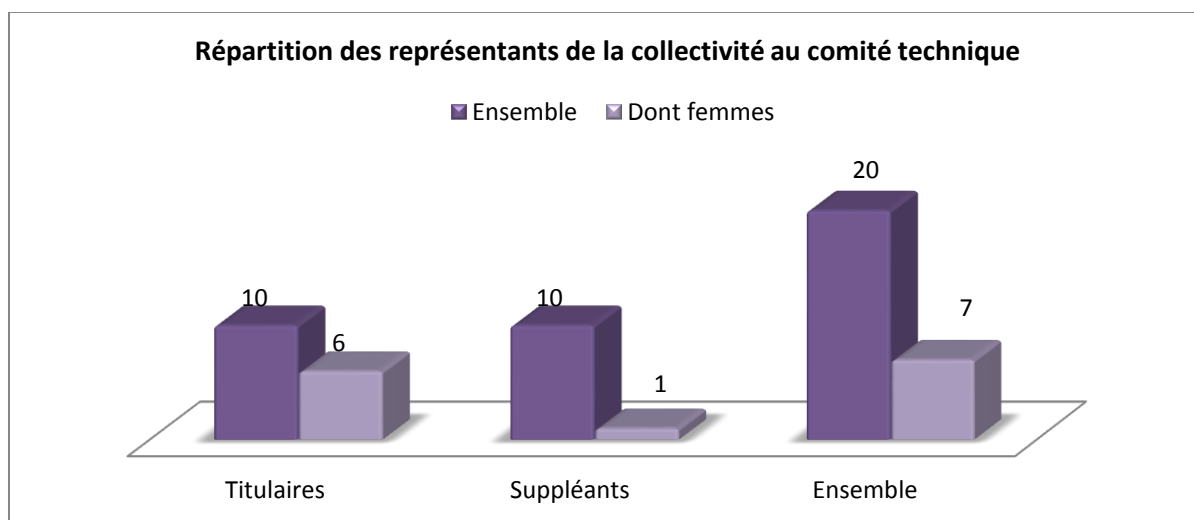


## V. Instances de dialogue social

### A. Comité Technique

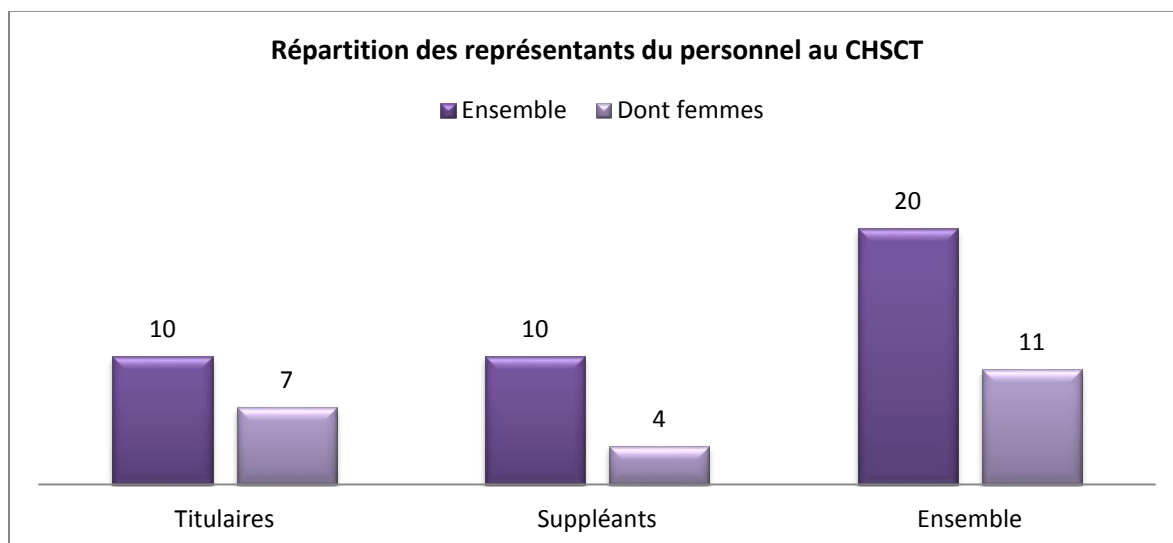


	Ensemble	Dont femmes	Part des femmes (en%)
Titulaires	10	4	40%
Suppléants	10	5	50%
Ensemble	20	9	45%

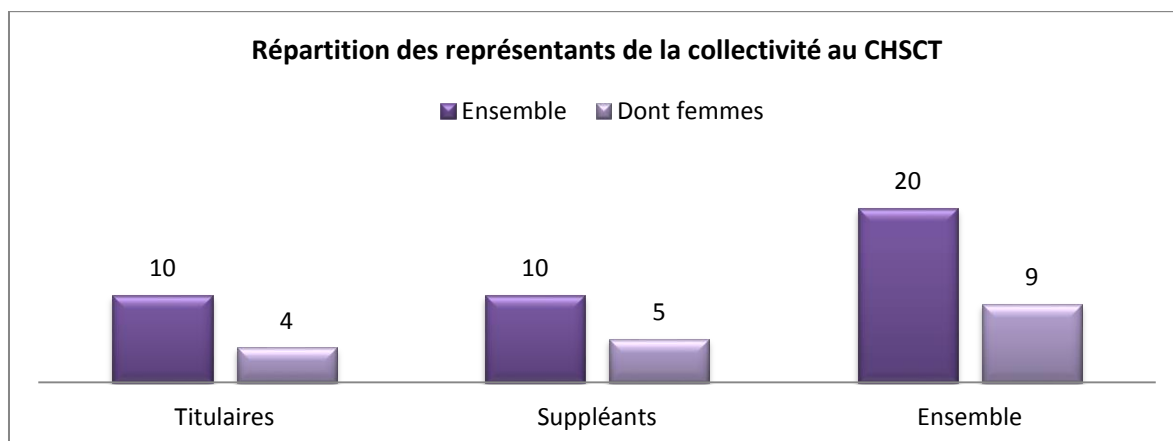


	Ensemble	Dont femmes	Part des femmes (en%)
Titulaires	10	6	60%
Suppléants	10	1	10%
Ensemble	20	7	35%

## B. Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)



	Ensemble	Dont femmes	Part des femmes (en%)
Titulaires	10	7	70%
Suppléants	10	4	40%
Ensemble	20	11	55%



	Ensemble	Dont femmes	Part des femmes (en%)
Titulaires	10	4	40%
Suppléants	10	5	50%
Ensemble	20	9	45%



---

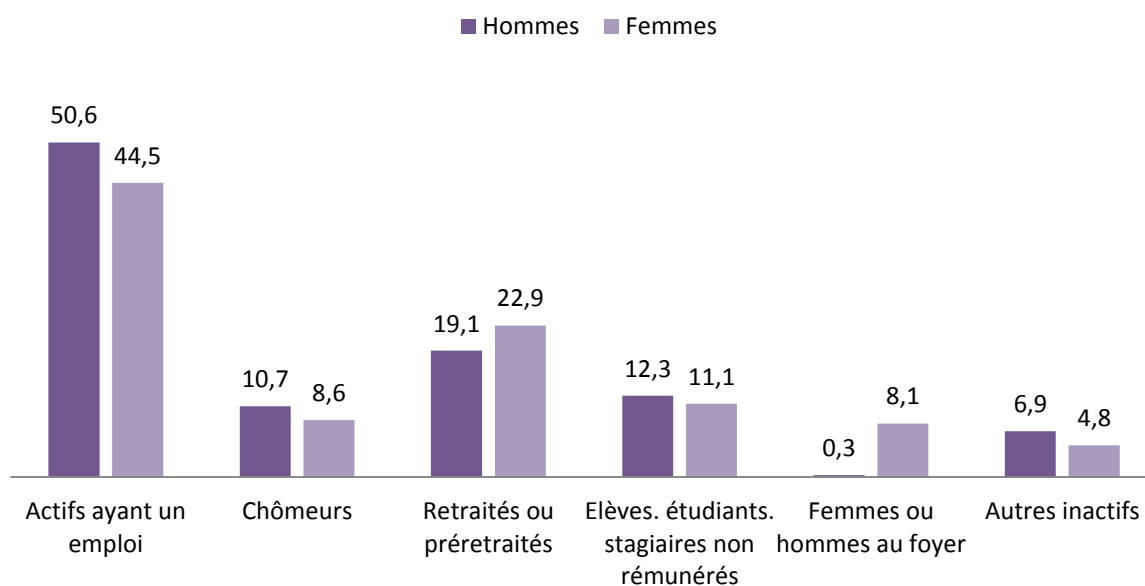
## **ANNEXE 2 :**

# **CHIFFRES CLES ET DONNEES STATISTIQUES SUR LA SITUATION MESSINE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES**

---

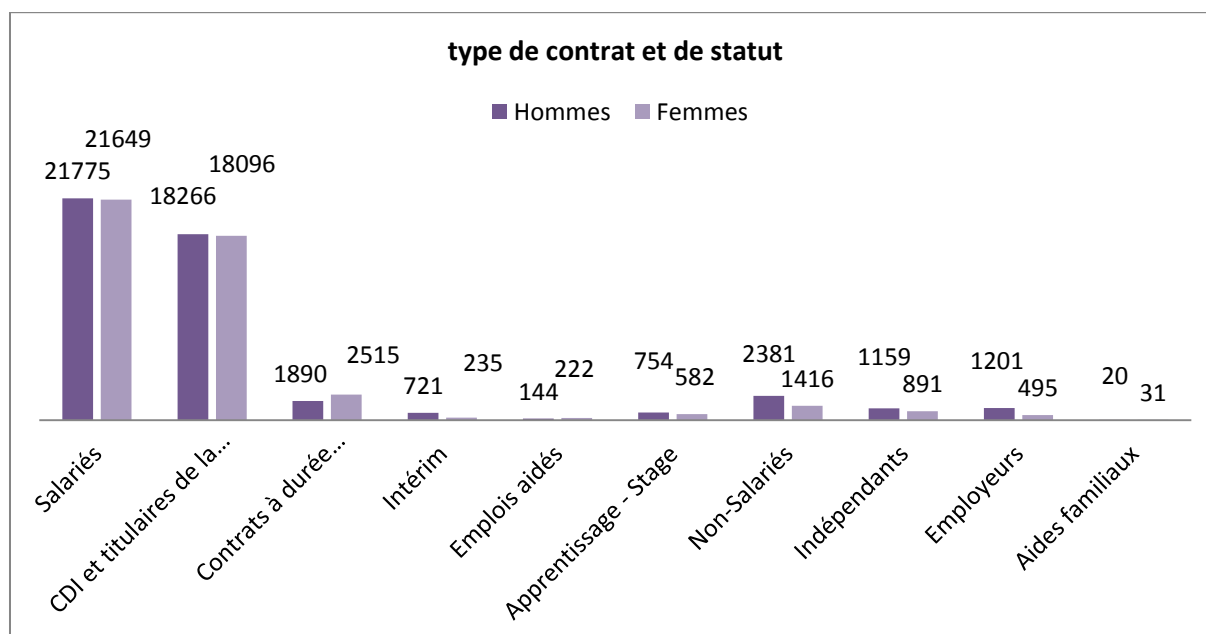
# I. Emploi et taux d'activité des femmes

## taux d'activité des femmes et des hommes à Metz



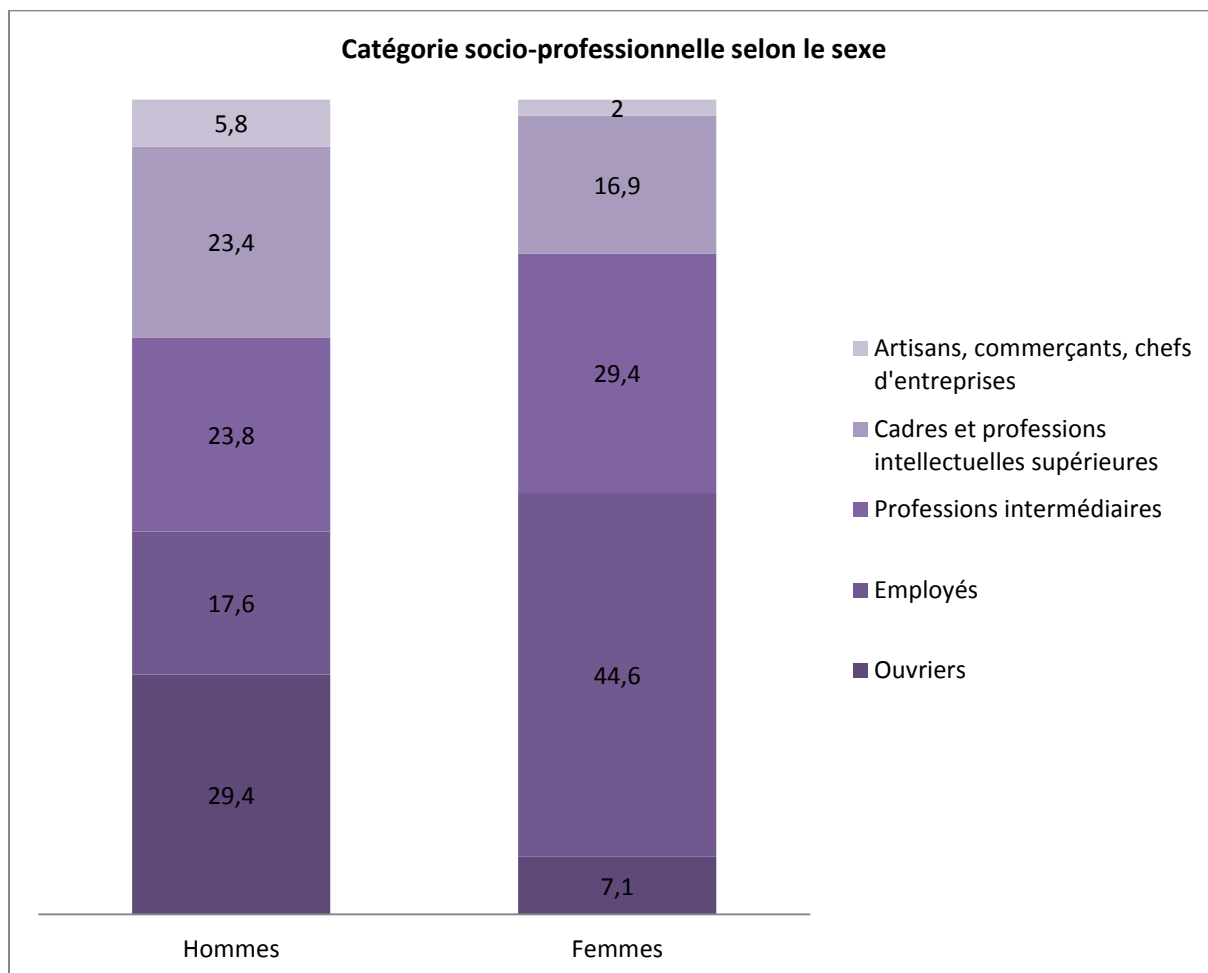
	Ensemble	Hommes	Femmes
Actifs ayant un emploi	47,4	50,6	44,5
Chômeurs	9,6	10,7	8,6
Retraités ou préretraités	21,1	19,1	22,9
Elèves, étudiants, stagiaires non rémunérés	11,7	12,3	11,1
Femmes ou hommes au foyer	4,4	0,3	8,1
Autres inactifs	5,8	6,9	4,8
Ensemble	100	100	100

Source INSEE 2013

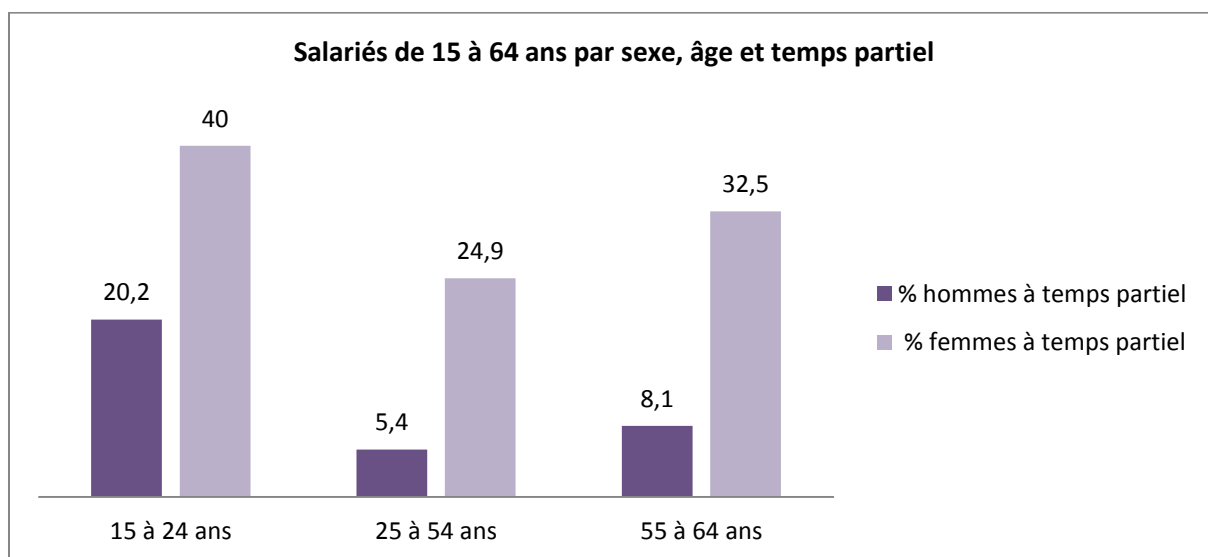


	Hommes	%	Femmes	%
<b>Ensemble</b>	<b>24156</b>	<b>100.0</b>	<b>23066</b>	<b>100.0</b>
<b>Salariés</b>	<b>21775</b>	<b>90.1</b>	<b>21649</b>	<b>93.9</b>
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	18266	75.6	18096	78.5
Contrats à durée déterminée	1890	7.8	2515	10.9
Intérim	721	3.0	235	1.0
Emplois aidés	144	0.6	222	1.0
Apprentissage - Stage	754	3.1	582	2.5
<b>Non-Salariés</b>	<b>2381</b>	<b>9.9</b>	<b>1416</b>	<b>6.1</b>
Indépendants	1159	4.8	891	3.9
Employeurs	1201	5.0	495	2.1
Aides familiaux	20	0.1	31	0.1

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

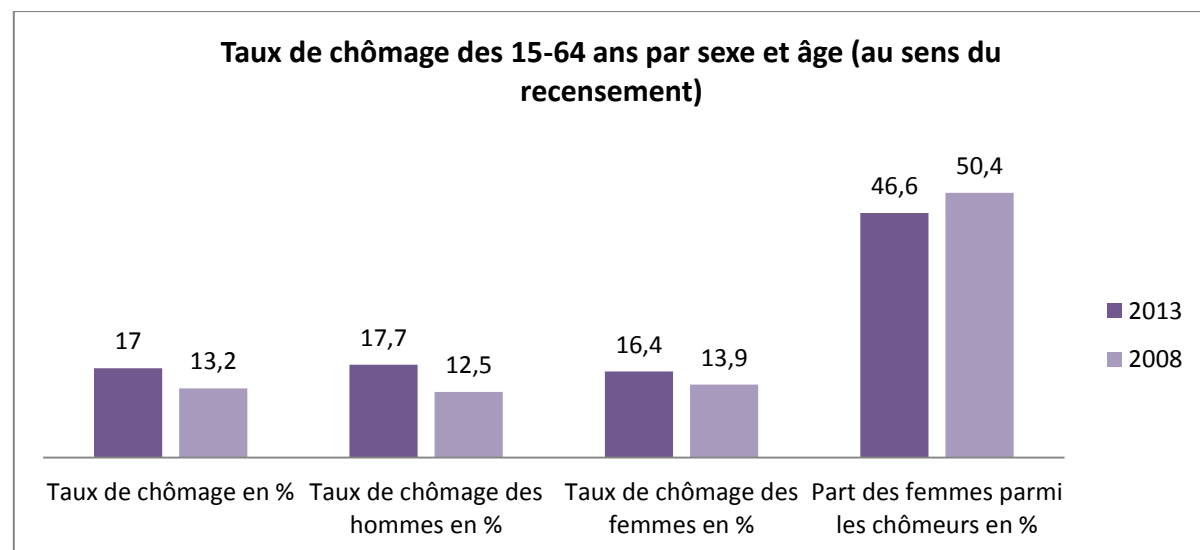


## II. Temps partiel et chômage des femmes



	Hommes	dont % temps partiel 2013	dont % temps partiel 2008	Femmes	dont % temps partiel 2013	dont % temps partiel 2008
Ensemble	21 519	7,5	7,8	21 407	27,8	26,3
15 à 24 ans	2 640	20,2	20,3	2 533	40	35,0
25 à 54 ans	16 236	5,4	5,5	15 776	24,9	24,3
55 à 64 ans	2 642	8,1	7,9	3 098	32,5	29,0

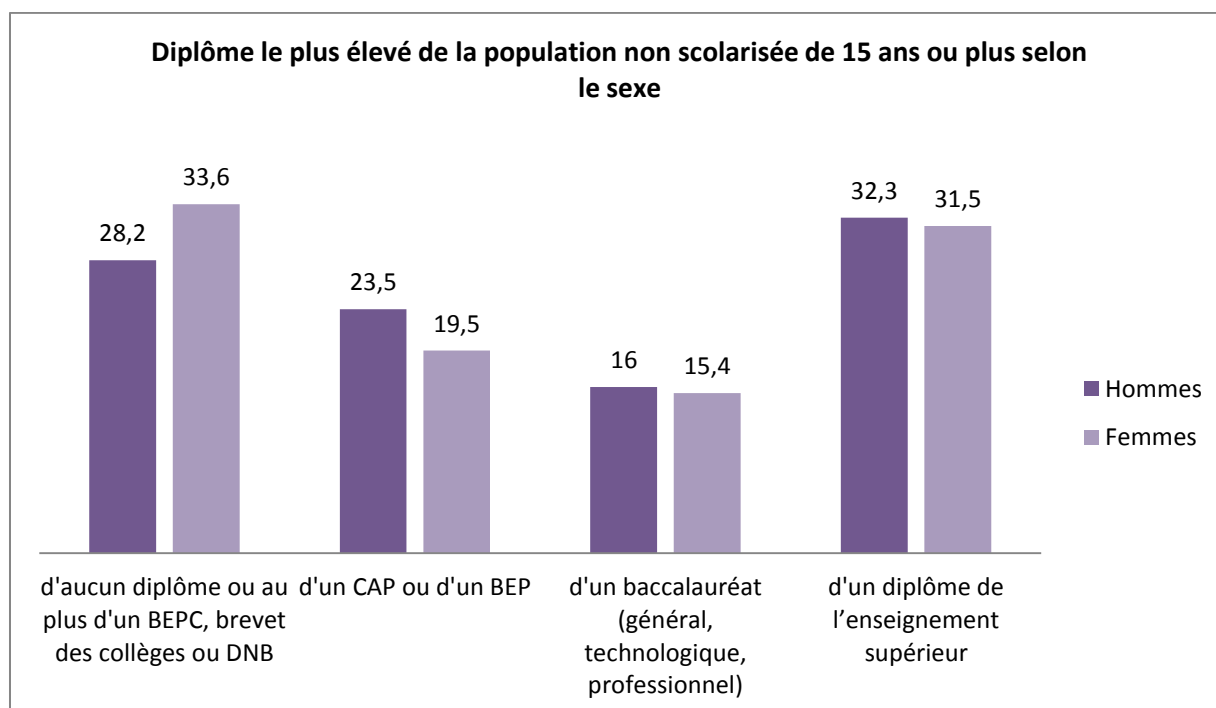
(INSEE 2008,2013)



	2013	2008
Nombre de chômeurs	9 559	7 963
Taux de chômage en %	17	13,2
Taux de chômage des hommes en %	17,7	12,5
Taux de chômage des femmes en %	16,4	13,9
Part des femmes parmi les chômeurs en %	46,6	50,4

(INSEE 2008,2013)

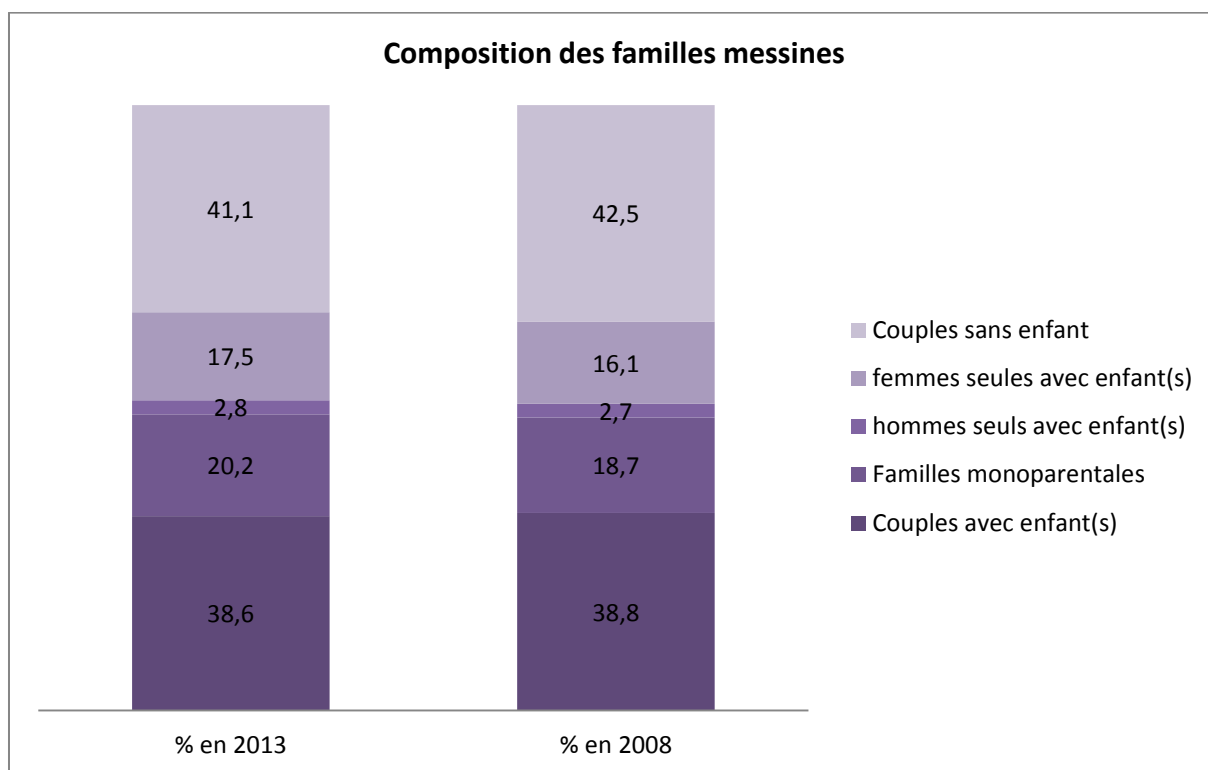
### III. Niveau de diplôme des femmes



	2013			2008		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
	83 713	39 756	43 957	86 172	40 995	45 177
Part des titulaires en %						
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	31	28,2	33,6	32,4	28,4	36,3
d'un CAP ou d'un BEP	21,4	23,5	19,5	22,5	25,9	19,5
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	15,7	16	15,4	15,2	14,8	15,1
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	31,9	32,3	31,5	29,9	30,9	29,1

(INSEE 2008,2013)

## IV. Composition des familles



	2013	%	2008	%
<b>Ensemble</b>	28 685	100	30 063	100
<b>Couples avec enfant(s)</b>	11 082	38,6	11 666	38,8
<b>Familles monoparentales</b>	5 803	20,2	5 632	18,7
<i>hommes seuls avec enfant(s)</i>	795	2,8	803	2,7
<i>femmes seules avec enfant(s)</i>	5 007	17,5	4 830	16,1
<b>Couples sans enfant</b>	11 800	41,1	12 764	42,5

(INSEE 2008,2013)