
REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 30 novembre 2017

DCM N° 17-11-30-1

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

Rapporteur: Mme KAUCIC

Depuis le 1^{er} 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 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 2018.

Vu et présenté pour enrôlement,
Signé :
Pour le Maire
La Première Adjointe au Maire,

Isabelle KAUCIC

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

Référence nomenclature «ACTES» : 4.1 Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

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 : 41 Absents : 14 Dont excusés : 13

Décision : SANS VOTE

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

2017

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 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, et le bilan des actions mises en œuvres en 2017 suite à l'adoption du plan d'actions 2017-2020 « Egalité Agissons »
- 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.

I. LES POLITIQUES D'EGALITE MENEES EN INTERNE

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. La mise en œuvre du plan d'action a démarré dès 2016, avec notamment l'élaboration du premier rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En novembre 2016, le premier rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2015 a été présenté à l'assemblée délibérante. Il a permis d'établir un état des lieux et de mesurer les inégalités liées au genre, d'engager un plan d'action en interne en faveur de l'égalité femmes – hommes.

L'analyse des données sexuées issues du rapport a permis de mesurer les écarts entre les femmes et les hommes. Sur la base d'indicateurs prévus par la législation, certaines inégalités structurelles ou liées à la répartition sociale des rôles ont été identifiées. Au-delà de l'analyse statistique, le rapport 2016 a présenté des propositions d'actions qui se déclinent autour de 3 axes :

- ✓ Rendre effective l'égalité entre les hommes et les femmes
- ✓ Développer une meilleure articulation des temps de travail et de vie familiale
- ✓ Prévenir les violences faites aux femmes

Un comité de pilotage interne est constitué pour le suivi et l'évaluation des premières mesures mises en œuvre.

A. Données Statistiques

Au 31 décembre 2016, la Ville de Metz compte 2455 agents en position d'activité sur postes permanents et non permanents dont 58% de femmes et 42% d'hommes.

a. Répartition des effectifs

Globalement en 2016, les femmes sont plus représentées que les hommes. Elles constituent 58% des effectifs municipaux, en hausse par rapport à 2015 (56%).

Ce taux reste inférieur à celui de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (60,5% des agentes).

La forte féminisation des effectifs ne protège pas des inégalités femmes – hommes. On constate une forte proportion de femmes sur les postes les plus précaires au sein de la collectivité, avec un taux de 86% (78 % en 2015). Il s'agit essentiellement de contrats à durée déterminée, à temps non complet,

sur des postes dans le secteur de l'éducation (agent d'encadrement pour accompagner les enfants à la cantine) et de l'entretien des locaux qui sont en progression en 2016.

b. Répartition par catégorie

Pour l'ensemble des agents de catégorie A, le taux de féminisation est de 55%, ce qui reste inférieur à la moyenne nationale de 61% pour la Fonction Publique Territoriale (Chiffres 2017 - Ministère des Familles, Enfance et Droit des Femmes), malgré une augmentation entre 2015 et 2016 (de 51 à 55%)

55 % (51% en 2015) des agents de catégorie A sont des femmes et 45% des hommes et sur les 102 femmes, 62 sont issues de la filière administrative.

60% (57,5% en 2015) des agents de catégorie B sont des femmes et 40% des hommes et sur les 180 femmes, 84 sont issues de la filière administrative et 46 de la filière sociale.

48 % (47,15% en 2015) des agents de catégorie C sont des femmes et 52% des hommes.

Les disparités des catégories sont liées à la non mixité de certains métiers, avec une forte proportion de métiers en catégorie C à contraintes physiques et masculinisés.

➤ Les filières et métiers

Au sein des effectifs, les différenciations des genres persistent dans les mêmes proportions sur 2015 et 2016 dans la répartition par filière.

Les hommes restent sous représentés dans les filières sociale, médico – sociale et administrative (20%).

La filière technique reste majoritairement masculine (80%).

Seule la filière animation tend à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Certains métiers demeurent très « genrés » et notamment dans le domaine de la petite enfance et de l'éducation. Seuls 2 agents sont de sexe masculin parmi les effectifs d'ASEM. De même dans les crèches, seul un agent est de sexe masculin parmi les auxiliaires de puériculture.

La faible mixité de ces métiers est liée à la répartition des rôles sociaux notamment dans les cursus scolaires : aucune candidature masculine dans les apprentissages proposés dans les services municipaux dans les domaines de la petite enfance sur les 42 candidatures enregistrées.

En 2016 (1^{ère} donnée exploitée), sur les recrutements externes effectués, 56 % sont des hommes et 44% des femmes. Ces chiffres s'expliquent au travers des métiers sur lesquels les opérations de recrutement ont été réalisées.

Sur les postes permanents, 48 % des recrutés sont des femmes et 52% des hommes.

Sur les postes non permanents, 58 % sont des femmes et 42% des hommes.

Les femmes représentent 22% des cadres sur les postes de direction de Pôle, soit 4 directrices sur 18 postes au 31 décembre 2016 (3 directrices sur 18 postes en 2015). La Direction Générale est féminisée à hauteur de 50% (3 hommes et 3 femmes).

➤ Temps de travail

C'est en matière de temps de travail que les disparités entre les femmes et les hommes sont les plus notables.

Au niveau national, 30,4% des femmes actives et 8% des hommes actifs sont à temps partiel.

A la Ville de Metz, le taux des femmes à temps partiel est de 29,3% (24,4% en 2015) et celui des hommes est de 1,70% (1,90% en 2015). Le temps choisi est très peu utilisé chez les hommes.

Selon l'étude du conseil économique, social et environnemental publié en 2013, le recours au temps partiel par les femmes tient du partage inégal des tâches domestiques et de l'éducation des enfants entre les femmes et les hommes.

Les agents à temps partiels sont majoritairement des femmes de catégorie C.

De même les postes à temps non complet relèvent principalement des métiers de la restauration scolaire et sont féminisés à 99%.

On constate encore que les congés pour enfant malade sont pris majoritairement par les femmes, soit à 81% (79% en 2015).

➤ Formation

En 2016, la part des hommes ayant suivi une formation (51% - 4590,5 jours) est un peu plus importante que celle des femmes (49% - 4424 jours). La proportion est identique à celle de 2015.

Sur les 9014,5 jours de formations, la répartition entre les femmes et les hommes est la suivante:

- Catégorie A : 52% des agents qui ont suivi au moins une journée de formation sont des femmes (58% en 2015). Elles représentent 55% des effectifs de la catégorie.
- Catégorie B: 60% des agents qui ont suivi au moins une journée de formation sont des femmes (53% en 2015). Elles représentent 60% de la catégorie.
- Catégorie C: 47,5% des agents qui ont suivi au moins une journée de formation sont des femmes (44% en 2015). Elles représentent 48% de la catégorie.

➤ Absentéisme

En matière d'absentéisme médical, la répartition des jours d'absences est proportionnelle à la représentativité des femmes et des hommes au sein de la collectivité en 2016 (58 % de femmes/42 % d'hommes en 2016 contre 51% de femmes/49 % d'hommes en 2015).

On recense 34 fonctionnaires masculins ayant eu un accident du travail et 29 agents féminins.

➤ Rémunération et promotion

Les inégalités dans les rémunérations persistent. On comptabilise 73 hommes et 27 femmes parmi les 100 plus hautes rémunérations de la collectivité (76 hommes /24 femmes en 2015).

Néanmoins, l'écart entre les salaires se réduit : il passe de 5% à 3%. Pour rappel, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en 2014 (secteur privé et public) est de 18,6%.

On constate des disparités dans les avancements de carrière pour les promotions internes (74% d'hommes et 26% de femmes en 2016 contre 75%/25% en 2015) et les avancements de grade (64 % d'hommes et 36% de femmes contre 52%/48% en 2015). En effet, en 2016, 23 agents ont pu bénéficier d'une promotion interne dont seulement 6 femmes. 53 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade sur les 147 avancements réalisés. Toutefois, ces chiffres sont à relativiser sachant que la moitié des promotions internes concernent le cadre d'emplois des agents de maîtrise, postes aujourd'hui issus de métiers largement masculins. Quant aux avancements de grade, cette disparité s'explique également par le poids des métiers techniques et des possibilités statutaires d'avancement dans cette filière. 65% des avancements de grade concerne la filière technique de la catégorie C.

Par contre, les avancements d'échelon et les mises en stage sont marqués par une quasi égalité comme en 2015 (51% hommes et 49% de femmes).

➤ Dialogue social

La représentativité des femmes et des hommes au sein du comité technique se masculinise avec 2 postes supplémentaires occupés par des hommes.

Il n'y a pas eu de changement au sein des membres du CHSCT.

Afin d'instaurer une meilleure représentation des sexes au sein des instances paritaires tout en préservant le principe de l'élection des représentants du personnel, l'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 a prévu que les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre d'hommes et de femmes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée. Ce texte entre en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique en décembre 2018.

B. Bilan des actions et perspectives de la politique des ressources humaines

La démarche engagée vers l'égalité professionnelle a permis de relever certaines inégalités et de proposer des mesures correctives. Le plan d'actions 2017-2020 "Egalité Agissons" consacré à l'égalité des femmes et des hommes se décline autour de quatre axes d'intervention.

- **Axe 1** : Favoriser l'égalité dans l'évolution des compétences et des parcours professionnels
- **Axe 2** : Sensibiliser les agents sur l'égalité femmes – hommes
- **Axe3** : Créer les conditions d'une conciliation vie familiale et vie professionnelle plus équilibrée
- **Axe 4** : Lutter contre les stéréotypes sexistes

L'objectif est de favoriser la mise en œuvre d'une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration municipale par la déclinaison d'actions concrètes avec un démarrage dès 2017 et l'obtention du label #sexismepasnotregenre délivré par le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.



PLAN D'ACTION FEMMES-HOMMES à METZ :

0000 EGALITE AGISSONS

2017 - 2020

Axe 1 Favoriser l'égalité dans l'évolution des compétences et des parcours professionnels	
Objectifs :	<p>Action 1 : Poursuivre la collecte des données sexuées pertinentes avec la production d'un rapport annuel présenté au conseil municipal permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de conditions générales d'emploi, de formation et de rémunération</p>
	<p>Action 2 : Formation "recruter sans discriminer" pour l'ensemble des acteurs du recrutement (action 2016/2017)</p>
	<p>Action 3 : Refonte du Régime indemnitaire (RIFSEEP) avec la suppression des jours enfants malades et autres cas d'absences liés à la maternité dans la déduction de la prime du mois de mars (action 2018)</p>

Axe 2 : Sensibiliser les agents sur l'égalité femmes - hommes

Objectifs :

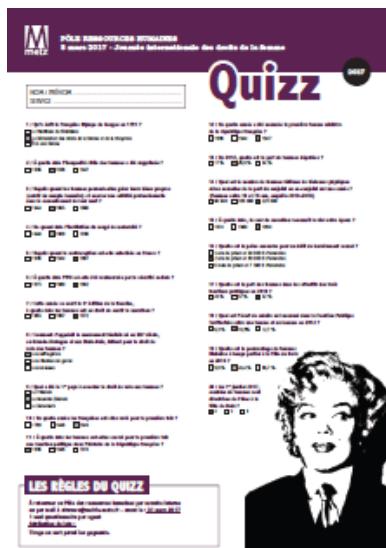
- Diffuser les informations et évènements relatifs au plan d'actions égalité femmes – hommes sur le site intranet de la Ville
- Lutter contre les stéréotypes de sexe dans la communication interne et institutionnelle

Action 1 : Mobiliser les agents à travers des évènements et des campagnes de communication chaque année pour le 08 mars, journée internationale des droits des femmes

Action 2 : Créer un onglet sur le site intranet de la Ville dédié à l'égalité et à la mixité professionnelle " Egalité Agissons" (action 2017)

Action 3 : Offres d'emplois mentionnant la dénomination au masculin et au féminin de l'emploi proposé (action 2017)

ZOOM sur une action 2017 :



La collectivité a célébré la journée internationale des femmes le 08 mars en diffusant un QUIZZ au sein de la collectivité avec 20 questions portant sur les droits des femmes et sur les chiffres clés du rapport égalité femmes – hommes 2016.

Sur 50 répondants, deux agents ont répondu sans faute : 1 homme et 1 femme!

Axe 3 Créez les conditions d'une conciliation vie familiale et vie professionnelle plus équilibrée

<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Veiller à une harmonisation des temps de vie au sein de la collectivité ➤ Partage de la parentalité et conciliations des temps liés à la naissance ou adoption ➤ Proposer des services d'aides à la gestion de la vie quotidienne pour contribuer à réduire la dissymétrie de la répartition des tâches domestiques 	<p>Action 1 : Soutenir les parents dans les modes de garde en proposant l'attribution de places dans les crèches municipales</p>
	<p>Action 2: Distribution de paniers alimentaires sur lieu de travail</p>
	<p>Action 3: Promouvoir la possibilité de recourir au temps partiel et à la prise des congés familiaux de droits</p>

Zoom sur une action 2017

Actu RH

Paternité



LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT :

Profitez de la venue au monde de votre enfant !

A l'occasion de la naissance d'un enfant, le père ou la personne vivant avec la mère, peuvent bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de onze jours. Si le congé paternité est un droit pour tous, nombreux sont les hommes à ne pas encore le prendre. Retour sur ce dispositif qui permet de profiter de la venue d'un nouveau-né.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut bénéficier au fonctionnaire ou à un agent non-titulaire père de l'enfant ainsi qu'à la personne, qui, sans être le père de l'enfant, a la qualité de conjoint, de partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou de concubin de la mère.

Ce congé doit débuter au cours des 4 mois suivant la naissance de l'enfant, mais il peut se poursuivre au-delà de ce délai. Vous pouvez alors bénéficier de 11 jours consécutifs (week-end et jours fériés compris) en cas de naissance d'un enfant et de 18 jours en cas de naissances multiples. Il peut d'ailleurs prolonger l'autorisation d'absence pour naissance ou d'adoption de 3 jours. Pour bénéficier de ce congé, vous devez adresser une demande écrite à votre employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle vous souhaitez débuter ce congé.

Votre rémunération est bien entendu maintenue par l'employeur au cours de ce congé dès lors que vous êtes fonctionnaire ou que vous comptez au moins 6 mois de service en qualité d'agent non titulaire. Dans le cas contraire, vous avez le droit de prendre un congé pour paternité mais vous ne percevez que les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

PLUS D'INFOS
contactez Madame Marika BENAICHA au service Absentéisme Médical et Fin d'Activité – poste 23 54.

Il a été constaté que seuls 8 agents ont pris leur congé paternité sur 22 naissances enregistrées.

Aussi, un plan de communication a été lancé pour encourager la prise de congé paternité pour les hommes via les supports institutionnels (Lettre de la DG).

Axe 4 : Lutter contre les stéréotypes sexistes

Objectifs :

- Lutter contre toutes les formes de sexismes
- Construire une culture non sexiste
- Afficher l'engagement de la collectivité
- Prévenir les formes de violences sur le lieu de travail

Action 1 : Développer des actions de prévention contre les violences et le harcèlement au travail (campagne de communication interne et relayer les campagnes nationales)

Action 2: Réaliser un guide sur la communication sans stéréotypes pour l'ensemble des services
(action 2017/2018)

Zoom sur une action 2017:

La Ville de Metz a été labellisé "entreprise engagée" par le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes en Mars 2017 dans le cadre de sa campagne **#sexismepasnotregenre** pour ses actions de sensibilisation et ses actions menées en interne.



Affiche déployée en mars 2017 dans les services municipaux.

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 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 2014, Metz comptait 47 858 hommes de 15 ans et plus (49 506 en 2009) et 51 049 femmes (53 289 en 2009) de 15 ans et plus.

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

En 2014, 59,5 % des individus âgés de 15 ans ou plus résidant dans la commune, étaient actifs. Ce taux atteignait 60,8% (64% en 2008) chez les hommes et 52,4% (53,8% en 2008) chez les femmes, pourcentage proche de celui de la Moselle. Ainsi, le taux d'activité des femmes se réduit comme celui des hommes. A cette faveur, l'écart entre le taux d'activité des 2 sexes se réduit également et s'élève à 8,4 points.

Des différences sensibles sont à noter concernant les personnes ayant choisi de rester au foyer (soit 4,3 % à Metz ; 6,9 % en Moselle). C'est le cas pour 4 148 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 2014, on constate que 44,3% 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 2014, la part des salariés occupant en emploi à temps partiel était de 8,3% (7,4% en 2009) chez les hommes et 27,6% (26,6% en 2009) chez les femmes. Les femmes sont nettement plus employées en temps partiel que les hommes. En Moselle, en 2014, 33,6% des femmes occupaient un emploi à temps partiel pour 5,4% des hommes. Metz est donc en dessous du pourcentage départemental pour les femmes mais au-dessus pour les hommes.

Les femmes sont un peu moins touchées par le chômage que les hommes. En 2014, 18,1% des actifs âgés de 15 à 64 ans résidant dans la commune étaient au chômage. En Moselle, en 2014, 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 17,8% (13,5% en 2009). Sur les mêmes périodes le taux de chômage des hommes était respectivement de 18,4% et 13,4%. En 2014, Les femmes représentaient 47,1% de l'ensemble des chômeurs sur la commune de Metz. En comparaison, en Moselle, en 2014, la part des femmes parmi les chômeurs étaient de 49,6% et leur taux de chômage s'élève à 14,8%.

Le chômage en général touche en particulier les jeunes, 29,6% des femmes actives de 15-24 ans et 32,2% des hommes.

➤ Niveau de diplôme des femmes

En 2014, à Metz, on constate que 33,1% des femmes (35,6% en 2009) ne disposaient d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC contre 27,3% des hommes (28,6% en 2009). 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 2014, 36,4% des femmes ne disposaient d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC contre 26,4% des hommes.

Pour ce qui est des diplômes de l'enseignement supérieur, les femmes représentaient 31,5% en 2014 (30,2% en 2009) contre 32,4% pour les hommes (31,5% en 2009).

➤ **Composition des familles messines**

S'agissant enfin des conditions de vie et plus particulièrement de la famille, la commune de Metz comptait 20,5% de familles monoparentales (18,7% en 2009), dont 3% d'hommes seuls avec enfant(s) et 17,5% de femmes seules avec enfant(s). On constate que ce taux est en augmentation entre 2009 et 2014 et que ce sont les femmes qui sont les plus présentes dans cette structure familiale. Ainsi en 2016, sur les 4 209 familles en situation de monoparentalité connues de la Caf, seules 331 (soit 8%) sont composées d'un père seul. Les hommes seuls avec enfant sont donc près de deux fois moins représentés que dans l'ensemble de la population Insee.

En Moselle, en 2014, 14,2% des familles étaient des familles monoparentales, dont 2,5% 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 6,3 points.

➤ **Situation en matière de pauvreté**

A Metz, le taux de pauvreté, correspondant à la proportion d'individus dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté à 60% concerne 15,3% des femmes vivant seules en 2013. Tous âges confondus, ce taux est de 21,7%, nettement supérieur à celui de la Moselle (14,3%).

Le revenu disponible médian par unité de consommation des ménages s'établit à 18 825€ par an, soit 1 569€ par mois. Ce montant est inférieur de plus de 100 euros à celui de l'ensemble de la Moselle (soit 1 700€). Par ailleurs, l'écart entre les revenus des ménages les plus aisés et ceux des plus défavorisés est plus important à Metz.

A Metz comme en Moselle, le salaire net horaire moyen des hommes est de 14€ alors que celui des femmes est de 12€. En globalité, dans toutes les catégories socio professionnel, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. L'écart le plus important étant chez les cadres : 25€ pour les hommes et 20 € pour les femmes.

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 6h à 20h30, 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 minima sociaux de bénéficier de points spécifiques priorisant leur inscription dans les équipements petite enfance, et ce, sans avoir à justifier d'un emploi.

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.

Enfin, l'accueil des enfants porteurs de handicap est possible dans l'ensemble des structures, et l'une d'entre elles, Charlemagne, est plus particulièrement dédiée à ces enfants : 7 de ses 25 places leur sont réservées, avec l'encadrement de professionnels volontaires et formés.

➤ L'accompagnement à la fonction parentale

Accompagner les parents, les pères comme les mères, est un des axes prioritaires de la politique municipale en matière de Petite enfance et des Familles. 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.

Zoom sur...

Le chargé de mission "continuum éducatif petite enfance- maternelle" vise à favoriser la réussite éducative en organisant les conditions d'une transition en douceur pour tous les enfants qui vont à l'école pour la première fois : ceux qui sont scolarisés à deux ans, pour le prévoir dans des conditions idoines et propres à favoriser une séparation progressive avec leur famille, de bénéficier d'un meilleur apprentissage du langage, d'inciter les familles à entrer dans l'école et à s'impliquer dans la scolarité de leur enfant.

Ceux qui sont gardés par leurs parents, en fréquentant des lieux de socialisation tels que les LAPE et les ludothèques, ceux qui sont accueillis en accueil familial, par le biais de l'action des RAM notamment, et enfin ceux qui sont accueillis dans les EAJE, par le biais de la mise en place d'un projet spécifique "Transition vers la Maternelle".

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. Ces lieux sont de plus en plus fréquentés par les pères, y compris sans les mères. En effet, l'accès aux loisirs, aux arts et à la culture représente un fondement du développement et du bien-être de l'enfant, et notamment quand cette découverte est accompagnée par son ou ses parents. Afin de le promouvoir, la Ville offre aux familles la possibilité de bénéficier de ses équipements de premiers loisirs dans des conditions d'accessibilité optimale, aux conditions avantageuses du Pass'Eveil, dont le tarif est fonction du quotient familial.

Perspectives 2018

Les projets d'établissement cherchent à intégrer des pratiques permettant de traiter des problématiques de genre, notamment pour corriger d'éventuelles réponses et attitudes différentes des professionnels selon le sexe de l'enfant (proposition de jeux, échanges, etc.).

Il est également envisagé de travailler sur une campagne d'affichage sur la place des hommes en EAJE.

2. Les actions développées en matière d'Education

À Metz, 48% des inscrits sont des filles pour l'année scolaire 2017/2018, 48% sont inscrits au restaurant scolaire, et 47% des filles au périscolaire du soir.

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 pilote et met en œuvre une politique en faveur de la mixité à l'école et de l'égalité fille-garçon. Celle-ci est menée en lien étroit avec l'Education Nationale et le réseau associatif, et a pour objectif de rappeler les grands enjeux de la transmission, à l'école et par l'école, d'une culture de l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes. Cette

démarche est conçue selon une approche transversale qui engage l'ensemble des professionnels travaillant auprès des enfants et des actions pédagogiques, sur tous les temps de l'enfant (scolaire et périscolaire).

➤ Sensibiliser les acteurs éducatifs et les enfants

Temps fort de l'année 2016, la Ville de Metz a organisé, 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 sur le thème des mixités filles-garçons à travers la mise en place d'un atelier spécifique sur ce sujet. Élus, associatifs, parents et Éducation nationale ont témoigné sur des actions mises en œuvre dans les différents territoires et espaces éducatifs. Cette réflexion a abouti à la mise en place d'une formation conjointe en 2017 avec l'Education nationale et les agents de la Ville pour déconstruire les stéréotypes et définir les représentations, et les postures pédagogiques appropriées 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 poursuivi pour intégrer un volet sur l'égalité filles-garçons dans les animations entr'act et les activités périscolaires sur la pause méridienne 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.

Enfin, la ville poursuit son partenariat avec l'Education nationale, et plus particulièrement la circonscription de

Zoom sur :

Le concours des Olympes de la parole propose aux écoliers, collégiens et lycéens de réfléchir à la place des femmes dans la société. Ce concours est organisé par l'association française des femmes diplômées des universités (AFFDU) en partenariat avec le ministère de l'éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère en charge des Droits des Femmes et le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les thèmes abordés concernaient 'Les femmes et la politique' en 2016 puis 'les femmes dans les métiers du numérique' en 2017. Après l'école élémentaire Le Val en 2016, c'est au tour de l'école élémentaire des Hauts de Vallières - la classe de CM1- de remporter le Premier Prix ex-aequo en 2017.

La classe lauréate a été vivement félicitée par la municipalité lors d'une réception à l'Hôtel de Ville en juin dernier, en présence des représentants de l'Education Nationale et l'Association Française des Femmes Diplômées des Université.

Metz-Nord, qui accompagne les classes réalisant un projet sur le thème (danse, chant). 9 classes, soit 221 élèves sont concernées par cette action. Un rendez-vous phare soulignera l'ensemble de ces actions, le jeudi 14 décembre 2017, avec 'les Egalistiques' qui présenteront les projets de toutes les classes participantes y compris celui de la classe des Hauts de Vallières lauréate du Concours des Olympes de la Parole l'an passé. Une conférence en direction des adultes se tiendra en fin d'après-midi. Cette journée se déroulera à l'Arsenal, lieu mis tout spécialement à disposition de l'Education nationale par la Ville de Metz pour l'événement.

➤ Former les acteurs éducatifs

Pour mettre en œuvre cette ambition, la Ville poursuit sa démarche de formation des acteurs éducatifs. Pour cela, des actions pédagogiques sont 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 sont 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.

Les perspectives 2018

Sensibiliser :

Continuer à sensibiliser la communauté éducative et les associations socioéducatives intervenant dans les activités périscolaires au cours des réunions du comité de suivi du Projet Éducatif Territorial;

Inscrire l'égalité entre les filles et les garçons dans le PEDT (2018-2021), les projets d'école et des associations socio éducatrices.

Former :

Poursuivre l'organisation de séances de formation par les référentes pédagogiques auprès des chargés d'animation et agents d'encadrement;

Programmer :

Programmer dans les écoles de nouvelles actions de sensibilisation sur le thème de l'égalité filles-garçons par le biais de la programmation entr'act et des activités périscolaires sur la pause méridienne.

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

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. 68 associations sportives ont renseigné leurs nombre de licenciés. On y trouve 57% de licenciés pour 43 % 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 450 jeunes participants à l'Ecole des Sports : 66% de garçons, 33% 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 2017 a réuni 15 000 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.

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 10 000€, 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).

Pour 2017, outre la reconduite 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 232 000 €.

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. Les subventions octroyées 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 ...).

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. Afin de ne pas perdre ces jeunes filles, certains créneaux leur sont dédiés, 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. La découverte d'activités sportives spécifiques a d'ailleurs été proposées pour les jeunes adolescentes du quartier de Bellecroix (escalade, équitation, en lien avec les clubs messins). En lien avec l'APSIS, un projet de remise en forme pour des jeunes adolescentes éloignées de la pratique sportive, issues de la Grange-aux-Bois a été construit proposant 2 h d'activités hebdomadaires à la Halle d'athlétisme : musculation, fitness et athlétisme

Pour ailleurs, 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.

Les perspectives 2018

Mise en place du projet Allez les Filles, visant à faire découvrir la pratique sportive à des jeunes adolescentes qui en sont éloignées, des quartiers de Bellecroix et de la Patrotte. Projet mené en partenariat avec l'APSIS, les centres sociaux ADACS et AMIS, et en lien avec les clubs messins. Organisation d'un séjour sportif en juin prochain et participation des jeunes filles à la Messine

La transformation, en 2017, du terrain de football naturel en synthétique du stade Dezavelle s'inscrit dans le plan d'action 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, des travaux d'extension de certains bâtiments vestiaires, seront effectués afin de permettre aux équipes féminines de disposer de locaux dédiés.

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 3 400 pour les garçons et 3 657 pour les filles ; pour les adultes âgés de 15 à 64 ans, on compte 6 384 hommes abonnés et 9 476 femmes ; pour les 65 ans et plus, on dénombre 1 011 hommes et 1 500 femmes.

Concernant la galerie Verlaine, il est à noter qu'une majorité de femmes artistes seront exposées en 2018. Une manifestation pour la journée internationale de la femme le 8 mars 2018 sera organisée par les bibliothèques-médiathèques municipales.

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 séniors (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 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.

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 sont 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 un plan d'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 mené de concert avec Metz Métropole dans le cadre de la mutualisation des services.

D'autre part, dans le cadre de la Fabrique de l'Egalité 2017 organisé en collaboration entre associations, artistes, institutions, la ville, en partenariat avec l'association Famille Lorraine de Borny et le CDOS, a proposé l'exposition « les femmes dans le sport : le sport n'a pas de genre ! » dénonçant stéréotypes et lieux commun à travers une série d'affiches

Les perspectives 2018

Dans le cadre du groupe de travail CLS "Santé des femmes", la Ville et ses partenaires font le constat que les enfants, dès tout-petits, ont une vision biaisée des rapports de genre. Les professionnels soulignent le besoin de travailler la question du genre très amont pour prévenir in fine les violences intrafamiliales dont les enfants sont les victimes collatérales.

Il est jugé nécessaire pour cela de travailler avec les enfants, leurs parents et les enseignants :

- à la compréhension des relations de genre ;
- de sensibiliser à la question de l'égalité dans la vie quotidienne à travers les jeux, les enseignements et la vie professionnelle future ;
- de sensibiliser à la discrimination liée au genre par le développement de la capacité à identifier les stéréotypes.

Plusieurs dispositifs mis en œuvre par la commune ont pour objectifs de lutter contre les discriminations (Programme de Réussite Educative, actions dans le cadre de la Politique de la Ville, Projet Educatif Territorial, etc.). Ils seront mobilisés en 2018 pour travailler les questions d'inégalités de genres.

➤ 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 éloignés notamment les femmes. 55 femmes ont bénéficié de ce dispositif (33 en 2016) sur un total de 266 participants aux clauses sociales des marchés publics soit 20%.

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, 3 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 185 personnes dont 99 hommes et 86 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.

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

Le CCAS concourt à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en soutenant l'action de partenaires agissant spécifiquement à destination de femmes dont le parcours les place en situation d'inégalité par rapport aux autres citoyens. Pour cela, le CCAS dispose de 3 leviers : ses subventions de fonctionnement, ses subventions de projets pour lesquelles les partenaires peuvent être accompagnés et sa subvention dans le cadre du geste de noël qui a pour objectif de permettre à ces partenaires, souvent lieux de vie d'organiser un temps festif avec leur public.

En sa qualité de porteur juridique du PRE, le CCAS finance également les actions de soutien à la parentalité mise en œuvre dans le cadre du PRE, actions qui permettent aux parents d'échanger sur leurs expériences et ainsi que chacun trouve son équilibre au sein de sa famille.

Enfin, 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

➤ 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'usager 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'usager 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 ...).

➤ La lutte contre les violences faites aux femmes

Au sein du CCAS, combattre la violence faite aux femmes 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 de l'Insertion est formé 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, la personne ressource pour ses collègues. La législation autour de ce thème évoluant fréquemment, ce travailleur social est le garant de la bonne information à transmettre à l'ensemble de ses pairs.

La DASI a intégré depuis près de 5 ans le 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.

La participation à ce réseau permet de mieux appréhender et prendre en charge les femmes victimes de violence. Les quatre réunions annuelles sont des moments d'échange, mais aussi d'information. Quand les partenaires se connaissent, l'action est facilitée.

➤ **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 et à la parentalité s'élevait en 2017 à 61 745 €. Ainsi le CCAS a soutenu :

- l'AIEM pour le Gite 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 qui accueille des jeunes filles mineures avec des enfants,
- 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.
- Le CMSEA qui organise « les P'tits Déjs de la parentalité » à thème sur la vie quotidienne (sommeil, alimentation...) au sein des établissements scolaires pour sensibiliser, valoriser des parents et leurs compétences
- La maison d'Anjou qui organise les « petits déjeuners des parents » tout au long de l'année scolaire où les parents peuvent échanger leurs expériences, réfléchir sur les sujets liés à leur enfant et qu'ils souhaitent aborder

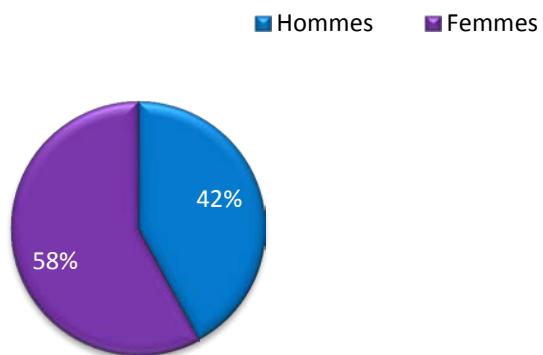
ANNEXE 1 :

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

1. Cartographie des effectifs

A. Répartition Globale des effectifs sur emplois permanents et non permanents

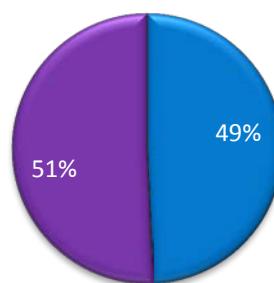
Répartition des agents sur emplois permanents et non permanents



Hommes	1034	42%
Femmes	1421	58%

B. Répartition sur emploi permanent (agents titulaires et non titulaires)

Répartition des agents sur emploi permanent (agents titulaires et non titulaires)

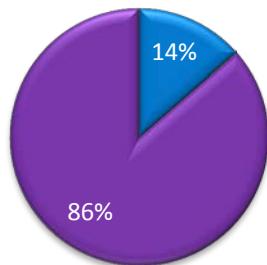


Hommes	967	49%
Femmes	995	51%

C. Répartition sur emploi non permanent

Répartition sur emploi non permanent (agents non titulaires)

■ Hommes ■ Femmes

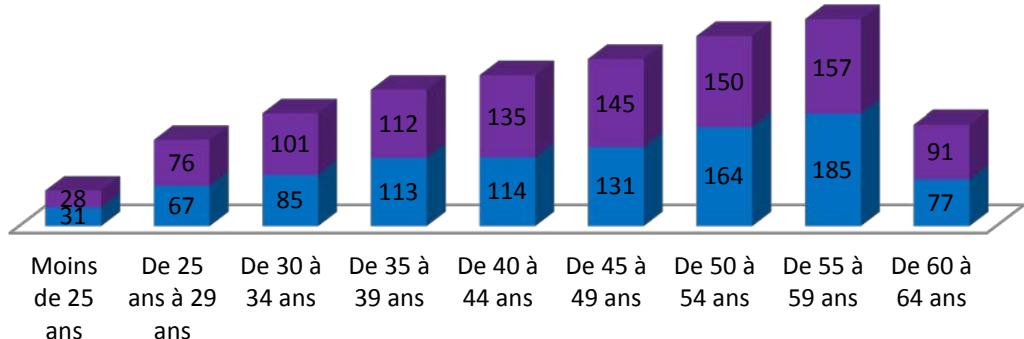


Hommes	67	14%
Femmes	426	86%

D. Répartition par tranche d'âge (emplois permanents)

Répartition par tranche d'âge

■ Hommes ■ Femmes



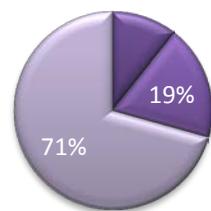
	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	31	28
De 25 ans à 29 ans	67	76
De 30 à 34 ans	85	101

De 35 à 39 ans	113	112
De 40 à 44 ans	114	135
De 45 à 49 ans	131	145
De 50 à 54 ans	164	150
De 55 à 59 ans	185	157
De 60 à 64 ans	77	91
65 ans et plus	0	0
TOTAL	967	995

E. Répartition par catégorie hiérarchique (emplois permanents)

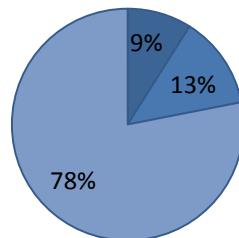
Répartition par catégorie hiérarchique: Femmes

■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C



Répartition par catégorie hiérarchique : Hommes

■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

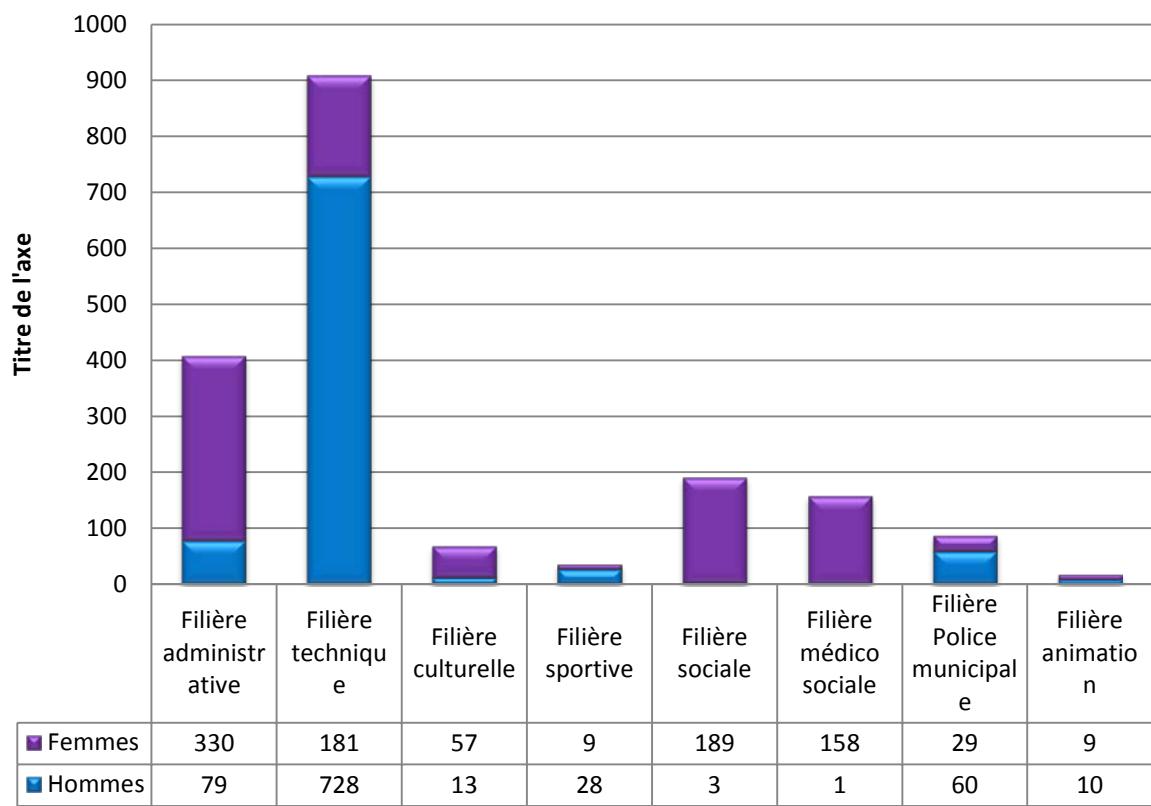


Répartition par catégorie hiérarchique (emplois permanents)

	Hommes	Femmes
Catégorie A	83	102
Catégorie B	120	180
Catégorie C	723	680
Sans catégorie (apprenti – es+ contrats d'insertion)	41	33

F. Répartition par filière (emplois permanents)

Répartition par filières

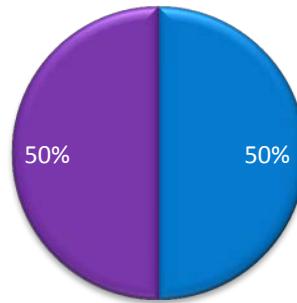


G. Répartition des effectifs de l'encadrement supérieur

La Direction Générale au 31 décembre 2016

Répartition des effectifs de la Direction Générale

■ Hommes ■ Femmes

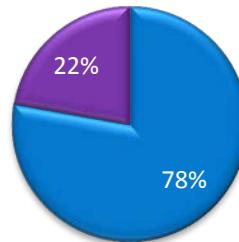


Hommes	3	50%
Femmes	3	50%

La direction des pôles au 31 décembre 2016

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

■ Hommes ■ Femmes

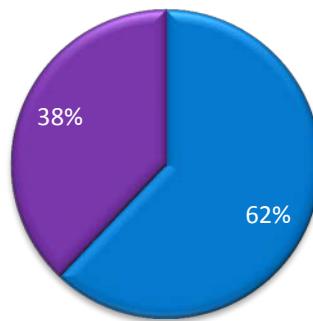


Hommes	14	78%
Femmes	4	22%

H. Répartition des agents déclarés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Répartition des agents BOE

■ Hommes ■ Femmes



Hommes	108	62%
Femmes	66	38%

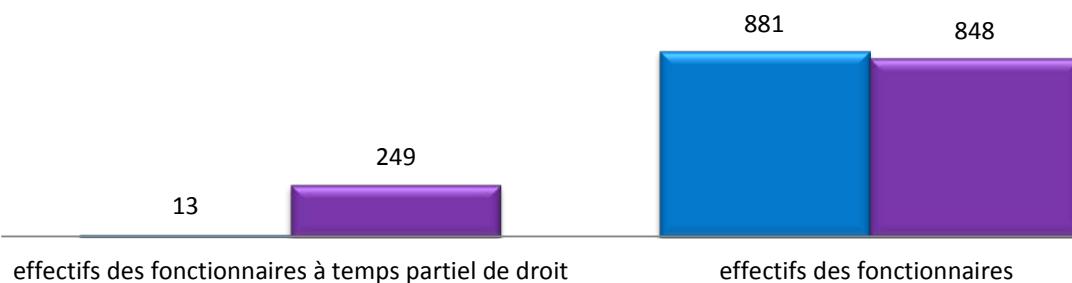
2. L'organisation du travail à la ville de Metz

C'est en matière d'organisation du temps de travail que les disparités entre femmes et hommes sont les plus notables. Les temps partiels de droit sont pris par des femmes

A. Répartition des agents à temps partiel par sexe (fonctionnaires)

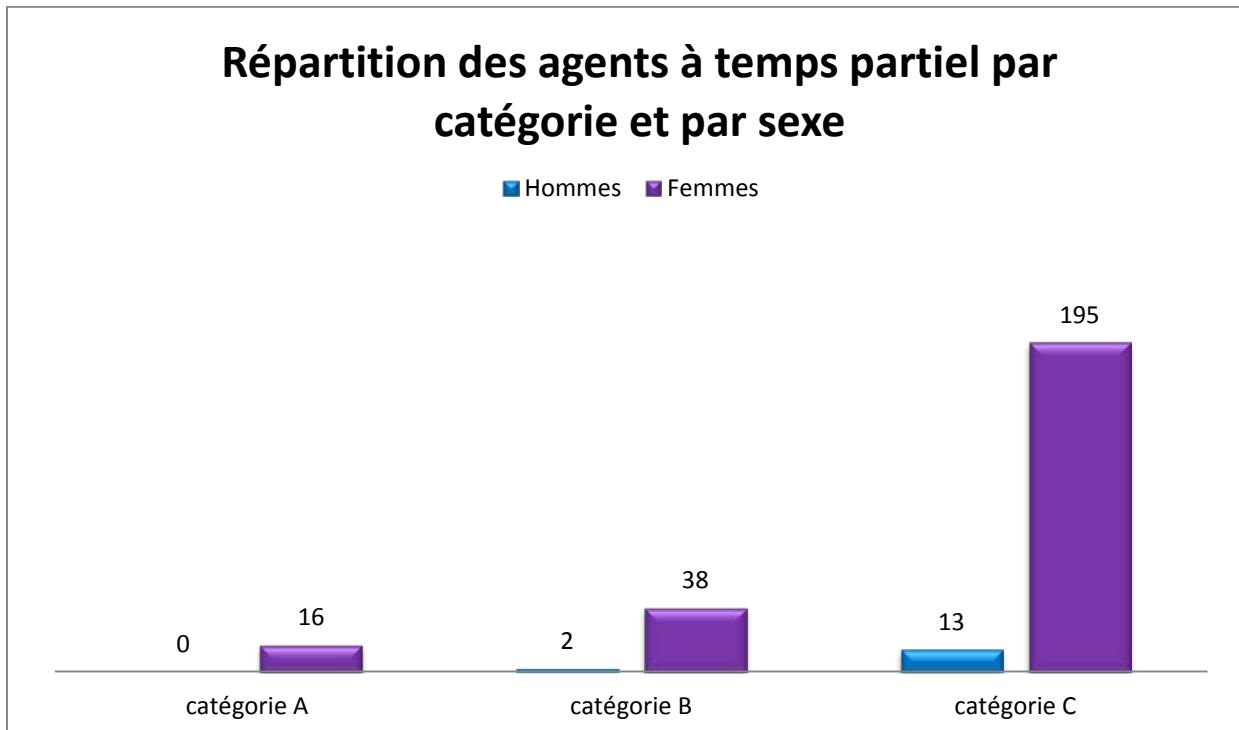
Répartition des agents par temps partiel et par sexe

■ Hommes ■ Femmes



	Hommes	Femmes
effectifs des fonctionnaires à temps partiel de droit	15	249
effectifs des fonctionnaires	881	848
% des effectifs à temps partiel/ par effectif des fonctionnaires	1,70%	29,36%

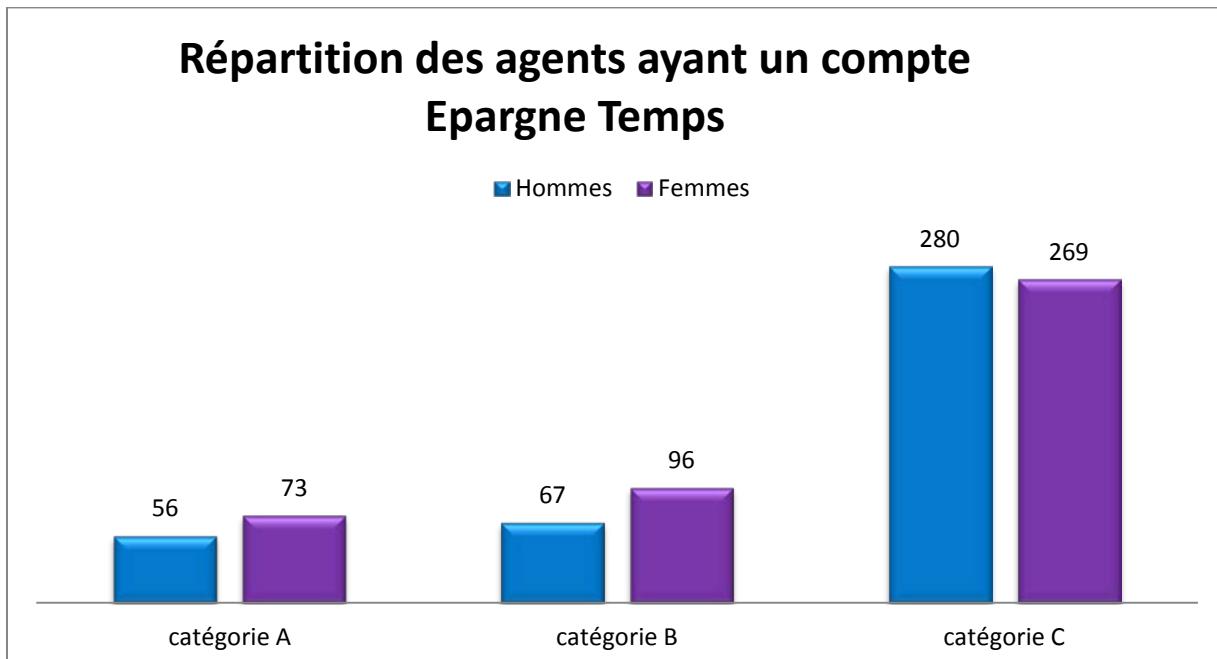
B. Répartition des agents à temps partiel par catégorie et par sexe (fonctionnaires)



	Hommes	Femmes
catégorie A	0	16
catégorie B	2	38
catégorie C	13	195

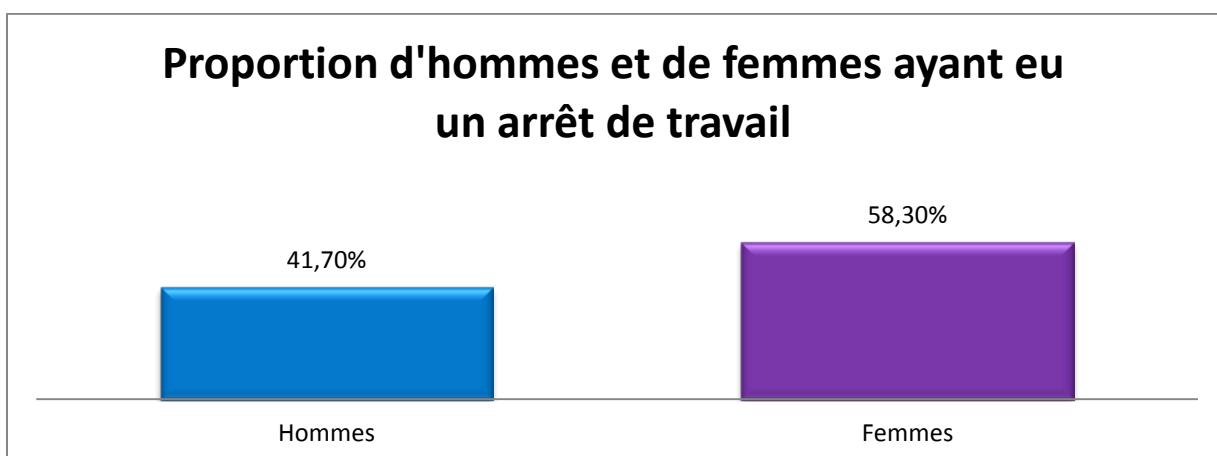
C. Compte Epargne temps (fonctionnaires)

Répartition des agents ayant un Compte Epargne Temps



	Hommes	Femmes
catégorie A	56	73
catégorie B	67	96
catégorie C	280	269

D. Absentéisme médical des fonctionnaires

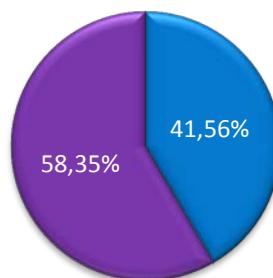


Hommes	41,7%	382
Femmes	58,3%	533

A noter Les raisons médicales sont les suivantes: maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, disponibilité pour maladie, mi-temps thérapeutique, congé pour grave maladie, hospitalisation, convalescence après hospitalisation, cure pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité et paternité.

Répartition par genre du nombre de jours de maladie ordinaire

■ Hommes ■ Femmes

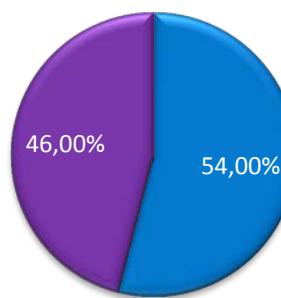


Hommes	41,65 %	16 972 jours
Femmes	58,35 %	12 111,5 jours

a. Répartition par genre du nombre de jours d'accident de travail

Répartition par genre du nombre d'agents ayant eu un accident de travail

■ Hommes ■ Femmes

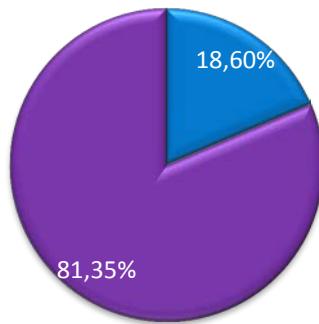


Hommes	54 %	34 agents
Femmes	46 %	29 agents

b. Répartition par genre des congés pour enfant malade

Répartition par genre des congés pour enfant malade

■ Hommes ■ Femmes



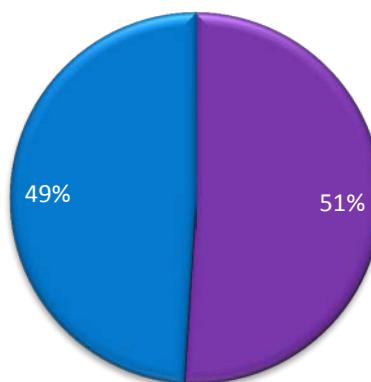
Hommes	18,60 % (58 jours)
Femmes	81,35 % (253 jours)

3. La formation à la Ville de Metz

A. Répartition des jours de formation par genre

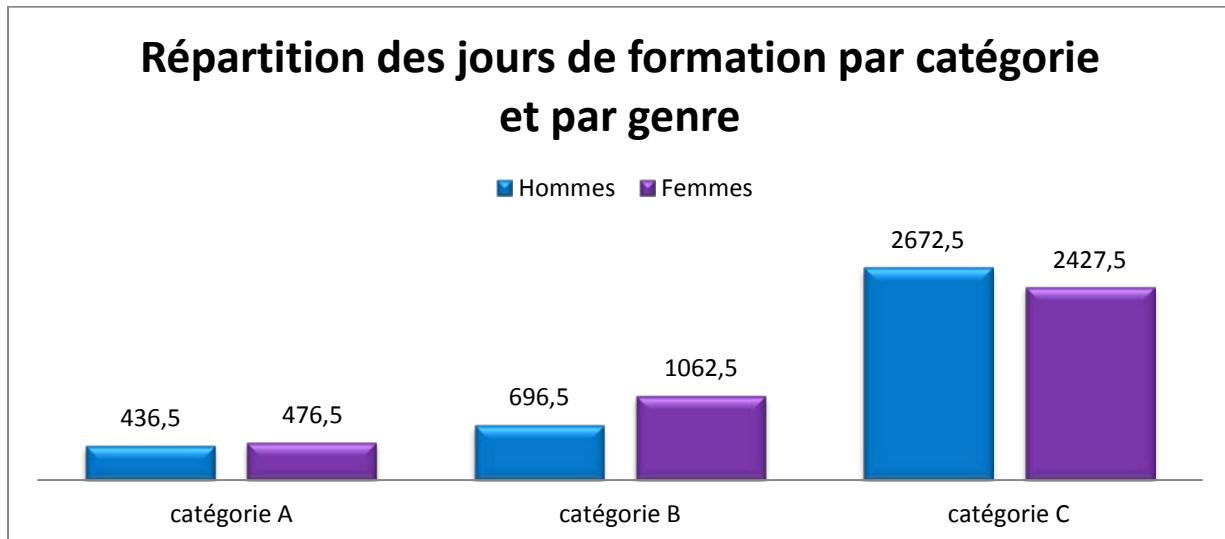
Répartition des jours de formations par genre

■ Hommes ■ Femmes



Hommes	51 % (4590,5 jours)
Femmes	49 % (4424 jours)

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



4. Rémunération et promotion

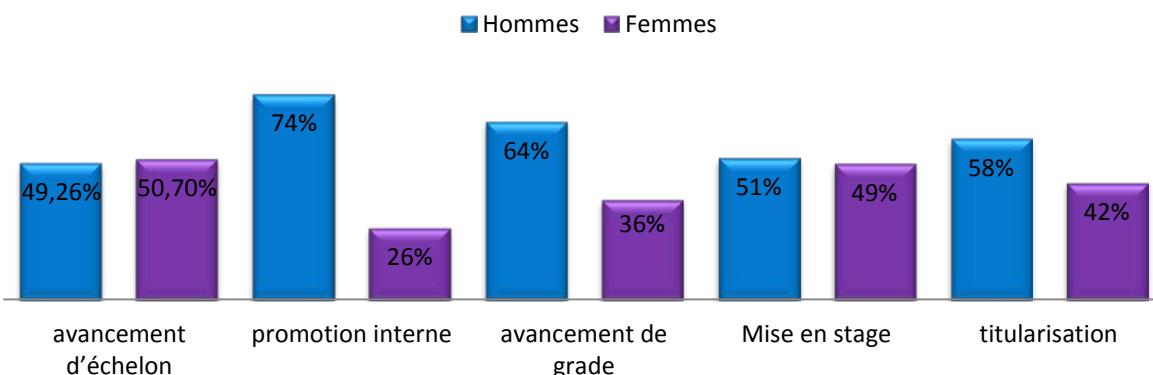
A. Rémunération

Répartition sur les 100 premiers salaires de la collectivité (salaire moyen mensuel)

Hommes	73	3711€/salaire moyen mensuel net
Femmes	27	3574€/salaire moyen mensuel net

B. Carrière

Répartition par genre des avancements de carrière

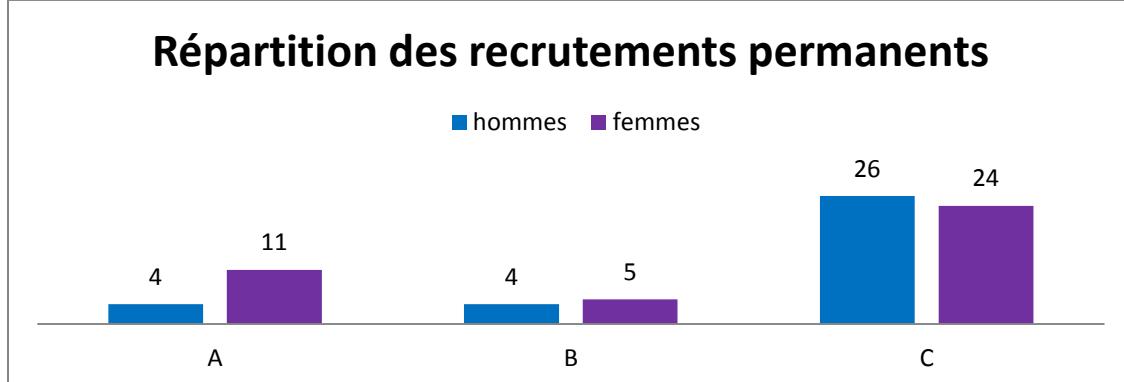


répartition par genre des avancements de carrière (%)

	Hommes	Femmes
avancement d'échelon	49,26%	50,70%
promotion interne	74%	26%
avancement de grade	64%	36%
Mise en stage	51%	49%
titularisation	58%	42%

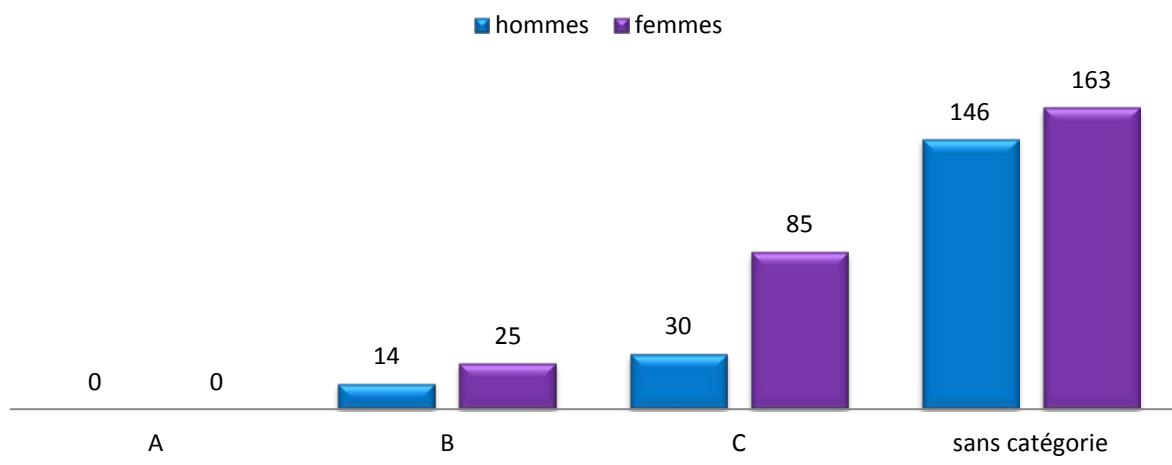
C. Recrutement

Répartition des recrutements permanents



Recrutements permanents	A	B	C
hommes	4	4	26
femmes	11	5	24

Répartition des recrutements non permanents

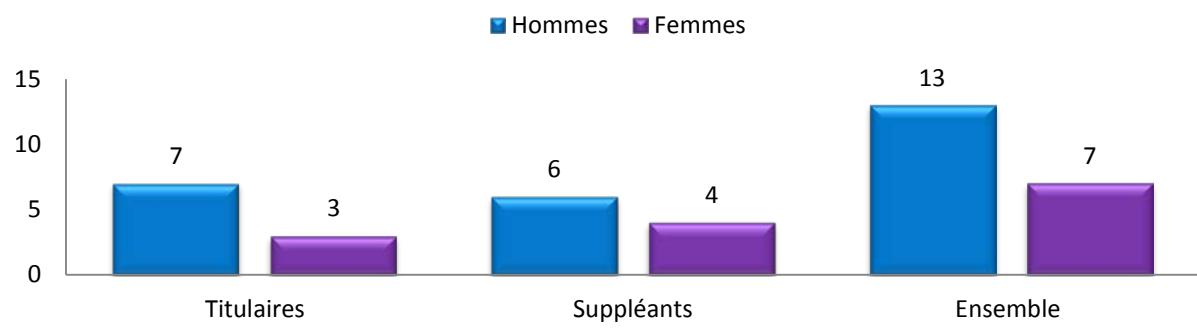


RECRUTEMENT non permanent	A	B	C	sans catégorie
hommes	0	14	30	146
femmes	0	25	85	163

5. Instances de dialogue social

A. Comité Technique

Répartition des représentants du personnel au comité technique

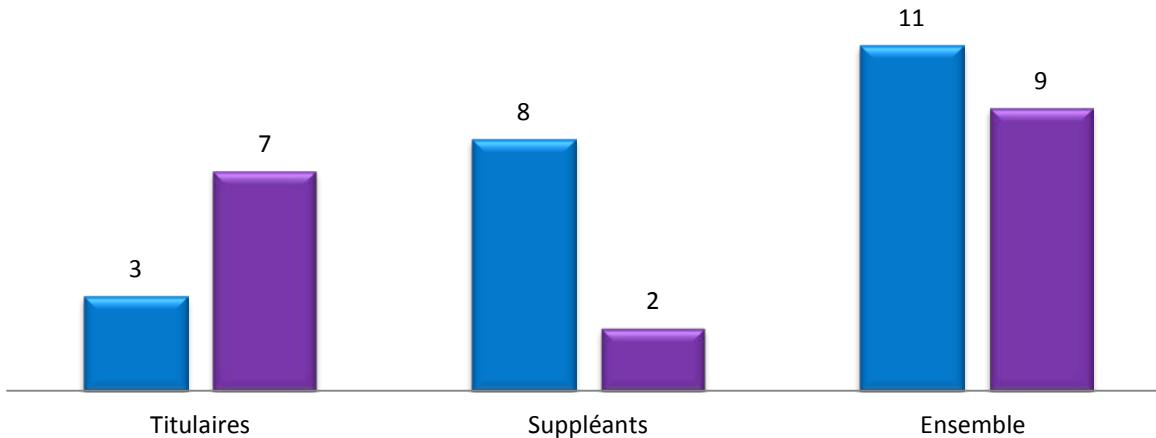


répartition des représentants du personnel au Comité technique

	Hommes	Femmes
Titulaires	7	3
Suppléants	6	4
Ensemble	13	7

Répartition des représentants de la collectivité au comité technique

■ Hommes ■ Femmes



répartition des représentants de la collectivité au Comité technique

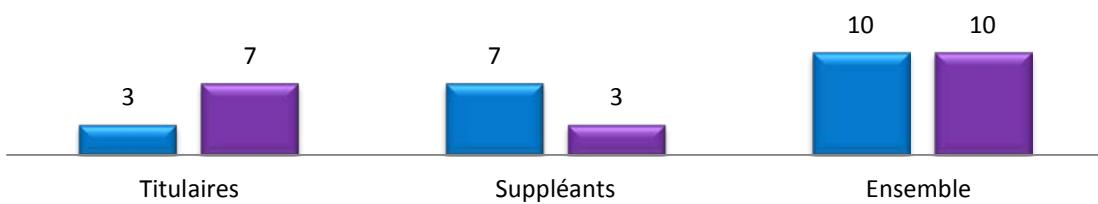
	Hommes	Femmes
Titulaires	3	7
Suppléants	8	2
Ensemble	11	9

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

a. Représentants du personnel

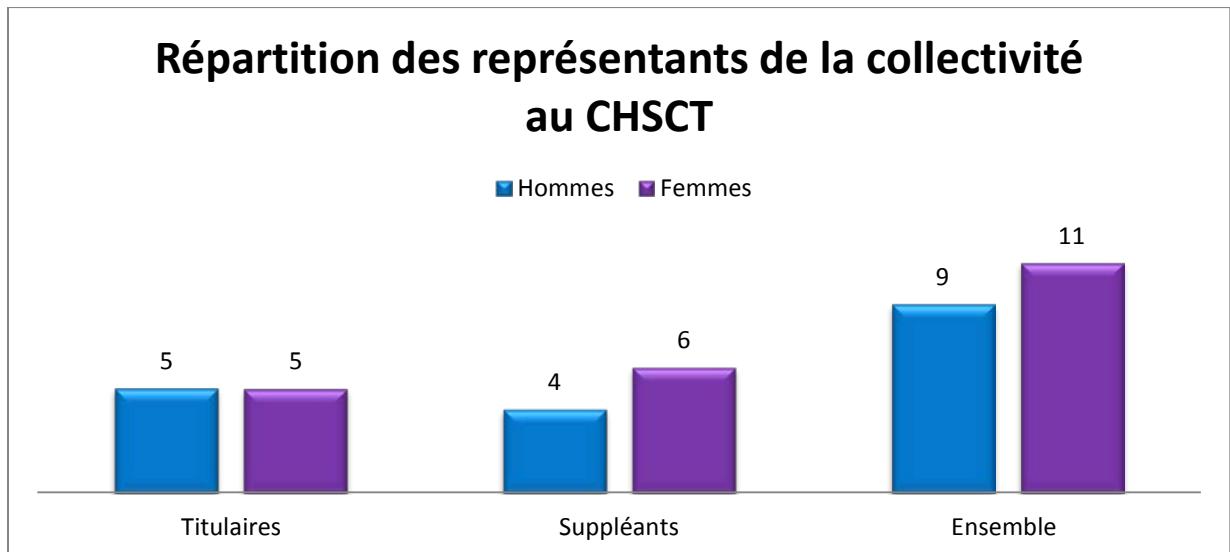
Repartition des représentants du personnel au CHSCT

■ Hommes ■ Femmes



répartition des représentants du personnel au CHSCT		
	Hommes	Femmes
Titulaires	3	7
Suppléants	7	3
Ensemble	10	10

b. Représentant de la collectivité

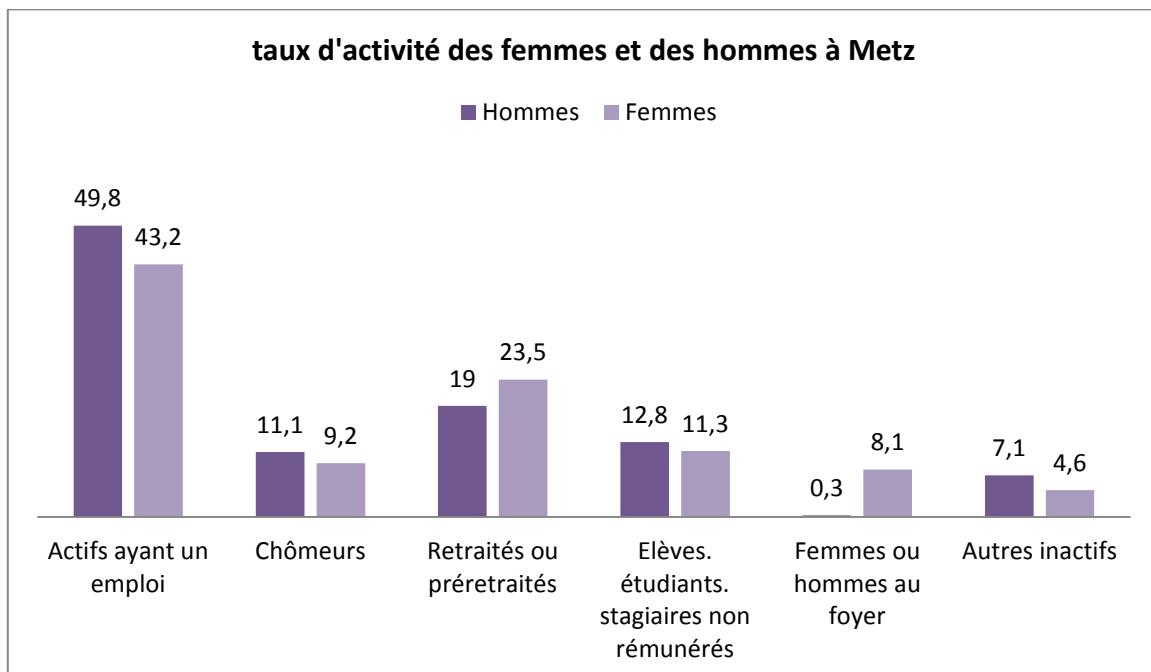


Répartition des représentants de la collectivité au CHSCT		
	Hommes	Femmes
Titulaires	5	5
Suppléants	4	6
Ensemble	9	11

ANNEXE 2 :

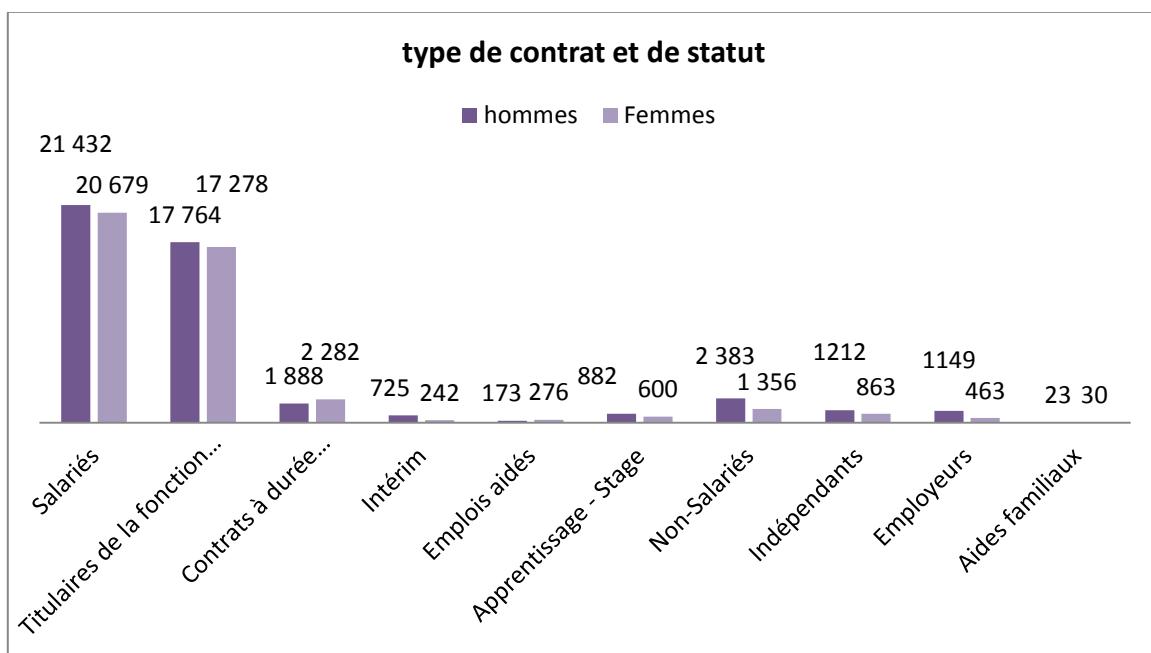
CHIFFRES CLES ET DONNEES STATISTIQUES SUR LA SITUATION MESSINE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

I. Emploi et taux d'activité des femmes



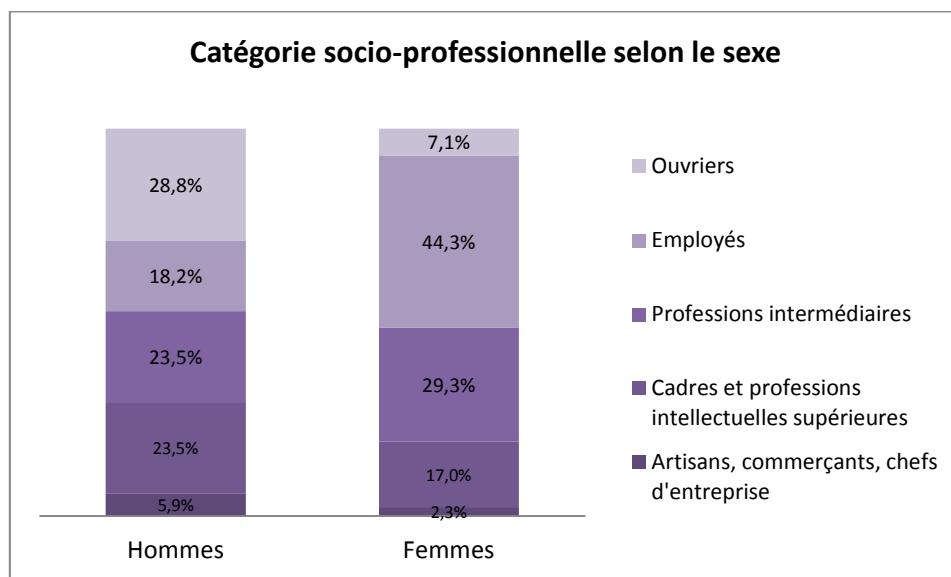
	Ensemble	Hommes	Femmes
Actifs ayant un emploi	46.4	49.8	43.2
Chômeurs	10.1	11.1	9.2
Retraités ou préretraités	21.4	19.0	23.5
Elèves. étudiants. stagiaires non rémunérés	12.0	12.8	11.3
Femmes ou hommes au foyer	4.3	0.3	8.1
Autres inactifs	5.8	7.1	4.6
Ensemble	100	100	100

Source INSEE 2014

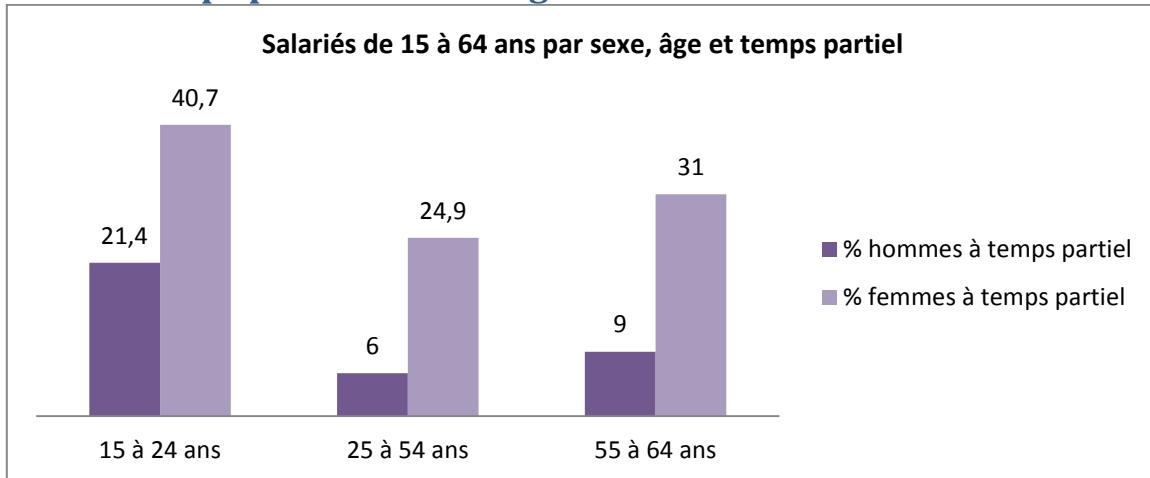


	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	23 816	100.0	22 035	100.0
Salariés	21 432	90.0	20 679	93.8
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	17 764	74.6	17 278	78.04
Contrats à durée déterminée	1 888	7.9	2 282	10.4
Intérim	725	3.0	242	1.1
Emplois aidés	173	0.7	276	1.3
Apprentissage - Stage	882	3.7	600	2.7
Non-Salariés	2 383	10.0	1 356	6.2
Indépendants	1 212	5.1	863	3.9
Employeurs	1 149	4.8	463	2.1
Aides familiaux	23	0.1	30	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.

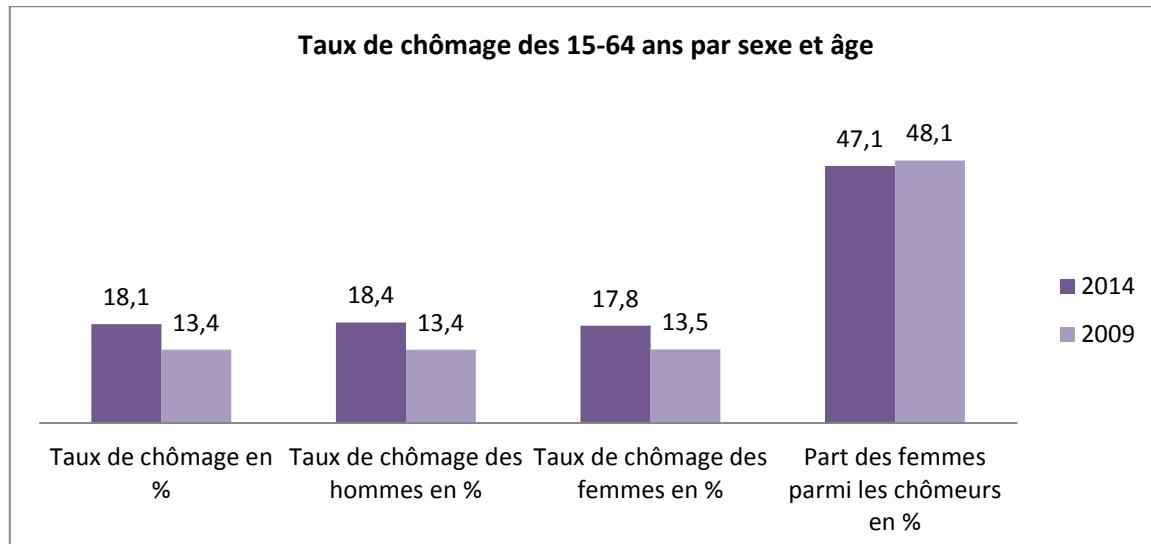


II. Temps partiel et chômage des femmes



	Hommes	dont % temps partiel 2014	dont % temps partiel 2009	Femmes	dont % temps partiel 2014	dont % temps partiel 2009
Ensemble	21 0201	8.3	7.4	20 456	27.6	26.6
15 à 24 ans	2 682	21.4	20.7	2 364	40.7	36.6
25 à 54 ans	15 812	6.0	5.0	15 071	24.9	24.3
55 à 64 ans	2 706	9.0	7.4	3 020	31.0	29.6

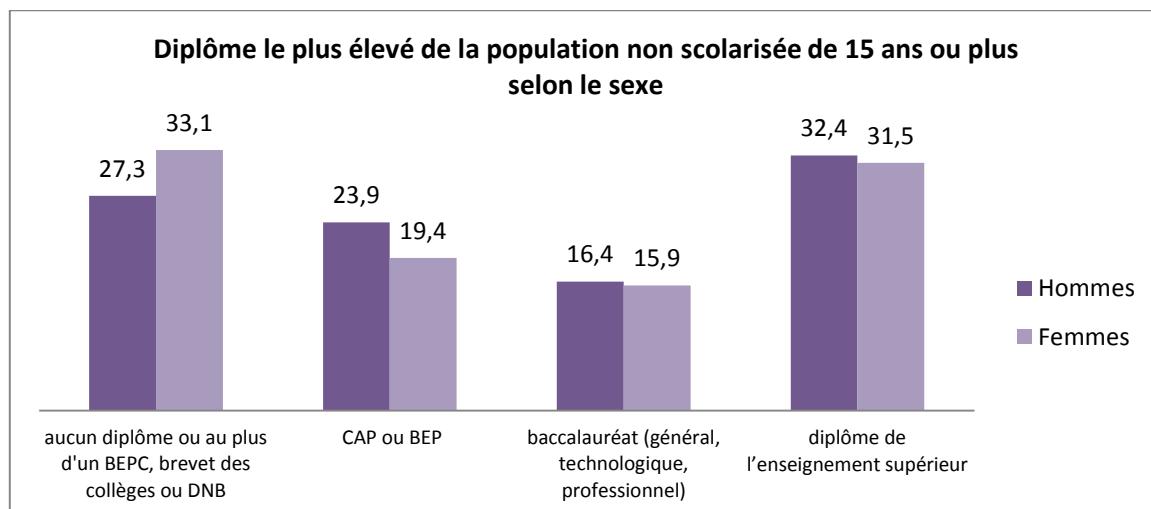
(INSEE 2009,2014)



	2014	2009
Nombre de chômeurs	9 986	7 988
Taux de chômage en %	18.1	13.4
Taux de chômage des hommes en %	18.4	13.4
Taux de chômage des femmes en %	17.8	13.5
Part des femmes parmi les chômeurs en %	47.1	48.1

(INSEE 2009,2014)

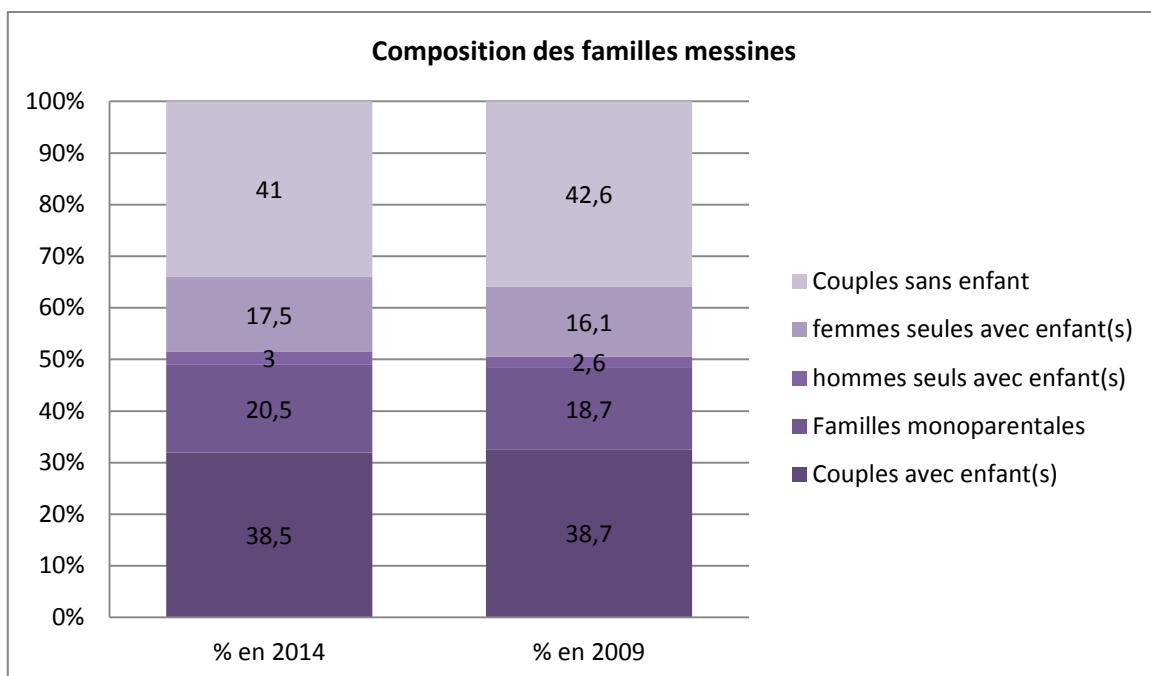
III. Niveau de diplôme des femmes



	2014			2009		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
	82 830	39 610	43 220	86 100	41 095	45 005
Part des titulaires en %						
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	30.4	27.3	33.1	32.2	28.6	35.6
d'un CAP ou d'un BEP	21.6	23.9	19.4	22	25.1	19.1
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	16.1	16.4	15.9	15.0	14.8	15.1
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	31.9	32.4	31.5	30.8	31.5	30.2

(INSEE 2009,2014)

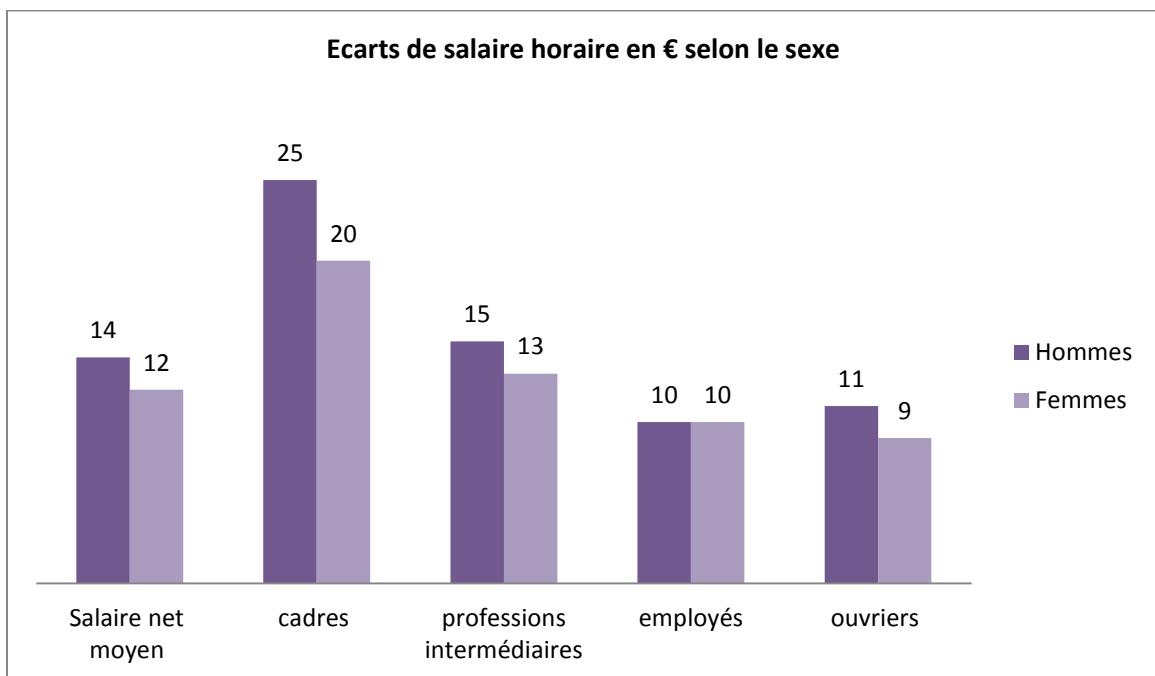
IV. Composition des familles



	2014	%	2009	%
Ensemble	28 236	100	29 769	100
Couples avec enfant(s)	10 884	38.5	11 523	38.7
Familles monoparentales	5 783	20.5	5 557	18.7
hommes seuls avec enfant(s)	854	3.0	766	2.6
femmes seules avec enfant(s)	4 929	17.5	4 792	16.1
Couples sans enfant	11 569	41.0	12 689	42.6

(INSEE 2009,2014)

V. Ecarts de salaires



Les écarts de salaire selon le sexe (€/h)	Hommes	Femmes
Salaire net moyen	14	12
cadres	25	20
professions intermédiaires	15	13
employés	10	10
ouvriers	11	9