

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 29 novembre 2018

DCM N° 18-11-29-1

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 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 sur l'exercice 2019.

Vu et présenté pour enrôlement,

Signé :

Pour le Maire

La Première Adjointe au Maire,

Isabelle KAUCIC

Service à l'origine de la DCM : Relations et informations internes

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 : 42 Absents : 13

Dont excusés : 11

Décision : SANS VOTE



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES F♀MMES ET LES H♂MMES DE LA VILLE DE METZ

2018

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 2018 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 depuis 2014 dans une démarche interne en faveur de la diversité articulée autour de trois axes prioritaires:

- le handicap, par un conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP) et la désignation interne d'un référent handicap au sein de la DRH
- la gestion des Ressources Humaines, en particulier la lutte contre les discriminations en matière de recrutement et de mobilité,
- la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, démarche de progrès de son Projet d'Administration Municipale.

La prise en compte de l'égalité professionnelle à l'interne, et plus particulièrement en matière de Ressources Humaines s'est accompagnée en 2016 de l'élaboration du premier rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté à l'assemblée délibérante en préalable au Débat d'Orientations Budgétaires.

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, cet état des lieux s'accompagne de propositions d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes 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

A. Données Statistiques

Le présent rapport fait état de données statistiques établies au 31 décembre 2017. Globalement, les indicateurs présentent une stabilité sur les trois années de référence, la structuration socio démographique des effectifs ayant peu varié sur cette période.

➤ Les effectifs

Au 31 décembre 2017, la Ville de Metz compte 2450 agents en position d'activité sur postes permanents et non permanents dont 58,5% de femmes et 41,5 % d'hommes.

Ce taux de féminisation est en très légère hausse par rapport à 2016 (58%), sachant qu'il se situait à 56% en 2015. Il reste néanmoins inférieur à celui de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (60,5% des agentes).

La répartition femme/homme sur emplois permanents est quant à elle davantage équilibrée, avec une proportion de 51% de femmes.

On notera a contrario le taux important de féminisation des emplois non permanents de l'ordre de 80% (86% en 2016, 78% en 2015) et qui porte essentiellement sur des contrats à temps non complet, issus des secteurs de l'éducation (agents d'encadrement pour accompagner les enfants à la cantine..) ou bien encore de l'entretien des locaux. Cette problématique nécessite une étude spécifique de la collectivité qui sera engagée en 2019, en lien avec les partenaires sociaux.

➤ Répartition par catégories statutaires

Pour l'ensemble des cadres de catégorie A, le taux de féminisation de 56% continue de progresser légèrement (55% en 2016 et 51% en 2015); la moyenne nationale se situant à 61% pour la Fonction Publique Territoriale.

Concernant la catégorie dite intermédiaire, 58% des agents de catégorie B sont des femmes (60% en 2016).

Le taux de représentativité féminine en catégorie C s'élève quant à lui à 48,8% % (48% en 2016).

➤ Répartition par filières professionnelles

Comme pour les deux années précédentes, la non mixité persiste dans certains métiers à dominante soit masculine, soit féminine, selon les filières professionnelles en particulier dans le domaine technique ou dans le secteur médico-social.

Ainsi la filière technique, qui représente près de la moitié des postes permanents de la collectivité, est composée de plus de 80% d'hommes. Ils ne sont par contre que 1,4% à relever de la filière médico-sociale, filière également bien représentée à la Ville au travers des secteurs éducation et petite enfance (près de 20% des effectifs). La faible mixité de ces différents métiers est liée à la répartition des rôles sociaux notamment dans les cursus de formation, ce qui ne facilite pas l'engagement d'une politique de recrutement diversifiée.

Seule la filière animation, faiblement représentée (- de 10% des effectifs) tend à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont présentes en filière police municipale sur 1/3 des effectifs. Cette représentativité est supérieure à la moyenne nationale de la Fonction Publique Territoriale qui se situe à 22% de femmes au sein de la filière police municipale.

Enfin, elles représentent plus de 81% des métiers administratifs mais aussi de ceux de la filière culturelle.

La représentation féminine sur les postes de direction de Pôles se maintient, soit 4 directrices sur 18 postes (2 postes vacants au 31/12/2017 pourvus à parité en 2018).

La Direction Générale est quant à elle féminisée à hauteur de 57% (4 femmes et 3 hommes), contre 50% en 2016, ceci en prenant en compte les deux emplois de DGA dédiés aux fonctions ressources (ressources humaines, finances, commande publique et systèmes d'information), mutualisés avec Metz Métropole courant 2017.

Quant aux recrutements sous statut fonctionnaire (102), ils sont pour $\frac{3}{4}$ féminins en 2017, sachant néanmoins que le recrutement sur les emplois dits précaires, à temps non complet et à durée déterminée, demeure également majoritairement féminin.

➤ Temps de travail

En matière de temps de travail les disparités entre les femmes et les hommes sont toujours aussi notables. En 2017, le taux des femmes à temps partiel se maintient à 28,25% (29,3% en 2016). Chez les hommes, le temps choisi se maintient également à un faible niveau avec un taux de 1,8% (contre 1,70% en 2016).

Selon l'étude du conseil économique, social et environnemental publiée en 2013, le recours au

temps partiel par les femmes tient notamment du partage encore 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, comme indiqué précédemment, les postes à temps non complet sont quasi exclusivement féminins (99%).

A noter que parmi les fonctionnaires qui ont ouvert un Compte Epargne Temps (951 agents), 54% sont des femmes. Ce taux est quasi équivalent, quelle que soit la catégorie statutaire A-B-C de l'agent.

Les congés pour enfant malade sont toujours pris majoritairement par les femmes 78% en 2017 (81% en 2016).

Les congés de paternité en 2017 ont été sollicités par 26 agents dont 1 agent en catégorie A, 3 agents en catégorie B et 22 en catégorie C.

➤ **Formation**

En 2017, la répartition femme/homme des heures de formation suivies par les agents municipaux reste équilibrée et se maintient par rapport à 2016 avec une proportion de 52% d'hommes et 48% de femmes.

La répartition entre les femmes et les hommes par catégories statutaires est la suivante:

- Catégorie A : 53% des agents qui ont suivi au moins une journée de formation sont des femmes (52% en 2016).
- Catégorie B: 53% des agents qui ont suivi au moins une journée de formation sont des femmes (60% en 2016).
- Catégorie C: 46% des agents qui ont suivi au moins une journée de formation sont des femmes (47% en 2016).

➤ **Absentéisme**

En matière d'absentéisme médical, la répartition des jours d'absences en 2017 apparaît relativement équilibrée et proportionnelle à la représentativité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, avec 52,15 % de femmes contre 47,85 % d'hommes (58% de femmes/42 % d'hommes en 2016).

On recense 49 fonctionnaires masculins ayant eu un accident du travail et 43 agents féminins.

➤ **Rémunération et carrière**

On comptabilise 27% de femmes parmi les 100 plus hautes rémunérations de la collectivité (24% en 2016) avec un écart de rémunération moyen de 4% par rapport aux hommes.

En 2017, les nominations au titre de la promotion interne sont quasi à parité (52 % d'hommes et 48% de femmes), sachant que les promotions internes en catégories A et B ont été à majorité féminines (8 femmes et 5 hommes). Les avancements de grade marquent également une proportion majoritairement féminine (58 % de femmes), 125 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade sur les 216 avancements réalisés.

En catégorie A, la répartition femme/homme est à égalité (8 femmes et 8 hommes); elle est

majoritairement féminine en catégorie B (12 femmes/8 hommes) et en catégorie C (105 femmes/91 hommes).

➤ Dialogue social

La représentativité des femmes et des hommes au sein du Comité Technique (55% de représentantes du personnel) et du CHSCT (45% de représentantes du personnel) reste stable.

Il est rappelé qu'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 dont le scrutin a lieu le 6 décembre 2018.

B. Plan d'actions 2017/2020 de la politique des ressources humaines

La démarche engagée vers l'égalité professionnelle a permis de relever certaines inégalités et de proposer un plan d'actions 2017-2020 "Egalité Agissons" consacré à l'égalité des femmes et des hommes.

Le plan d'actions 2017 - 2020 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
- **Axe 3** : Créer les conditions d'une conciliation vie familiale et vie professionnelle plus équilibrée
- **Axe 4** : Lutter contre les stéréotypes sexistes et agir contre les formes de violence en situation de travail



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 en 2017 et l'obtention du label#sexismepasnotregenre délivré par le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.

Ainsi, au-delà de la mise en place de mesures de sensibilisation au respect des principes d'égalité et de lutte contre les stéréotypes sexistes, les actions du Plan 2017 – 2020 s'inscrivent également dans les politiques Ressources Humaines structurantes de la collectivité, en particulier :

- ✓ Politiques de l'emploi et des rémunérations : réforme du régime indemnitaire (RIFSEEP); situation des postes horaires à temps non complet; prévention des discriminations à l'embauche
- ✓ Mise en œuvre du Plan de Prévention des Risques Psycho-sociaux au sein de la collectivité
- ✓ Développement de la Qualité des conditions de Vie au Travail.

Axe 1 : Favoriser l'égalité dans l'évolution des compétences et des parcours professionnels

Objectifs :

- ✓ Collecter les données sexuées et les analyser dans les domaines ressources humaines
- ✓ Mieux connaître les situations professionnelles pour mieux les faire évoluer

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

Action 2 : Formation "recruter sans discriminer" pour l'ensemble des acteurs du recrutement (action 2016/2017)

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)

Nouveautés 2018 :

Action 4: Etat des lieux des emplois horaires à temps non complet au sein de la collectivité et propositions d'actions, en concertation avec les représentants du personnel (2018/2019)

Action 5: favoriser les formations, parcours et passerelles professionnels au sein des métiers de la sphère éducative (VAE, bilans de compétence, immersions...)

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

Objectifs :

- ✓ Diffuser les informations et événements 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 événements 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)

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

Objectifs :

- ✓ 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

Action 1 : Soutenir les parents dans les modes de garde en proposant l'attribution de places dans les crèches municipales

Action 2: Distribution de paniers alimentaires sur lieu de travail

Action 3: Promouvoir la possibilité de recourir au temps partiel et à la prise des congés familiaux de droit

Nouveautés 2018:

Action 4: accompagnement social d'agentes victimes de violences, conjugales, sexuelles et sexistes par l'assistante sociale du personnel. L'intervention sociale en faveur du personnel s'articule autour de deux axes complémentaires que sont la prévention et l'aide à la personne. Son intervention peut donc s'inscrire tant dans la sphère professionnelle que personnelle.

Action 5: Veiller à la mise en place de thématiques en rapport avec le sexisme et/ou la conciliation vie familiale et vie professionnelle dans le cadre de "novembre de la Qualité de Vie au Travail" organisé depuis 2017 au sein des services municipaux.

Thème 2018: la "déconnexion" (conférence et ateliers divers)

Axe 4 : Lutter contre les stéréotypes sexistes et agir contre les violences en situation de travail

Objectifs :

- ✓ Lutter contre toutes les formes de sexisme
- ✓ 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 (en cours)

Nouveautés 2018 :

Action 3 : Dans le cadre du Plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux de la collectivité, mise en place d'indicateurs de situations d'agression subies par les agents municipaux (par des usagers ou entre collègues) dont les violences sexistes; ceci aux fins de mise en place de mesures complémentaires de prévention et procédures internes en lien avec le CHSCT

Action 4 : Dans le cadre du traitement de signalements à la DRH, proposition systématique de possibilité d'entretien avec un psychologue du travail (intervenant externe)

II. LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA VILLE DE METZ EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité femmes-hommes est garantie par la loi 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.

Ce rapport a vocation à dresser un état des lieux de la situation messine en matière d'égalité femmes-hommes et à 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 du recensement INSEE 2015 publié en 2018.

➤ Caractéristique sociodémographiques

Les femmes représentaient 51.15 % de la population messine en 2015 (51,5% en 2013). A partir de 75 ans, du fait de l'écart de l'espérance de vie, les femmes sont plus nombreuses que les hommes : 64.55 % des personnes recensées de plus de 75 ans sont des femmes. En 2015, Metz comptait 47 782 hommes de 15 ans et plus (47858 en 2014) et 50 861 femmes (51 049 en 2014) de 15 ans et plus.

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

En 2015, sur les 80 568 personnes de 15-64 ans, 67,8% sont comptabilisés parmi les actifs (occupés ou au chômage); le tiers restant est considéré inactif (étudiants pour 15,2%, retraités 5,9%, autres inactifs 11,2%

Le taux d'emploi des hommes s'établit à 56,9% et celui des femmes à 53,3%.

Les femmes ne représentent que 39,67% des cadres et professions intellectuelles supérieures alors que 71,12% d'entre elles sont employées.

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

A Metz en 2015, le taux de chômage des hommes était de 19.1% au sens du recensement et celui des femmes de 18.3%. La part des femmes parmi les chômeurs est de 47.1% en 2015 contre 47.9% en 2010.

Le chômage touche en particulier les jeunes puisqu'en 2015, il affecte 31% des femmes actives de 15-24 ans et 33% des hommes.

En 2015, 27,5 % des salariées travaillaient à temps partiel contre 8,7 % pour les hommes. Les femmes représentent ainsi 75,31 % des salariés travaillant à temps partiel.

➤ **Niveau de diplôme des femmes**

En 2015, à Metz, on constate que 32,4% des femmes (33,1% en 2014) ne disposaient d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC contre 25,8% des hommes (27,3% 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 2015, 35,5% des femmes ne disposaient d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC contre 25,4% des hommes.

Pour ce qui est des diplômes de l'enseignement supérieur, les femmes représentaient 32,3% en 2014 (31.5% en 2014) contre 33,8% pour les hommes (32,4% en 2009).

➤ **Composition des familles messines**

S'agissant enfin des conditions de vie et plus particulièrement de la famille, la commune de Metz comptait 20,2% de familles monoparentales (20,5% en 2014), dont 2.8% d'hommes seuls avec enfant(s) et 17,3% de femmes seules avec enfant(s).

En Moselle, en 2015, 14,4% des familles étaient des familles monoparentales, dont 2,6% d'hommes seuls avec enfant(s) et 11,8% 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 5.8 points.

➤ **Situation en matière de salaire**

Le taux de pauvreté correspond à la proportion d'individus dont le niveau de vie est inférieur pour une année donnée à un seuil, dénommé seuil de pauvreté (exprimé en euros). La norme européenne est de parler de niveau de pauvreté à partir du seuil de 60% du niveau de vie médian

A Metz, le taux de pauvreté s'établit à 22,4% tous âges confondus, ce taux est de nettement supérieur à celui de la Moselle (14.7%).

Sur le territoire municipal, le salaire horaire net moyen s'établit au global en 2015 à 13,20 €, pour les femmes il est de 11,4€ et 14,4 € pour les hommes. La situation est très marquée chez les cadres où l'écart est de 5,10 €.

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**

La Ville a adapté ses modes d'accueil de façon à répondre aux besoins particuliers de toutes les familles.

Ainsi, l'ensemble des Etablissements Recevant des jeunes Enfants (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.

➤ **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 chargé de mission parentalité coordonne 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 autour de problématiques telles que l'autorité parentale, la communication dans la famille, l'adolescence, la santé, etc.

Zoom sur...

Le chargé de mission "continuum éducatif petite enfance-maternelle" favorise 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 Lieux d'Accueil Parents Enfant (LAPE) et les ludothèques, ceux qui sont 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".

La Ville de Metz finance également plusieurs Lieux d'Accueil Enfant Parents. Des espaces où les parents peuvent venir partager un moment avec leur enfant, en bénéficiant de conseils de professionnels. Pour les familles, cette formule est simple d'accès et favorise la socialisation des enfants.

Le Pôle Petite Enfance propose également 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 et de complicité. Des lieux de plus en plus fréquentés par les pères, y compris sans les mères.

Perspectives 2019

Les projets d'établissement cherchent à identifier des pratiques permettant d'intégrer le traitement 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 envisagé de travailler sur une campagne d'affichage sur la place des hommes en EAJE.

2. Les actions en matière d'éducation

À Metz, 47,7% des inscrits pour l'année scolaire 2018/2019 sont des filles, 48,2% sont inscrits au restaurant scolaire, et 47,67% des filles le sont 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).

➤ **L'égalité dans le Projet Educatif de Territoire**

Dans le cadre des ateliers de consultation du Projet Éducatif Territorial 2018-21, une consultation de l'ensemble des partenaires institutionnels (Éducation Nationale, Conseil Départemental, DDCS, CAF, fédérations d'éducation populaire...) et de la communauté éducative (parents, directeurs d'écoles, associations, agents de la Ville et partenaires éducatifs) a eu lieu en avril 2018 au Cloître des Récollets pour valoriser les actions déjà menées et co-construire des actions partenariales pour les 3 prochaines années. Une formation conjointe entre chargés d'animation du Pôle Education et enseignants de l'Éducation Nationale a été mise en place en septembre-octobre 2018 autour d'une action commune et partenariale. Elle permet de déconstruire les stéréotypes et les représentations, et de définir les postures et méthodes pédagogiques appropriées.

Zoom sur

Dans le cadre des propositions d'action du Projet Éducatif Territorial 2018-21, des ateliers de sensibilisation à l'égalité fille-garçons ont été définis sur les temps scolaires et périscolaire. Ainsi, à l'école des Hauts de Vallières, une exposition sur la lutte contre les discriminations va être présentée pendant un mois, avec le soutien du Pôle Politique de la Ville.

Dans chaque espace éducatif, est abordée la thématique de l'égalité filles-garçons avec les enfants. Ce travail fera l'objet d'une restitution auprès des parents.

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

Le Pôle Education poursuit le partenariat avec l'Éducation nationale sur le projet des Égalistiques qui permet de sensibiliser 10 classes, soit environ 250 élèves. Un rendez-vous phare organisé à l'Arsenal en décembre 2017 a permis de valoriser l'ensemble des réalisations des enfants sur la thématique de l'égalité filles-garçons.

Perspectives 2019

- sensibiliser les enfants au cours d'ateliers sur temps scolaire, pause méridienne et périscolaire du soir,
- sensibiliser les parents à l'égalité Filles-garçons en valorisant la production des enfants,
- organiser des réunions d'information avec des personnes ressources,
- valoriser des parcours de réussite de femmes ou d'hommes dans des métiers très orientés selon les sexes,
- former les acteurs éducatifs aux stéréotypes et aux enjeux de l'égalité filles-garçons

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

Parmi les 188 associations partenaires de la Ville ayant renseigné le titre de leur 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 l'Ecole des Sports, sur 2 718 jeunes participants à l'Animation Estivale 2017, 55% était des garçons contre 45% de filles, et sur 450 jeunes participants à l'Ecole des Sports : 66% de garçons, 33% de filles.

➤ **Soutien aux actions ou manifestations**

La féminisation du sport connaît un net développement et plusieurs clubs, parmi lesquels 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 ont créé des sections féminines que la Ville soutient au travers d'aides financières.

La 7ème édition de la course « La Messine » s'est déroulée le 29 avril 2018. Réservée aux femmes, elle a pour objectifs de promouvoir la féminisation de la course à pied et de sensibiliser le public à la lutte contre le cancer du sein. Elle accueille également des personnes à mobilité réduite avec un accompagnateur et le "Challenge Mère/Fille". Plus de 10 000 femmes ainsi que des enfants de moins de 4 ans ont pris le départ.

Le dispositif d'Education Musicale et Orchestrale à Vocation Sociale (DEMOS), soutenu par la Ville de Metz à hauteur de 10 000€, 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 est constitué à parité de filles et de garçons.

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**.

➤ **Soutien à la pratique sportive féminine**

En complément du soutien au club phare de la ville, l'équipe féminine Metz Handball, la ville promeut particulièrement l'égalité filles-garçons à travers l'action de l'école des sports.

Le projet "Allez les Filles" a été mené cette année, proposant une programmation d'activités physiques et sportives pour des jeunes adolescentes du quartier de Bellecroix, en lien avec l'APSYS et le centre social ADACS.

L'Ecole des sports a par ailleurs développé un plan d'actions spécifique pour encourager les jeunes filles à pratiquer une activité sportive. Certains créneaux leur sont dédiés, à l'image de ce qui se fait dans les clubs sportifs. Des activités sportives spécifiques sont proposées notamment pour les jeunes adolescentes du quartier de Bellecroix.

Les perspectives 2019

Les Trophées du sport, manifestation organisée par la Ville de Metz pour récompenser tous les acteurs du sport et en particuliers le sport féminin mettront à l'honneur des femmes dans les différentes catégories récompensées.

L'Ecole des Sports reconduira le projet Allez les Filles qui sera étendu aux autres quartiers Politique de la ville.

4. Les actions dans le domaine culturel

La désignation en 2018 des nouvelles rues ou espaces adoptée par le Conseil Municipal a porté sur 4 noms de femmes et 5 d'hommes soit une quasi parité. Ces chiffres traduisent la volonté affirmée de la municipalité d'amoindrir la disparité existante avec l'objectif immédiat d'atteindre 10% des rues messines portant un patronyme correspondant à un nom de femmes (contre 8% en 2017).

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 en attestent. En effet, pour les enfants de 0 à 14ans, les usagers des bibliothèques sont à 48% des garçons et 52% des filles ; pour les adultes âgés de 15 à 64 ans, on compte 40% d'hommes abonnés et 60% de femmes ; pour les 65 ans et plus, on dénombre également 40% d'hommes et 60% de 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.

Par ailleurs, la ville assure la gestion de l'harmonie municipale composée de 55 musiciens permanents dont 38 hommes et 17 femmes.

Enfin, dans la construction des programmations artistiques de la ville, une attention particulière est portée à un meilleur équilibre entre la présence d'artistes hommes et de femmes. On peut noter par exemple une progression sensible dans l'édition 2018 des fêtes de la Mirabelles qui a proposé 23 concerts du 18 au 25 août, soit 53 artistes hommes et 36 artistes femmes. Quant au festival Constellations Metz, les 4 parcours artistiques dans la ville ont invités 41 artistes hommes et 7 artistes femmes.

5. Les actions 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'égalité 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 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. 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'Aïem 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

Le Pôle Politique de la Ville participe à la promotion de l'Egalité Femmes – Hommes à travers deux outils : la Fabrique de l'Egalité et le Contrat Ville. La Fabrique de l'Egalité met en avant des actions de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations. Elle a pour objet d'amener ces questions dans l'espace public aux côtés des différents acteurs impliqués sur le territoire.

Le Contrat de ville intègre l'égalité Femmes – Hommes comme une priorité transversale. L'objectif est que les différents projets soutenus dans le cadre du Contrat contribuent à plus d'égalité. Cela peut se traduire par des actions spécifiques en direction des femmes (type chantier d'insertion favorisant l'accès des femmes au marché de l'emploi), ou par le souci de maintenir/créer de la mixité dans des activités jusqu'ici fréquentées majoritairement par un public masculin

En 2018, la Fabrique de l'Egalité s'inscrit dans le débat public en profitant des événements du 8 mars (Journée Internationale pour le Droit des Femmes) et du 17 mai (journée internationale de

lutte contre l'homophobie).

L'occasion de présenter :

- ✓ "Quand je serai grande... tu seras une femme ma fille" de la Cie Caravane en collaboration avec la salle Braun,
- ✓ "We want sex equality" projection/débat en partenariat avec l'Université de Lorraine
- ✓ une table-ronde avec TCRM-Blida sur la place des femmes dans les jeux vidéo et sur l'entrepreneuriat féminin dans le numérique
- ✓ « À mon âge je me cache encore pour fumer » de Rayhana Obermeyer projeté au Centre social ADACS.

Les perspectives 2019

En 2019, la Fabrique de l'Egalité proposera des actions de sensibilisation sur l'Egalité Femmes – Hommes singulièrement le projet "les dames du Rap" visant à permettre à des jeunes filles des quartiers de la Politique de la Ville de développer leurs talents dans le monde masculin du rap. Des stages vont se dérouler aux vacances de la Toussaint pour un concert prévu autour du 8 mars à la BAM.

Un travail avec l'Université de Lorraine va permettre de compléter l'approche artistique par un volet sociologique.

➤ L'insertion professionnelle

La clause d'insertion prévue par l'article 38 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. 61 femmes ont bénéficié de ce dispositif (55 en 2017, 33 en 2016) sur un total de 286 participants aux clauses sociales des marchés publics soit 21%.

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.

La ville de Metz a voté la création d'un chantier d'insertion en 2007 qui a débuté en mars 2008. Initialement prévu pour 12 postes dans deux champs d'intervention de la collectivité, la propreté urbaine et les espaces verts, la volonté des élu-e-s s'est portée sur une diversification des emplois.

Ainsi, le champ des missions s'est largement développé au fil des années pour offrir de nouvelles perspectives d'emploi et notamment au public féminin. Aujourd'hui sept services sont concernés par l'accueil de personnel en insertion ; la propreté urbaine, la politique de la ville, les archives municipales, les bibliothèques-médiathèques, les piscines, la gestion domaniale et les services.

En 2018, la Ville de Metz a accueilli 26 salarié-e-s en chantier d'insertion. Une grande majorité de

ces postes est occupé par des femmes. En effet, 18 femmes ont travaillé dans le chantier soit 70% des effectifs.

Enfin, le dispositif d'accompagnement social et professionnel « starter » destiné aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans a permis de recevoir 184 personnes au 14 novembre dont 109 hommes et 75 femmes. La très grande majorité des femmes reçues orientent leur recherche d'emploi vers les services à la personne et à la collectivité.

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

Grande cause nationale, l'égalité entre les femmes et les hommes se traduit par une stratégie forte qu'il s'agisse de diffuser la culture de l'égalité dès le plus jeune âge, d'enrayer les inégalités de salaire et de favoriser une meilleure conciliation des temps de vie, de prévenir et combattre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, de promouvoir la parité dans toutes les sphères de la société... le Gouvernement s'engage partout où les inégalités continuent de s'exercer : à l'école, dans la rue, dans les administrations et les entreprises, dans les transports, dans les médias, dans les territoires, dans les foyers, sur Internet. La ville de Metz participe à différentes actions et initiatives locales en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes.

➤ Lutte contre les violences faites aux femmes

Au titre du programme national, à noter la participation des services de la Ville aux groupes de travail du réseau messin de lutte contre les violences faites aux femmes et notamment au sous-groupe visibilité de l'information et coopération des réseaux de professionnels.

Un colloque est organisé, ainsi qu'une projection débat autour du film "les chatouilles" ouvert à tous.

La Ville de Metz soutient également l'évènement sportif et engagé la Saharienne, raid solidaire féminin ainsi que le Zonta Club qui est particulièrement impliqué dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

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 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 une 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 Programme de Réussite Educative (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 invite 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 professionnel(le)s 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. 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 chacun de faire respecter ses droits. La rencontre avec un travailleur social est le moment de faire le point sur le droit de chacun,
- ✓ 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 pour accompagner chaque victime de violences vers une réponse adaptée et personnalisée.
- ✓ Lutter contre la traite des êtres humains en particulier, la lutte contre la prostitution : toute personne en situation de traite humaine, quelle que soit sa nature, peut trouver un relais au sein du CCAS qui lui permettra de faire valoir ses droits et l'accompagnera dans le signalement et la dénonciation de sa situation.

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

La Direction de l'Action Sociale et de l'Insertion 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 :

- ✓ Développer une meilleure connaissance de l'ensemble des partenaires de terrain
- ✓ Partager une connaissance commune de la problématique des violences faites aux femmes
- ✓ Construire des réponses adaptées et cohérentes sur le secteur
- ✓ Faciliter 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 charges les femmes victimes de violence. Les quatre réunions annuelles sont des moments d'échange, mais aussi d'information.

Le CCAS a été convié une fois par trimestre aux réunions du réseau, l'occasion de faire la connaissance de nouveaux partenaires (assistantes sociales du service social départemental par exemple ou des professionnels du champ médical), de bénéficier d'une intervention de Laurent Puech, assistant social, spécialiste du secret professionnel, qui a rappelé aux acteurs comment travailler ensemble avec des informations sensibles. De nombreux professionnels de plusieurs champs différents (social, médical, juridique et forces de l'ordre) se sentent concernés par la lutte

contre les violences faites aux femmes et cherchent à intégrer ses rangs.

Une première action d'information collective s'est déroulée en novembre 2017 au sein du CCAS, à l'occasion de la journée de l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Destinée aux agents du CCAS, de la Ville de Metz et de Metz Métropole, ainsi qu'au public accueilli au CCAS. Deux courts-métrages sur la violence au travail et la violence au sein du couple ont été diffusés durant deux jours, afin de toucher un large public et sensibiliser les personnes au sujet des violences. Les personnes qui le souhaitent pouvaient interpeler les agents à la fin de la diffusion de ces vidéos pour poser des questions.

Une seconde action d'information collective s'est déroulée en décembre 2017 afin d'évoquer la problématique du harcèlement sexuel, au moment de l'émergence du mouvement #MeToo. Inspirées d'une formation créée au Québec, afin de comprendre réellement ce qu'est la notion de harcèlement sexuel et de poser des éléments relatifs au cadre légal (peine d'emprisonnement et amende), cette action a pour but de trouver collectivement des solutions à cette problématique à travers des exemples fictifs.

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

Faisant de la lutte contre les inégalités et l'accès au droit deux priorités, 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 2018 à 54 450€. Ainsi le CCAS a soutenu :

- ✓ L'AIEM pour l'accueil de femmes victimes de violence au sein du Gîte mais aussi des femmes à la rue dans l'Abri ainsi qu'une action spécifique sur l'accompagnement des situations de violence à travers le dispositif «inform'elles»,
- ✓ L'équipe Saint Vincent pour l'accueil des femmes isolées au foyer Saint-Eucaire,
- ✓ 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 qui réserve 36 places d'hébergement à des jeunes filles mineures avec 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 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 pour « les P'tits Déjs à thème de la parentalité » sur la vie quotidienne (sommeil, alimentation...) au sein des établissements scolaires pour sensibiliser, valoriser des parents et leurs compétences
- ✓ La maison d'Anjou et ses « petits déjeuners des parents » organisés tout au long de l'année scolaire où les parents peuvent échanger leurs expériences, réfléchir sur les sujets liés à leur enfant.

ANNEXE 1 :

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

I. CARTOGRAPHIE DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2017

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

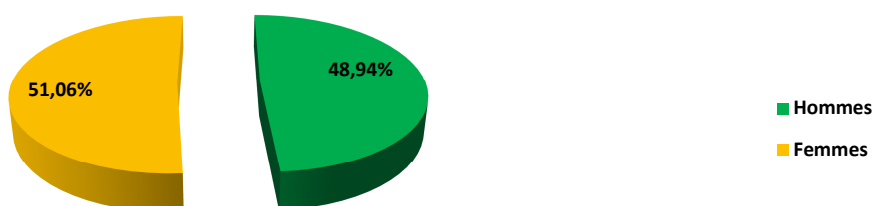
Répartition des agents sur emplois permanents et non permanents au 31/12/2017



	31/12/2017		31/12/2016	
Hommes	1 052	41,5%	1 034	42,0%
Femmes	1 483	58,5%	1 421	58,0%
TOTAL	2 535		2 455	

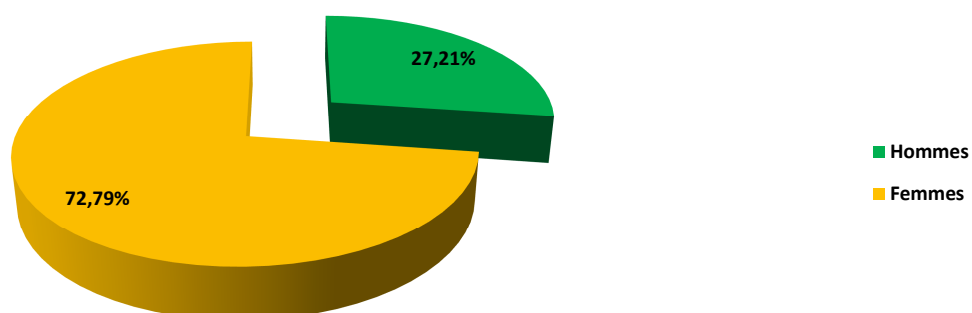
B. Répartition des effectifs sur emplois permanents (agents titulaires et non titulaires)

Répartition des agents sur emplois permanents 31/12/2017 (agents titulaires et non titulaires)



	31/12/2017		31/12/2016	
Hommes	920	48,94%	967	50,78%
Femmes	960	51,06%	995	49,20%
TOTAL	1 880		1 962	

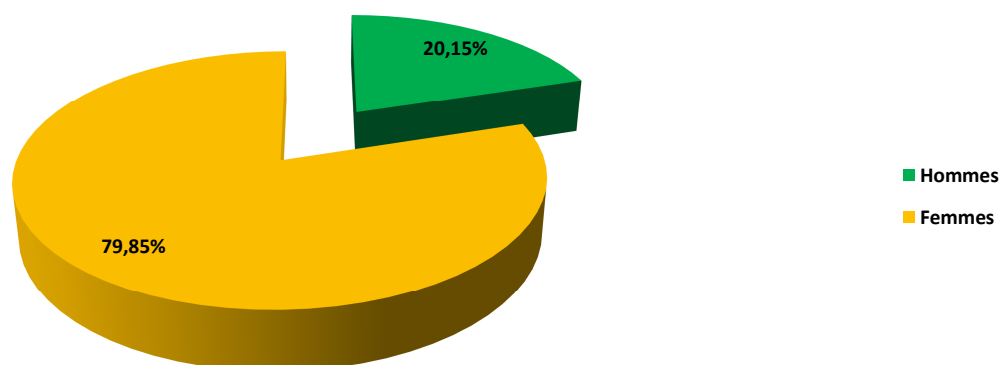
Répartition des agents non titulaires sur les emplois permanents au 31/12/17



	31/12/2017		31/12/2016	
Hommes	40	27,21%	67	50,78%
Femmes	107	72,79%	426	49,20%
TOTAL	147		493	

C. Répartition des effectifs sur les emplois non permanents (agents non titulaires)

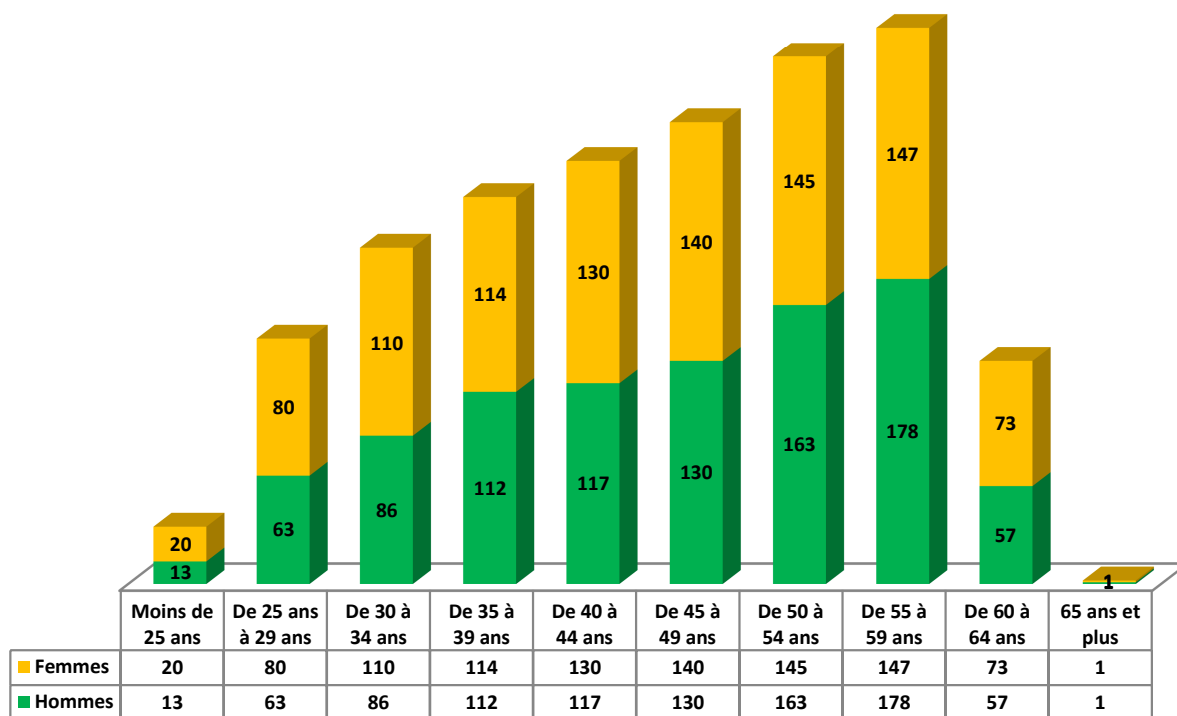
Répartition sur les postes non permanents



	31/12/2017		31/12/2016	
Hommes	132	20,15%	67	13,59%
Femmes	523	79,85%	426	86,41%
TOTAL	655		493	

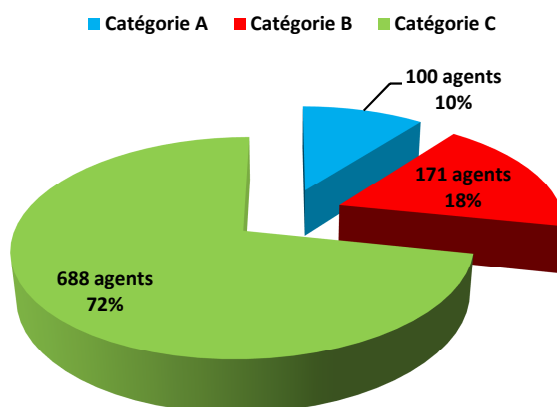
D. Répartition des effectifs par tranche d'âge sur les emplois permanents

Répartition des effectifs par tranches d'âges sur emplois permanents

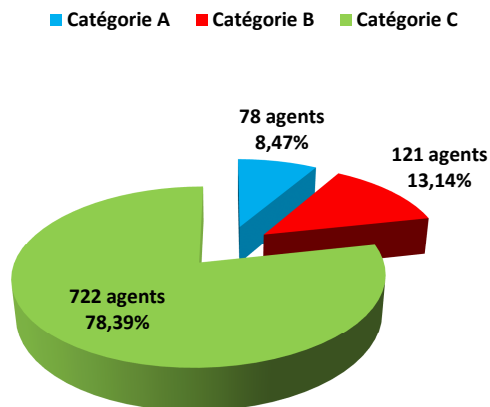


E. Répartition par catégorie hiérarchique (emplois permanents)

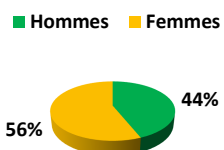
Répartition par catégorie hiérarchique - Femmes



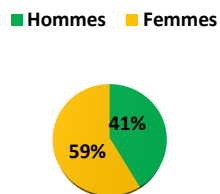
Répartition par catégorie hiérarchique - Hommes



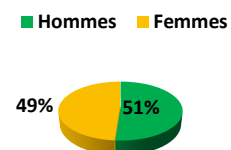
Répartition des agents de Catégorie A



Répartition des agents de Catégorie B



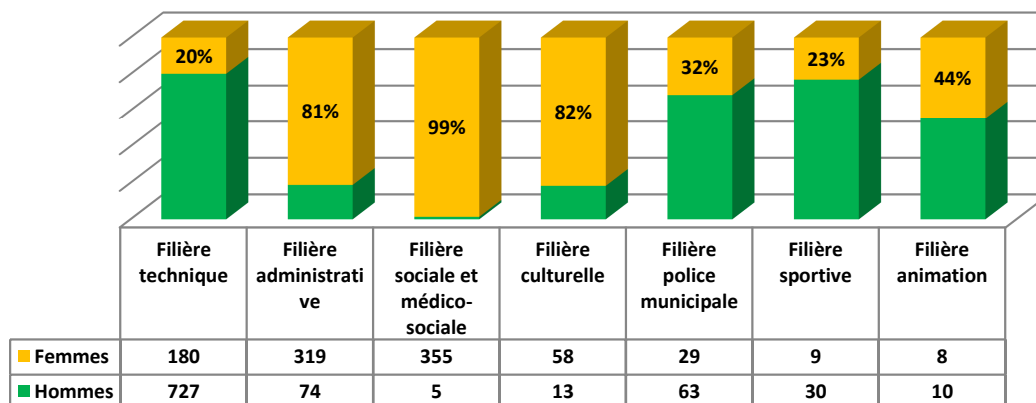
Répartition des agents de catégorie C



Répartition par catégorie hiérarchique (emplois permanents)		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	78	100
Catégorie B	121	171
Catégorie C	722	688
TOTAL	921	959

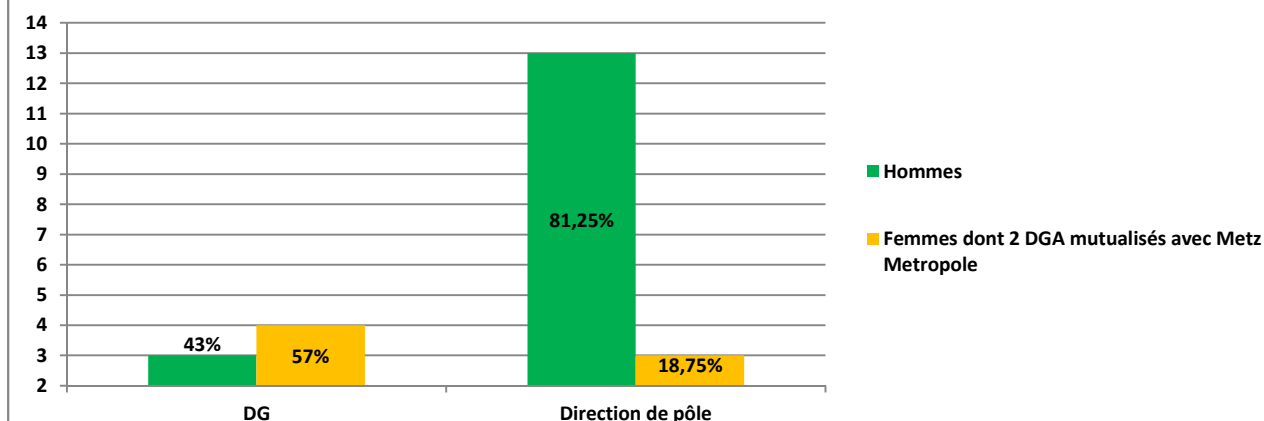
F. Répartition par filière (emplois permanents)

Répartition des effectifs Femmes - Hommes par filières (sur emplois permanents)



G. Répartition des effectifs de l'encadrement supérieur

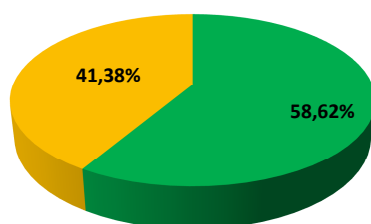
Répartition des effectifs de l'encadrement supérieur



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

Répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

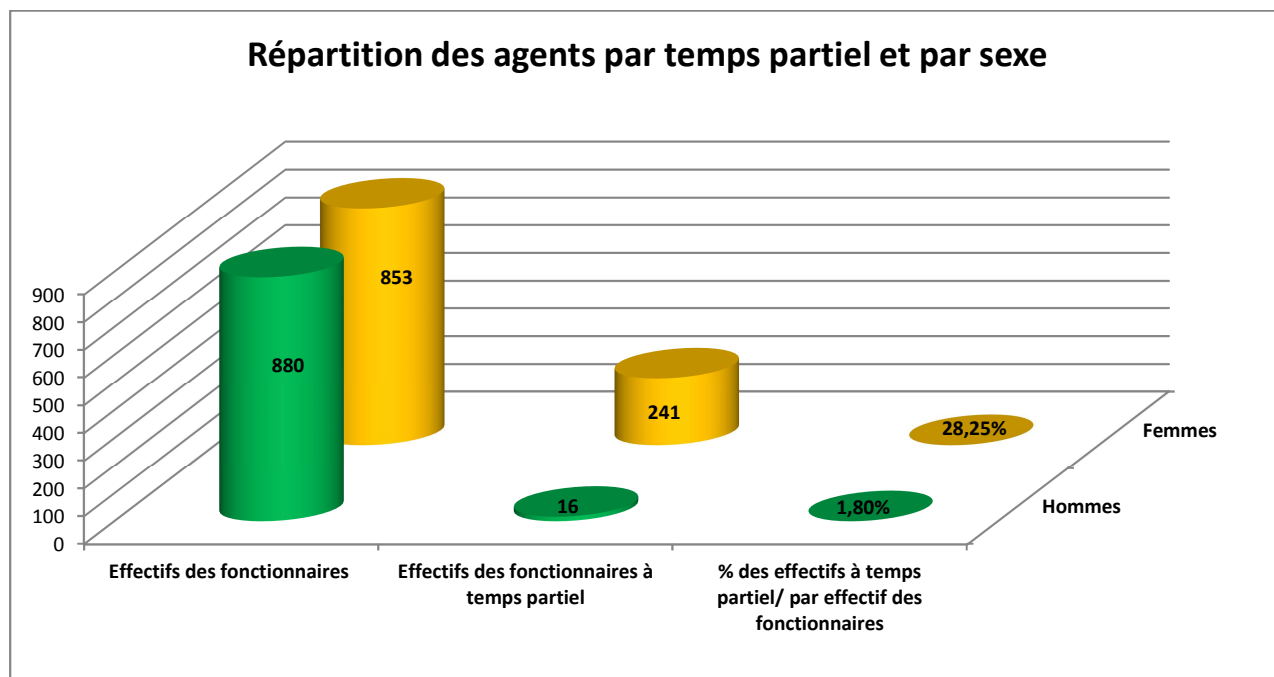
Hommes : 85 Femmes : 60



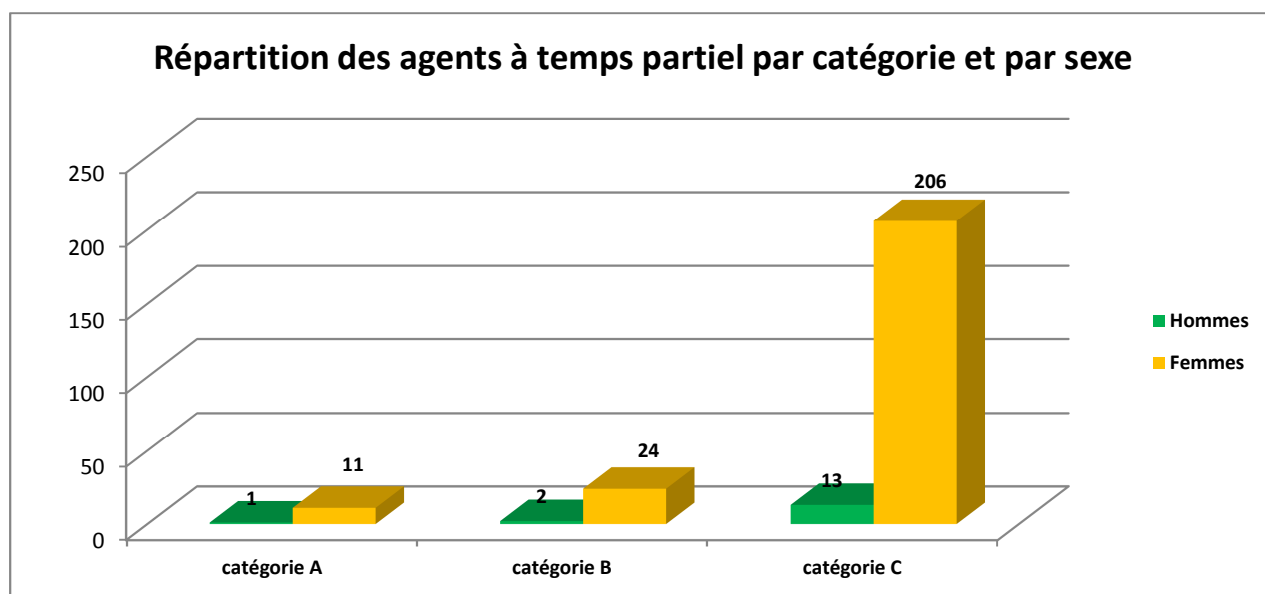
II. L'organisation du travail à la Ville de Metz

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

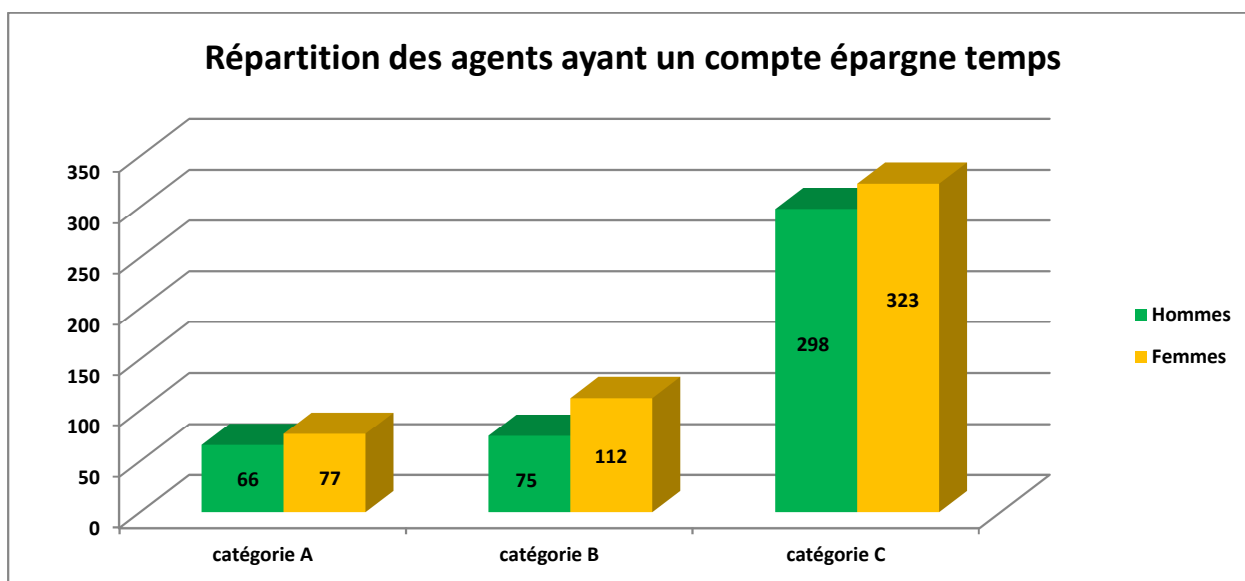
A. Répartition des agents à temps partiel par sexe (fonctionnaires)



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

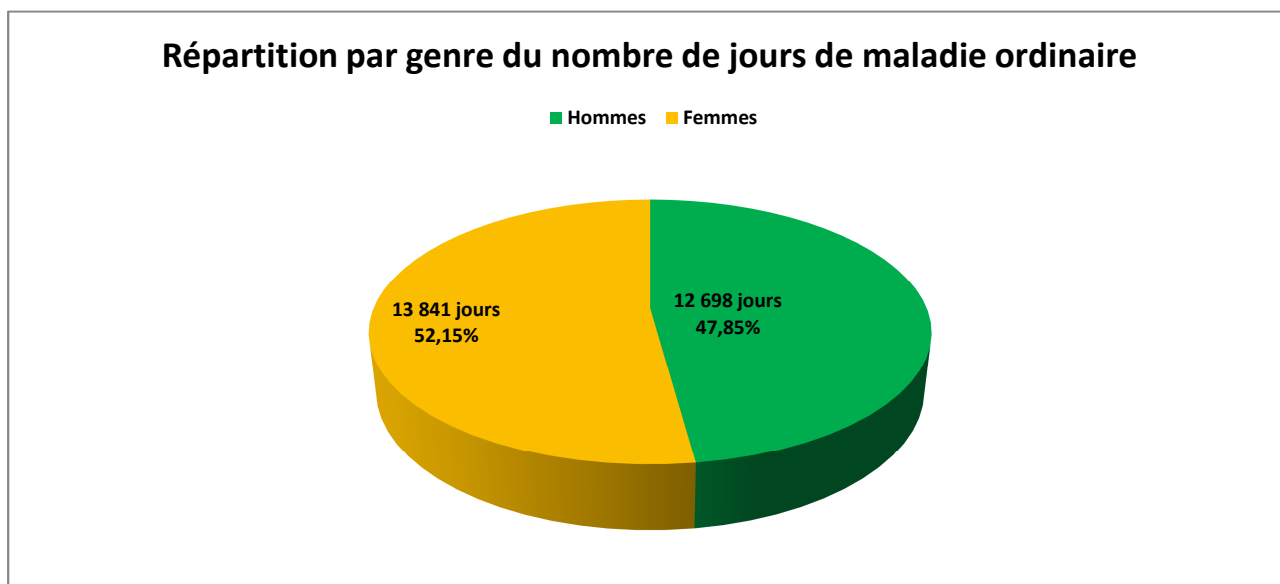


C. Compte épargne temps des fonctionnaires



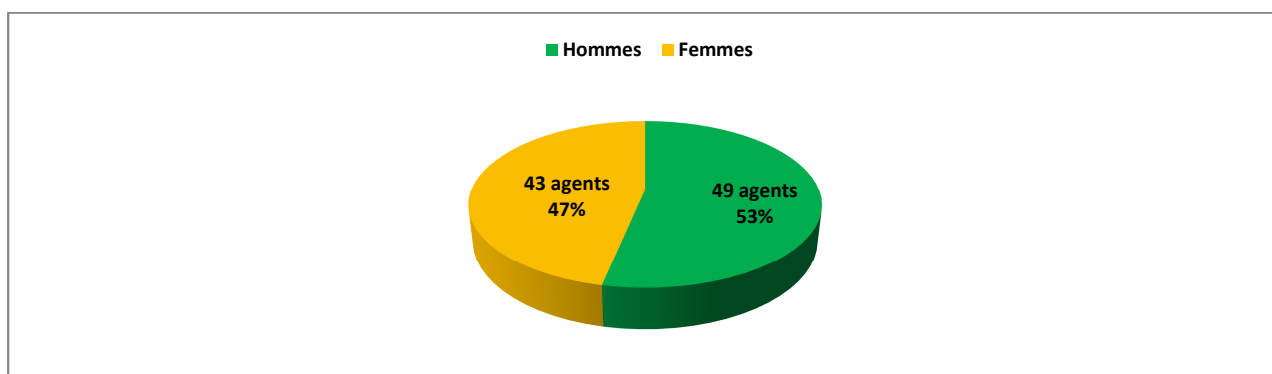
D. Absentéisme médical des fonctionnaires

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.

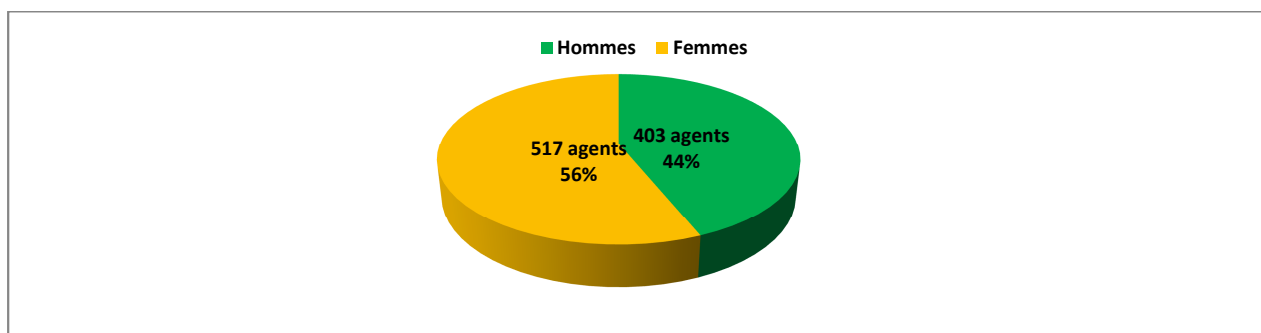


	31/12/2017	31/12/2016
Hommes	12 698	16 972
Femmes	13 841	12 111

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

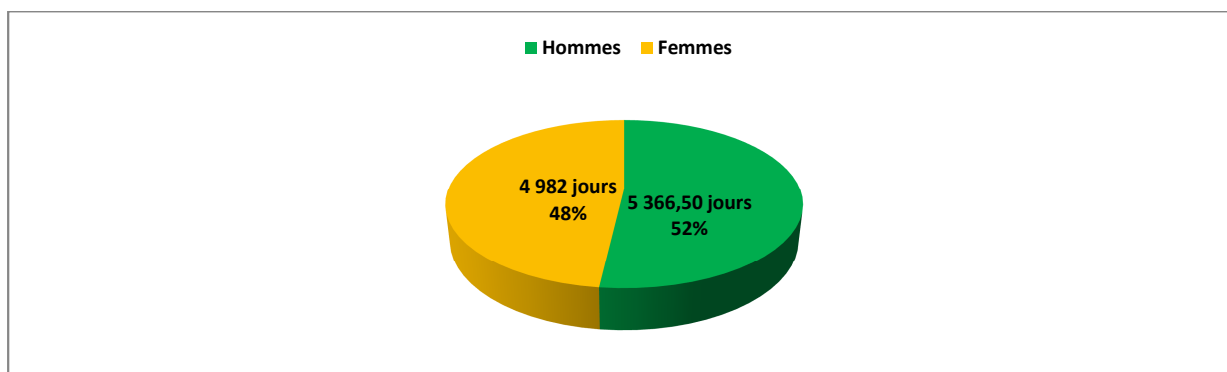


➤ Répartition par genre du nombre d'agents ayant eu un arrêt de maladie

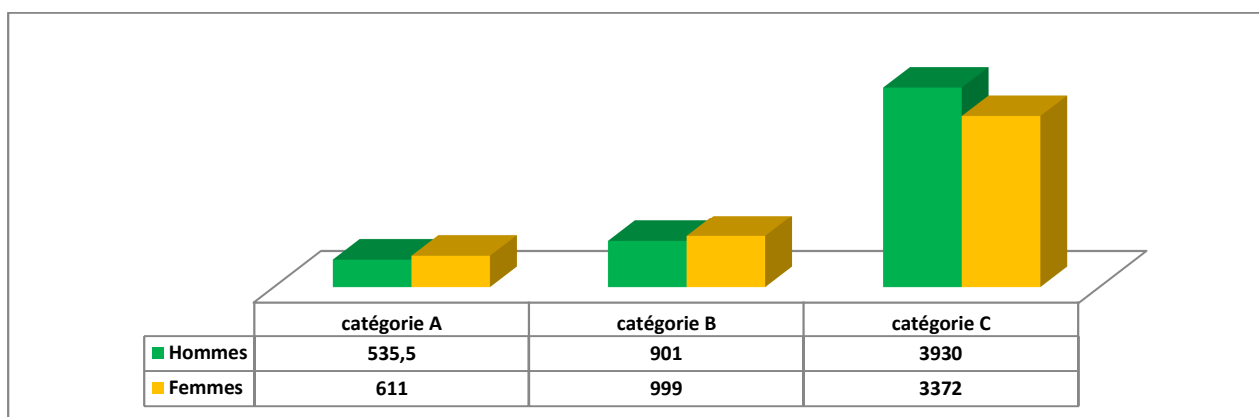


III. La formation à la Ville de Metz

A. Répartition des jours de formation par genre

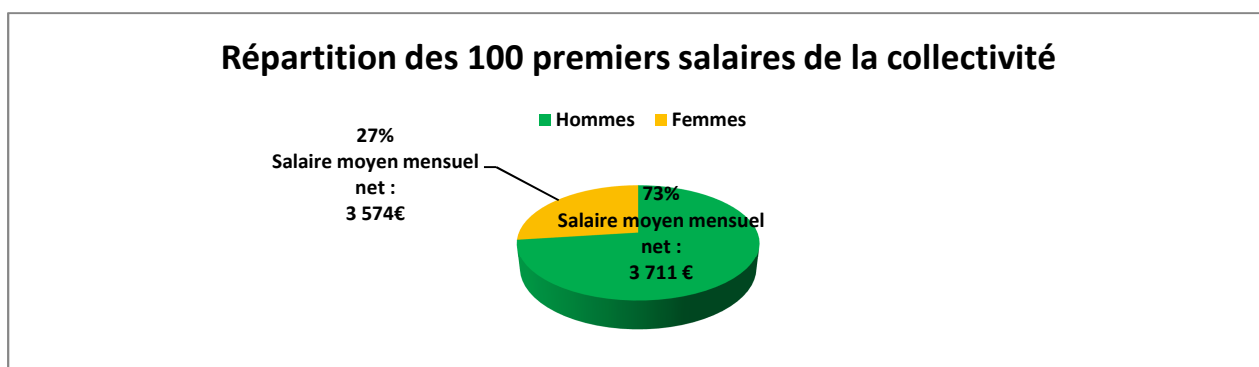


B. Répartition des jours de formation par catégorie et par genre

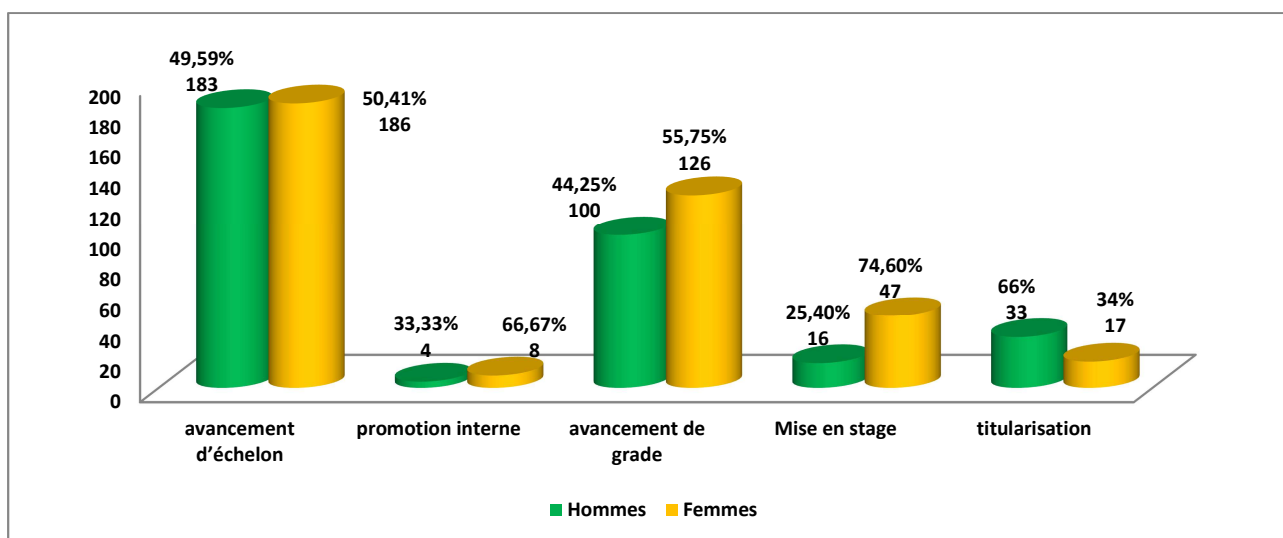


IV. Rémunération et carrière à la Ville de Metz

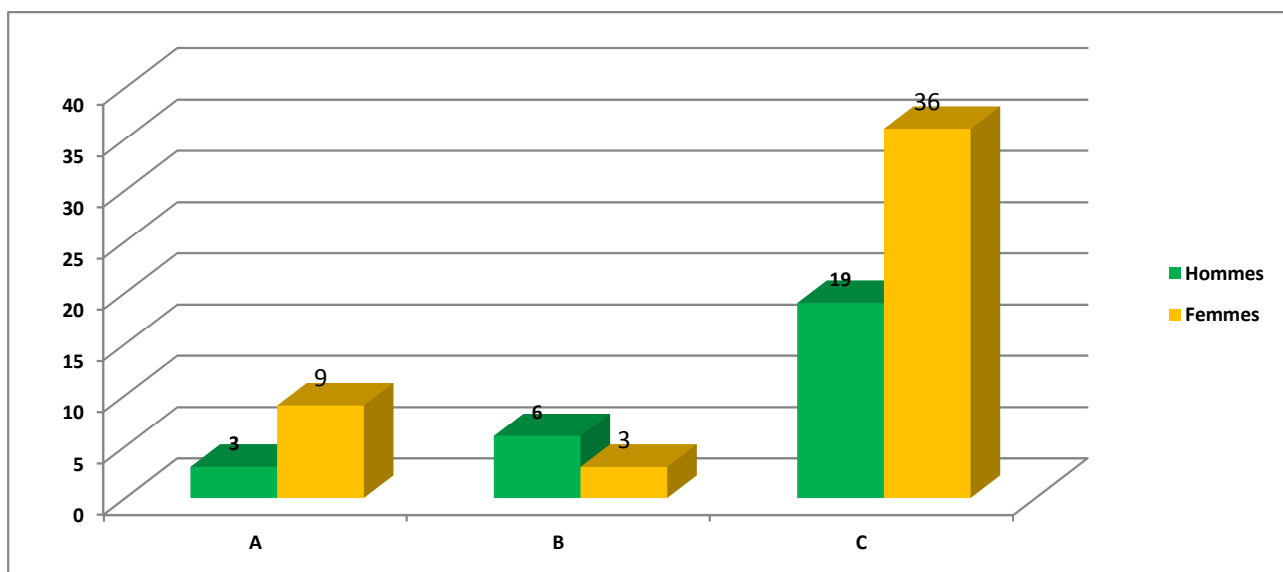
A. Rémunération



B. Répartition par genre des avancements de carrière

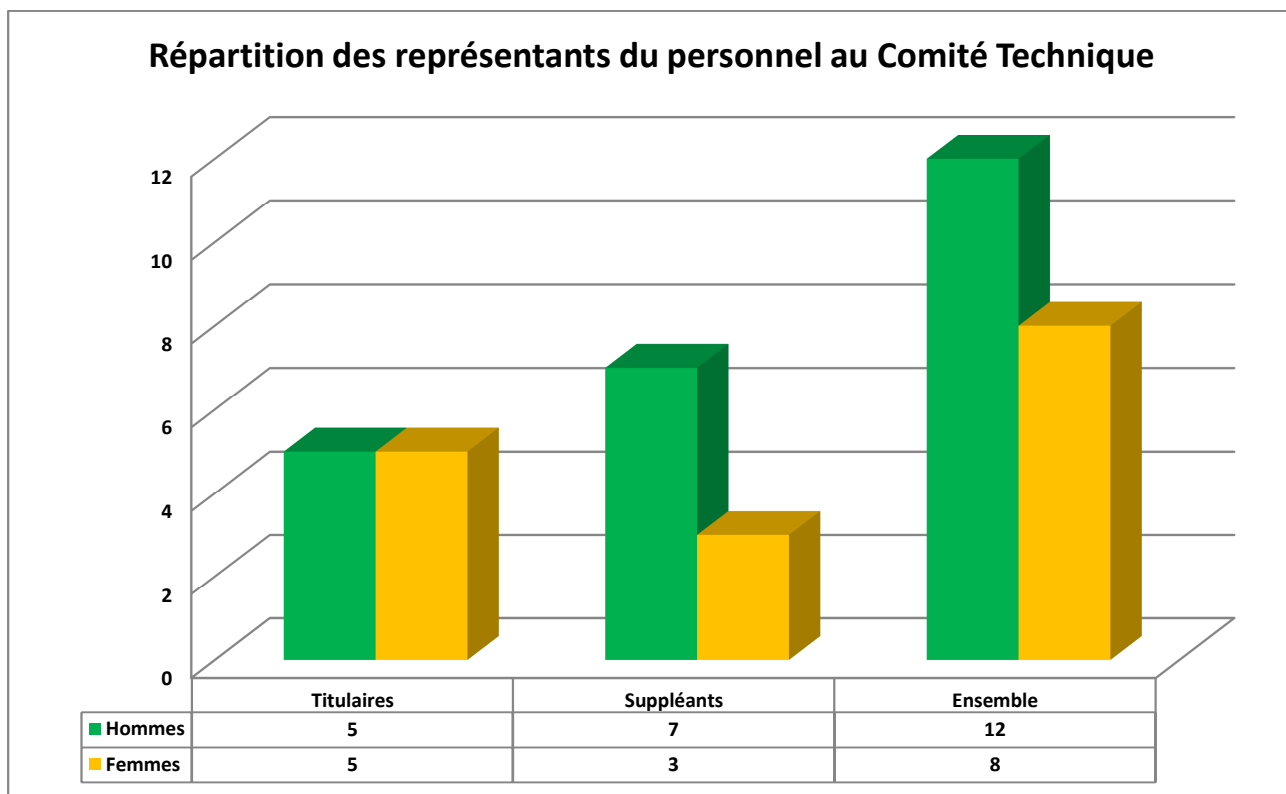


C. Recrutement de fonctionnaires par catégorie:

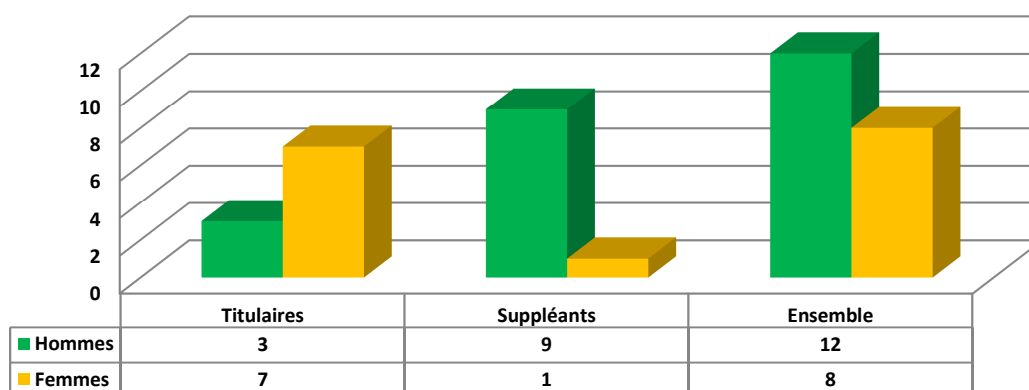


V. Instances de dialogue social

A. Comité Technique

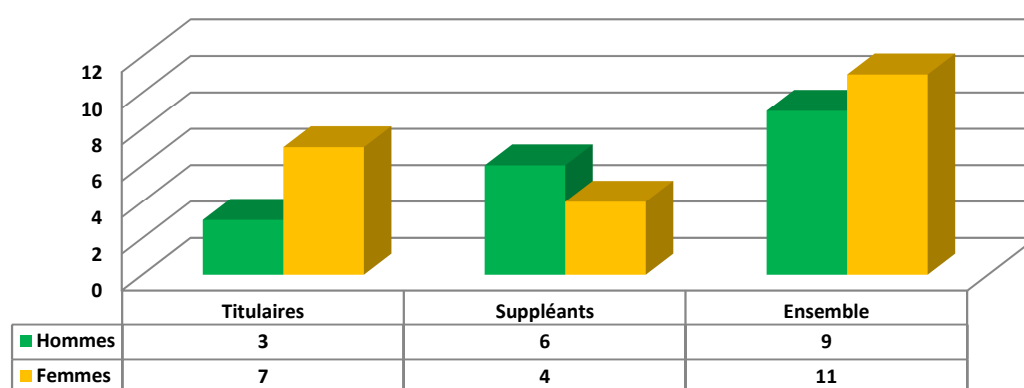


Répartition des représentants de la collectivité au Comité technique

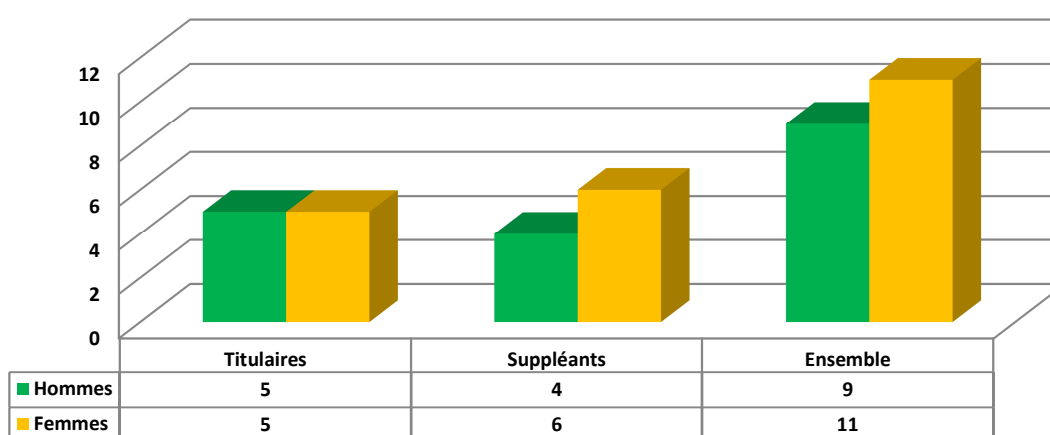


B. Comité d'hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Répartition des représentants du personnel au CHSCT



Répartition des représentants de la collectivité au CHSCT

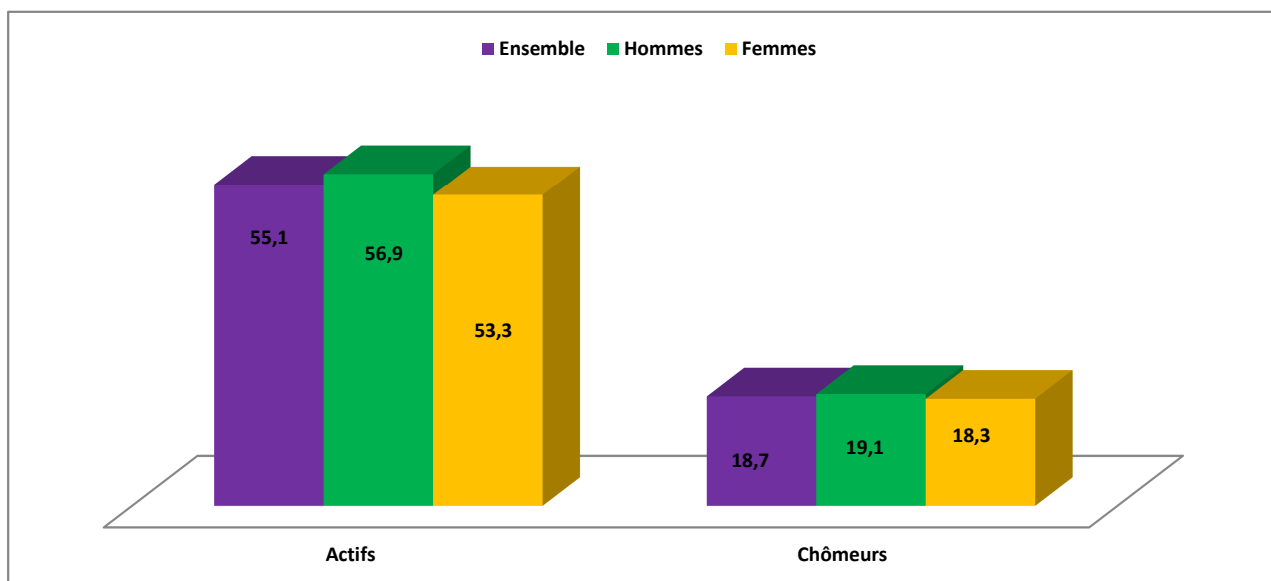


ANNEXE 2 :

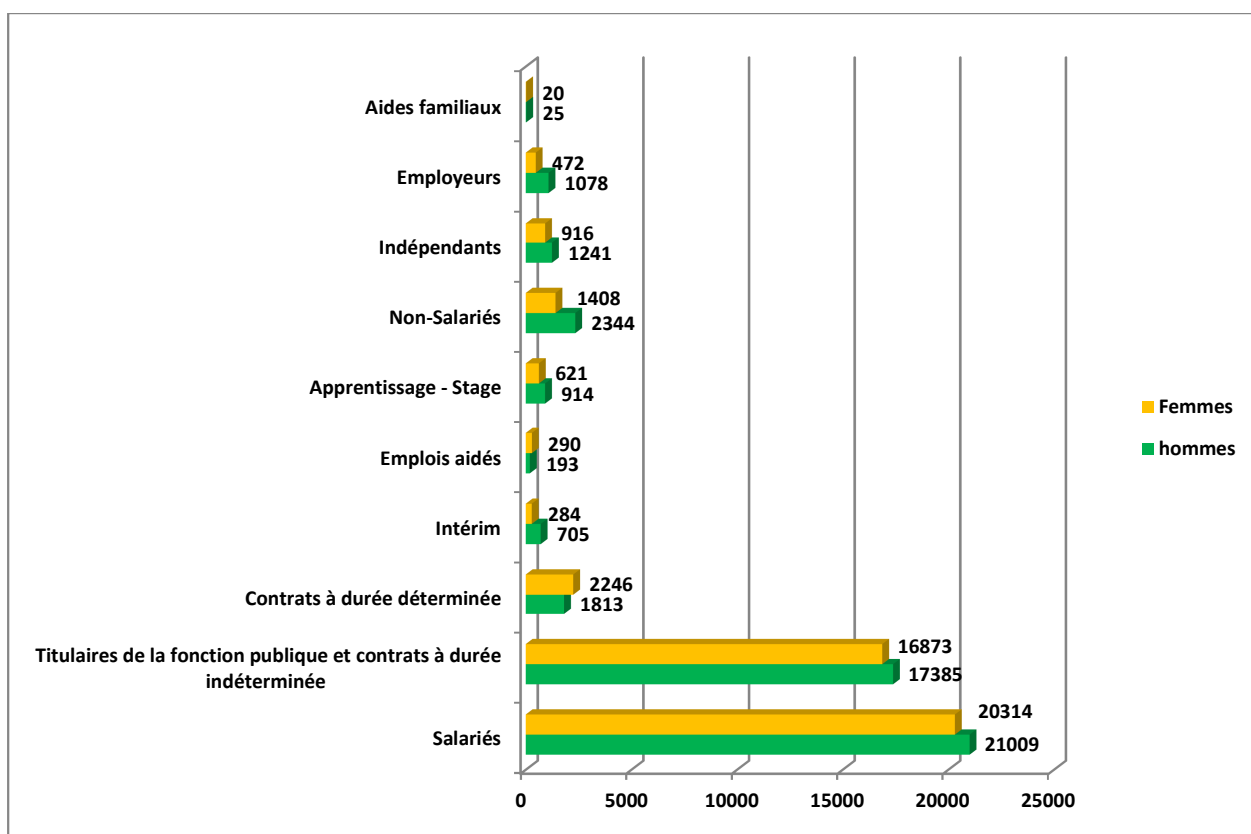
CHIFFRES CLES ET DONNEES STATISTIQUES SUR LA SITUATION MESSINE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES- HOMMES

I. Emploi et taux d'activité des femmes

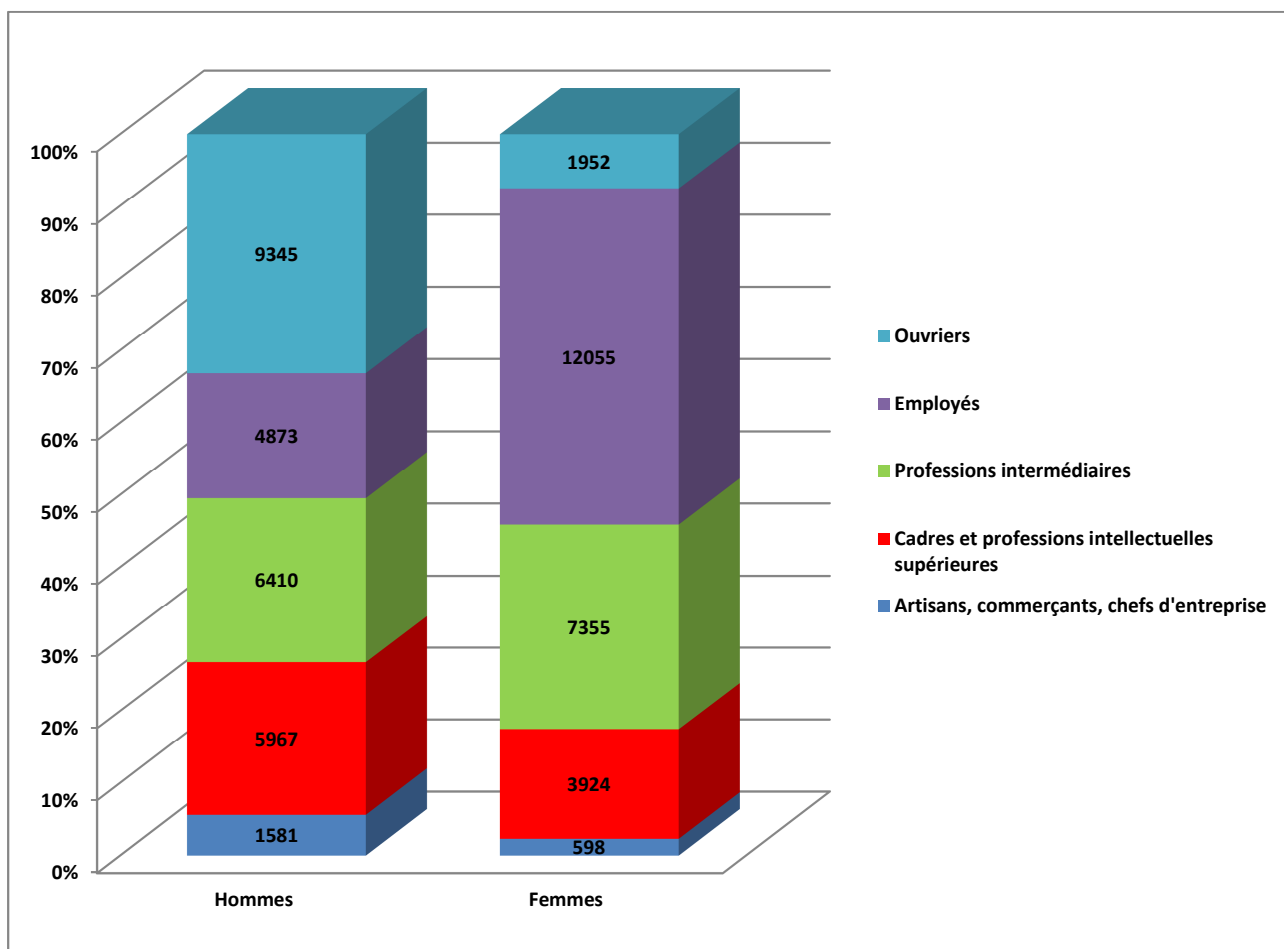
A. Taux d'activité des hommes et des femmes à Metz



B. Type de contrat et de statut

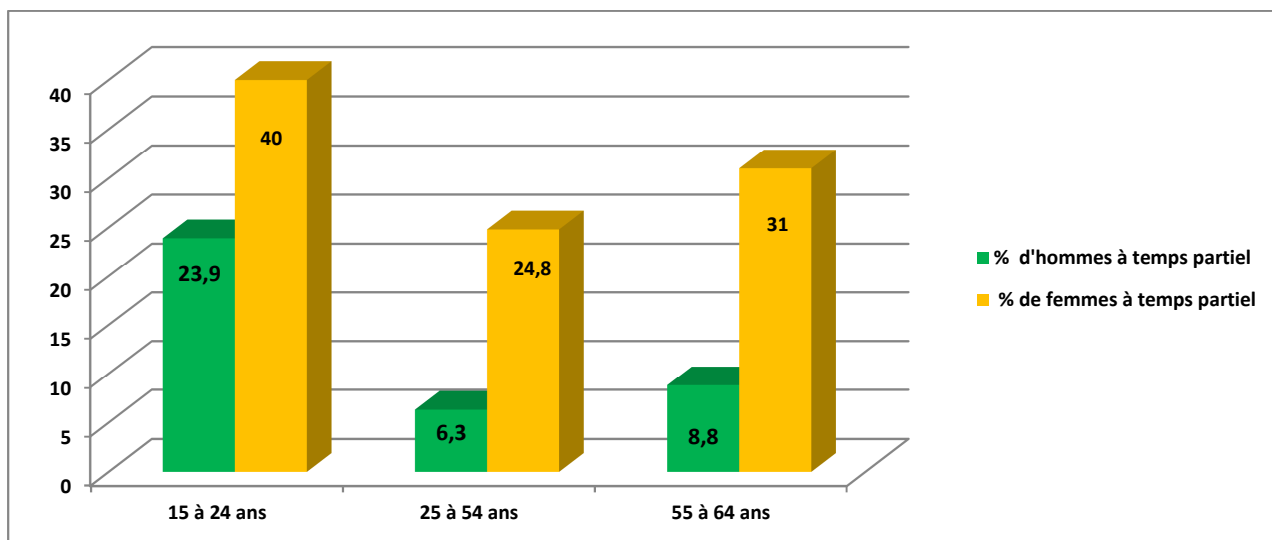


C. Catégorie socio - professionnelle selon le sexe

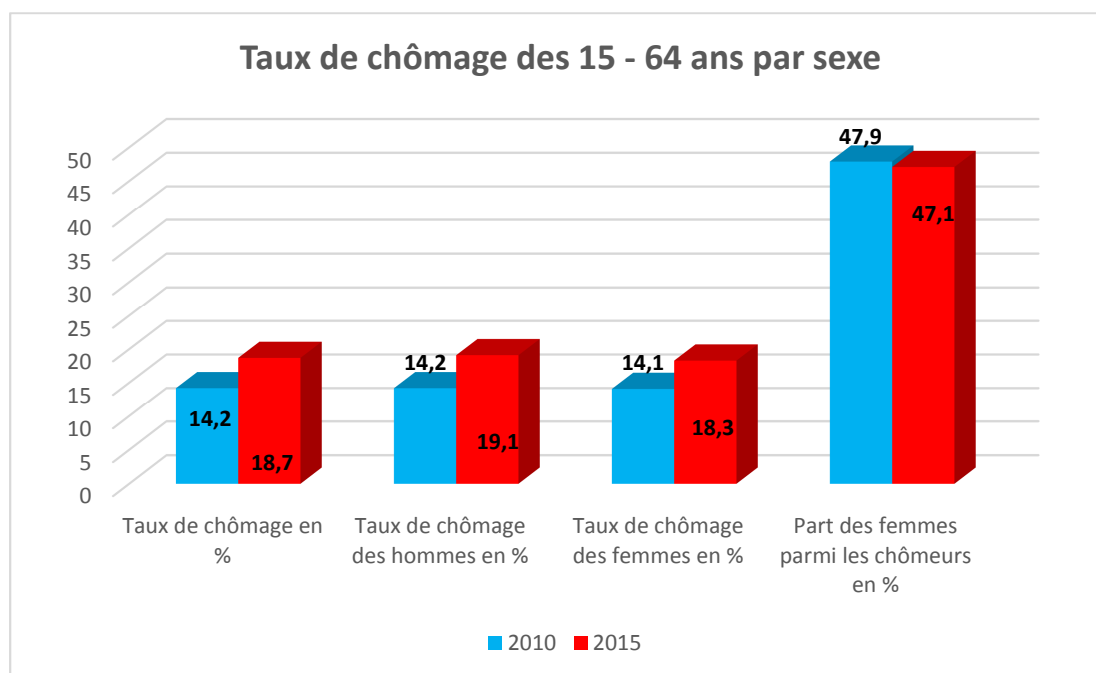


II. Temps partiel et chômage des femmes

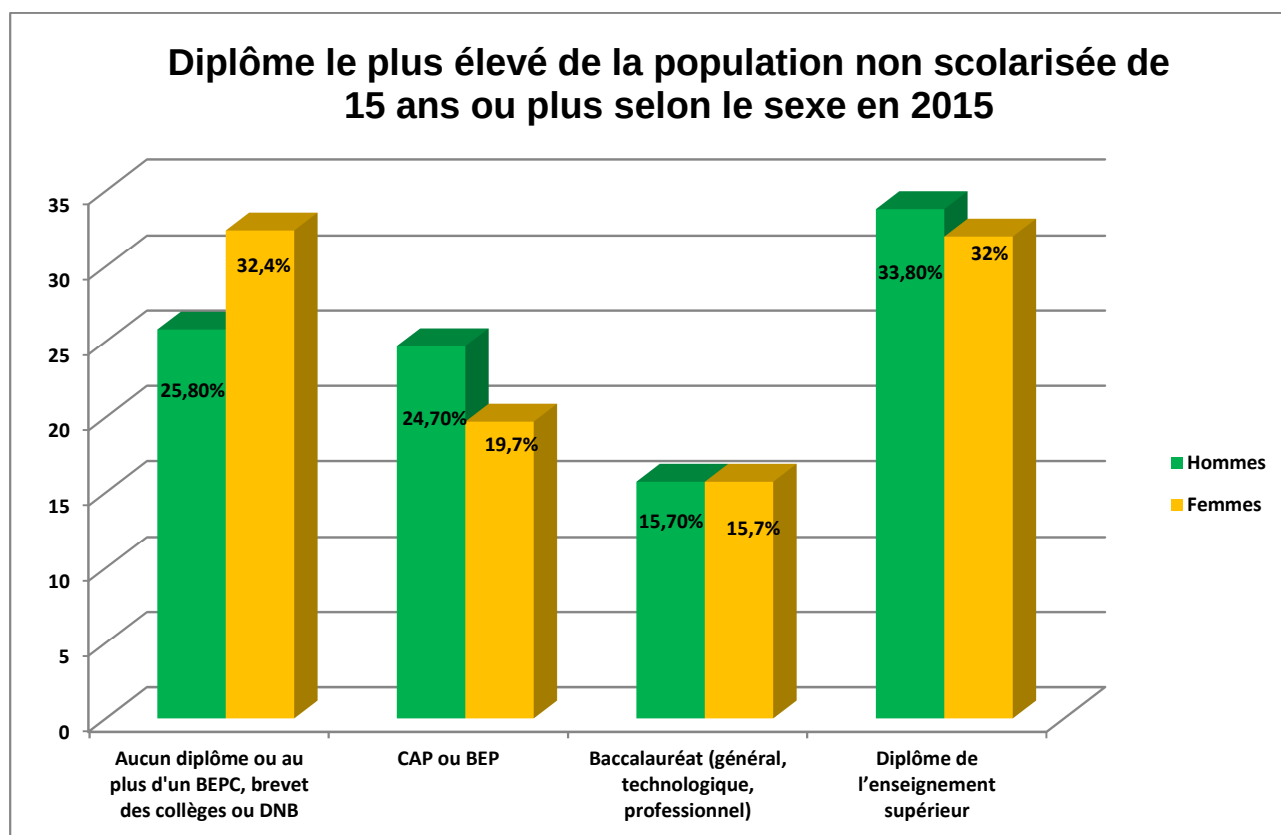
A. Temps partiel



B. Taux de Chômage

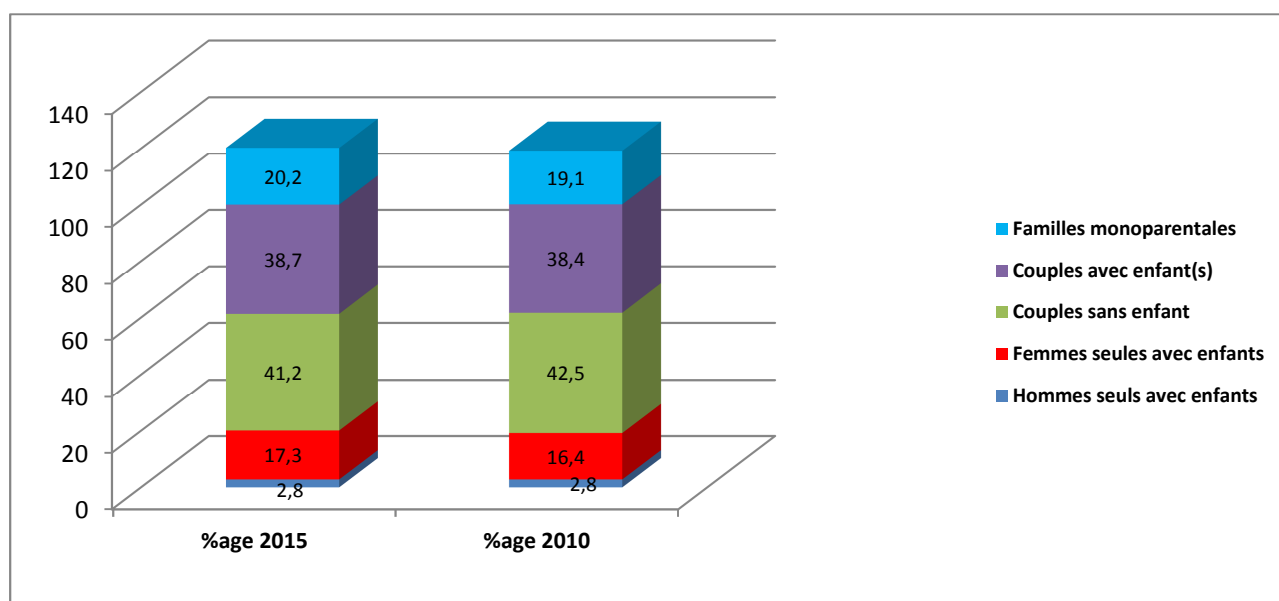


III. Niveau de diplôme des femmes



	2015		2010	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	25,8	32,4	28,19	34,96
CAP ou BEP	24,7	19,7	24,77	19,23
Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	15,7	15,7	15,58	15,32
Diplôme de l'enseignement supérieur	33,8	32	31,46	30,48

IV. Composition des familles



	Nombre de ménages			
	2015	%age	2010	%age
Hommes seuls avec enfants	791	2,8	817	2,8
Femmes seules avec enfants	4855	17,3	4821	16,4
Couples sans enfant	11527	41,2	12515	42,5
Couples avec enfant(s)	10829	38,7	11318	38,4
Familles monoparentales	5646	20,2	5638	19,1

V. Ecart de salaires

