

MAIRIE DE METZ

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

---

REGISTRE DES DELIBERATIONS

---

Séance du 28 novembre 2019

DCM N° 19-11-28-1

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

**Rapporteur: Mme KAUCIC**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, en application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes de plus de 20000 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 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 : 40 Absents : 15 Dont excusés : 12

**Décision : SANS VOTE**

Rapport sur la situation d'égalité entre

# LES FEMMES ET LES HOMMES

de la Ville de Metz

2019



# Agir pour l'égalité 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 2019 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, chaque année, l'évolution de la situation en matière d'égalité tout en rendant compte des actions mises en œuvre sur l'année écoulée.

## SOMMAIRE

<b>Les politiques d'égalité menées en interne</b> .....	4
Données statistiques .....	4
Plan d'actions 2017-2020 de la politique des ressources humaines.....	7
<b>Les politiques publiques de la Ville de Metz en matière d'égalité entre les femmes et les hommes</b> .....	10
Données statistiques de la Ville de Metz.....	10
Bilan des actions mises en place à la Ville de Metz.....	12
Petite enfance et familles .....	12
Education .....	13
Citoyenneté, sport et vie associative.....	15
Culture .....	16
Politique de la Ville, cohésion sociale et insertion .....	17
Centre Communal d'Action Sociale .....	18
Parcs, jardins et espaces naturels .....	20
Propreté urbaine .....	21
<b>Annexe 1</b> .....	<b>22</b>
<b>Annexe 2</b> .....	<b>35</b>

## I. Les politiques d'égalité menées 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 Direction des ressources humaines ;
- 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'Orientation Budgétaire.

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 trois 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.

### 1. Données statistiques

Le présent rapport fait état de données statistiques établies au 31 décembre 2018. Globalement, les indicateurs sont stables, la structuration socio démographique des effectifs ayant peu varié sur cette période.

- **Les effectifs**

Au 31 décembre 2018, la Ville de Metz compte 2 396 agents en position d'activité sur postes permanents et non permanents dont 60,56% de femmes et 39,44% d'hommes. Ce taux de féminisation est en légère hausse par rapport à 2017 (58,5%), sachant qu'il se situait à 56% en 2015. Il est conforme à celui de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (60,5% des agentes). Cette hausse s'explique notamment par le transfert de 203 postes majoritairement masculins (66,9%) au 1<sup>er</sup> janvier 2018, du personnel municipal à Metz Métropole au titre de la mutualisation des fonctions support et du transfert de la compétence voirie et missions connexes du Pôle mobilité, ainsi que de la compétence eau potable.

La répartition femme/homme sur emplois permanents est quant à elle davantage équilibrée, avec une proportion de 51,5% de femmes.

On notera a contrario le taux important mais en diminution de féminisation des emplois non permanents

de l'ordre de 76,78% (80% en 2017, 86% en 2016) 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 a fait l'objet d'une étude spécifique menée par la collectivité 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% reste stable (56% en 2017, 55% en 2016); la moyenne nationale se situant à 61% pour la Fonction Publique Territoriale.

Concernant la catégorie dite intermédiaire, 63% des agents de catégorie B sont des femmes (58% en 2017, 60% en 2016).

Le taux de représentativité féminine en catégorie C s'élève quant à lui à 50 % (48,8% en 2017).

- **Répartition par filières professionnelles**

Comme pour les 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 78% d'hommes. Ils ne sont en revanche que 1% 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 (moins de 10% des effectifs) tend à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont présentes dans la filière police municipale avec 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 81% des métiers administratifs mais aussi 83% de ceux de la filière culturelle.

La représentation féminine sur les postes de direction de Pôles se renforce, soit 6 directrices sur 18 postes (4 postes en 2017).

La Direction Générale est quant à elle féminisée à hauteur de 66,66% (4 femmes et 2 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.

- **Temps de travail**

En matière de temps de travail, les disparités entre les femmes et les hommes sont toujours aussi notables. En 2018, le taux des femmes à temps partiel se maintient à 28,42% (28,25% en 2017). Chez les hommes, le temps choisi se maintient également à un faible niveau avec un taux de 1,49% (contre 1,8% en 2017).

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 partiel sont majoritairement des femmes de catégorie C.

De même, comme indiqué précédemment, les postes à temps non complet sont quasi exclusivement féminins.

A noter que parmi les 819 agents qui ont alimenté leur Compte Epargne-Temps 52% sont des femmes. Ce taux est quasi équivalent, quelle que soit la catégorie statutaire A-B-C de l'agent.

En 2018, les congés paternité ont été sollicités par 20 agents dont 1 agent en catégorie A, 1 agent en catégorie B et 18 en catégorie C.

- **Formation**

En 2018, la répartition femme/homme des heures de formation suivies par les agents municipaux reste équilibrée mais la proportion s'inverse par rapport à 2017 avec une proportion de 47% d'hommes et 53% de femmes. La répartition entre les femmes et les hommes par catégories statutaires est la suivante:

- Catégorie A : 62,20% des agents qui ont suivi au moins une journée de formation sont des femmes (53 % en 2017).
- Catégorie B : 62% des agents qui ont suivi au moins une journée de formation sont des femmes (53% en 2017).
- Catégorie C : 50% des agents qui ont suivi au moins une journée de formation sont des femmes (46% en 2017).

- **Absentéisme**

En matière d'absentéisme médical, la répartition des jours d'absences en 2018 apparait proportionnelle à la représentativité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, avec 62% de femmes contre 38% d'hommes (52% de femmes/48% d'hommes en 2016).

On recense 61 fonctionnaires masculins ayant eu un accident du travail et 38 agents féminins.

- **Rémunération et carrière**

On comptabilise 38 % de femmes parmi les 100 plus hautes rémunérations de la collectivité (27 % en 2017) avec un écart de rémunération moyen de 3,85% par rapport aux hommes.

En 2018, les nominations au titre de la promotion interne se sont inversées par rapport à 2017 (47% d'hommes et 53% de femmes en 2018, contre 52% et 48% respectivement en 2017). Les avancements de grade marquent également une proportion majoritairement féminine (63 % de femmes), 90 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade sur les 142 avancements réalisés.

- **Dialogue social**

Les élections professionnelles de décembre 2018 ont modifié la représentativité des femmes et des hommes au sein du collège des représentants du personnel. En effet, 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.

Au sein du Comité Technique 50% des représentants du personnel sont des femmes (55% en 2017) et 70% des représentants du personnel au CHSCT sont des femmes (45% en 2017).

## 2. 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 depuis 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 3** : refonte du Régime indemnitaire (RIFSEEP) avec la suppression des jours enfants malades et autres cas d'absences liées à la maternité dans la déduction de la prime du mois de mars.

**Action 4**: favoriser les formations, parcours et passerelles professionnels au sein des métiers de la sphère éducative (VAE, bilans de compétences, immersions professionnelles...).

**Action 5**: état 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 (action 2019).

**Nouveautés 2020 :**

**Action 6** : rédaction d'un guide du recrutement ;

**Action 7** : inscription au plan de formation d'une action sur "L'égalité femmes-hommes dans le management d'équipe de proximité".

**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 3** : offres d'emplois mentionnant la dénomination au masculin et au féminin de l'emploi proposé.

**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'aide 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.

**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 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.

#### 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) – Communication via l'intranet sur le service "Violences Femmes Info 3919".

**Action 2** : 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 3** : dans le cadre du traitement de signalements à la DRH, proposition systématique d'entretien avec un psychologue du travail (intervenant externe) – Conventionnement avec le centre Pierre Janet en 2019.

## 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 la loi, et la lutte contre les discriminations s'est développée pour réduire les 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 de Metz grâce aux 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 dans les domaines concernés, et 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 2016 publié en 2019.

#### ✓ **Caractéristiques sociodémographiques**

Les femmes représentaient 52,4% de la population messine en 2016 (51,15% en 2015). À partir de 60 ans, du fait de l'écart de l'espérance de vie, les femmes sont plus nombreuses que les hommes : 64,73% des personnes recensées de plus de 75 ans sont des femmes. En 2015, Metz comptait 47 965 hommes de 15 ans et plus (47 782 en 2015), et 51 069 femmes (51 861 en 2015) de 15 ans et plus.

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

En 2016, sur les 80 583 personnes de 15-64 ans, 67,9% sont comptabilisés parmi les actifs (occupés ou au chômage); le tiers restant est considéré inactif (étudiants pour 15,2%, retraités 5,8%, autres inactifs 11,1%).

Le taux d'emploi des hommes s'établit à 57,2% et celui des femmes à 53,4%.

Les femmes ne représentent que 39,58% des cadres et professions intellectuelles supérieures alors que 70,74% d'entre elles sont employées.

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

À Metz en 2016, le taux de chômage des hommes était de 18,8% au sens du recensement et celui des femmes de 18,2%. La part des femmes parmi les chômeurs est de 47,2% en 2016, contre 47,1% en 2015.

Le chômage, bien qu'en léger recul par rapport à 2015, touche en particulier les jeunes puisqu'en 2016, il affecte 30% des femmes actives de 15-24 ans et 32,4% des hommes. En 2016, 27,3% des salariées travaillaient à temps partiel contre 9,3% pour les hommes. Les femmes représentent ainsi 73,77% des salariés travaillant à temps partiel.

#### ✓ **Composition des familles messines**

S'agissant enfin des conditions de vie et plus particulièrement de la famille, en 2016, Metz comptait 5 511 familles monoparentales, dont 4 838 femmes seules avec enfant(s) soit 87,78%. Sur la même période, la Moselle comptait 42 877 familles monoparentales, dont 35 895 femmes seules avec enfant(s), soit 83,71%. En comparaison avec la Moselle, les familles monoparentales composées de femmes seules étaient plus présentes à Metz puisque l'on constate un écart de 4 points.

#### ✓ **Niveau de diplôme des femmes**

En 2016, à Metz, on constate que 31,2% des femmes (32,4% en 2015) ne disposaient d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC contre 25% des hommes (25,8% en 2015). 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 2016, 34,2% des femmes ne disposaient d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC contre 24,4 % des hommes.

Pour ce qui est des diplômes de l'enseignement supérieur, les femmes représentaient 33,3% en 2016 (32,3% en 2015) contre 34,8% pour les hommes (33,8% en 2015).

#### ✓ **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 parle de niveau de pauvreté à partir du seuil de 60 % du niveau de vie médian. À Metz, le taux de pauvreté s'établit à 22 % tous âges confondus, ce taux est nettement supérieur à celui de la Moselle (14,67 %).

Sur le territoire municipal, le salaire horaire net moyen s'établit en 2016 à 13,30 €, pour les femmes il est de 11,9 € et 14,4 € pour les hommes. La situation est plus marquée chez les cadres où l'écart est de 4,70 €.

La prime d'activité est une prestation sociale qui vise à soutenir l'activité et le pouvoir d'achat des travailleurs modestes : 6 978 foyers messins sont bénéficiaires de la prime d'activité en 2017, dont 5 274 sont isolés, avec ou sans enfant. Les femmes représentent 62,5 % des bénéficiaires isolés de la prime d'activité.

#### ✓ **Situation des retraités**

En France en 2018, les femmes représentent 55,6% du nombre total de retraités. L'âge moyen des femmes bénéficiaires de la retraite est de 73,3 ans, contre 75 ans pour les hommes. La même année à Metz, 20 738 personnes bénéficient d'une retraite du régime général versée par la CARSAT dont 57,8% sont des femmes. 90% des retraités sont âgés de plus de 65 ans. La moyenne d'âge s'élève à 72,9 ans pour les hommes contre 74,6 ans pour les femmes. Au-delà de la pension de retraite, certaines personnes peuvent bénéficier de l'allocation de solidarité aux personnes âgées en cas de faibles revenus. A Metz, 1 133 personnes en

bénéficient soit 5,5% des retraités, une part identique au niveau national. Les hommes représentent 48,5%, les femmes 51,5%.

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

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 ou sur Internet. La Ville de Metz et ses différents pôles et services participent à différentes actions et initiatives locales en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes.

### 1. Les actions en matière de petite enfance et familles

Le Haut Conseil de l'Enfance, de la Famille et de l'Age (HCEFA) indique dans son rapport d'avril 2018, dédié à l'accueil des enfants de moins de trois ans, que le développement des modes d'accueil de la petite enfance, l'une des priorités de la politique familiale française, permet aux parents une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Il est souvent mis en exergue pour expliquer la réussite du modèle français en termes de natalité et de taux d'emploi des femmes.

À Metz, la couverture du territoire par les établissements d'accueil du jeune enfant et la diversité des solutions proposées tant en accueil collectif que familial, multiplie les possibilités d'accueil : des enfants aux besoins spécifiques – dont ceux qui sont en situation de handicap, en horaires décalés et de nuit, en urgence, permettent de couvrir un large éventail de besoins et de favoriser l'égalité entre hommes et femmes, notamment s'agissant de l'emploi.

#### *Zoom sur...*

#### *L'ouverture du multi-accueil/ludothèque Le Tremplin*

Installé au cœur du quartier de Borny en 2019, dans les locaux rénovés du Bon Pasteur, cet équipement s'adresse aux familles les plus éloignées des accueils collectifs et combine des temps d'accueil en ludothèque, dédiés aux enfants accompagnés de leurs parents, et des temps d'accueil réservés aux enfants à partir de 18 mois, sur des horaires similaires à ceux des écoles. Outre la préparation à l'entrée en école maternelle dans les meilleures conditions, elle vise notamment à permettre aux parents, et particulièrement aux mères, de bénéficier du temps nécessaire à l'apprentissage du français, et d'envisager alors une meilleure insertion dans la société et le marché de l'emploi.

Le HCEFA fait le lien entre le développement des modes d'accueil de la petite enfance et la réussite du modèle français en termes de natalité et de taux d'emploi des femmes : Metz peut s'enorgueillir d'un taux de couverture des besoins d'accueil des enfants de moins de trois ans exemplaire, de 71 % en 2019, à rapporter à une moyenne nationale de 58 %.

Le Diagnostic social de territoire témoigne des effets de cette politique en termes de natalité : si le taux de natalité, de 13,6 % pour la période 2009-2014, est en diminution (comme sur l'ensemble de la Moselle), il reste supérieur à celui du département (11,1 %) et à celui de la France métropolitaine (12,6 %).

En parallèle, l'emploi des femmes a progressé de plus de 15 points en 10 ans.

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

L'accompagnement proposé aux familles s'adresse indifféremment aux mères et aux pères, et les professionnels du Pôle petite enfance s'attachent à évoquer les problématiques des enfants avec leurs deux parents. Les pères et mères bénéficient d'actions collectives, telles que des rencontres entre parents, des réunions d'information, des conférences, et de prises en charge plus individualisées, notamment par le biais du nouveau service "Contact'Parents".

Les équipements de premiers loisirs tels que les ludothèques, la Jardinothèque, et le Lieu d'Eveil Artistique et Culturel, sont des espaces privilégiés au sein desquels les enfants et les mères tant que les pères peuvent partager un moment de jeu et de complicité, et renforcer la relation parents-enfants.

#### **Les perspectives 2020**

Le Défenseur des Droits souligne, dans son rapport 2018, que l'égalité entre les filles et les garçons est un droit reconnu par la Convention Internationale des Droits de l'Enfant. Il recommande à cet égard de renforcer la mixité dans les métiers de la petite enfance, et de former les professionnels sur la question de l'égalité fille-garçon et sur l'éducation non genrée. Dans cette optique, la Ville de Metz souhaite intégrer au plan de formation ou aux cycles de rencontres thématiques, des contenus relatifs à la lutte contre les stéréotypes de genre au sein des équipements d'accueil du jeune enfant (type formations et label "Egalicrèche", mentionné dans le rapport précité).

## **2. Les actions en matière d'éducation**

À Metz, 47 % des inscrits pour l'année scolaire 2018/2019 sont des filles. Des chiffres qui se maintiennent au niveau des différents temps d'accueil : 48 % sont inscrites à l'accueil du matin ainsi qu'au restaurant scolaire, et 47 % de petites filles sont inscrites au périscolaire.

Le Pôle éducation pilote et met en œuvre la politique municipale en faveur de la mixité à l'école et de l'égalité fille-garçon. La politique menée par la Ville, en lien étroit avec l'Education Nationale et le réseau associatif a pour objectif de rappeler les grands enjeux de la transmission, à l'école et sur les temps périscolaires, 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).

### ✓ **Concours des Olympes de la parole 2018**

Pour la troisième année consécutive, une école messine (la classe de CE2/CM1 de l'école élémentaire des Hauts de Vallières) est lauréate du concours national des Olympes de la parole. Destiné aux écoles élémentaires, collèges et lycées, le concours promeut l'égalité et le respect entre les filles et les garçons. Il est organisé par l'Association Française des Femmes Diplômées des Universités, 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.

### ✓ **Exposition sur la lutte contre les discriminations pour ouvrir le débat entre enfants et parents**

L'association "Les Pep 57" anime un espace d'accueil pour parents à l'école des Hauts de Vallières tous les seconds jeudis du mois. Dans un cadre convivial, les parents peuvent aborder les sujets qu'ils ont choisis. Des élèves de cycle 3, de la pause méridienne et du périscolaire du soir ont préparé un débat avec les parents en précisant les formes de discrimination, les personnes les exerçant et comment les éviter. L'exposition quiz "[Égalité, parlons-en](#)" organisée en amont a permis d'aborder l'égalité filles-garçons sous un angle ludique.

### ✓ **Partenariat avec les Égalistiques**

Ce projet partenarial entre la Ville de Metz et l'Éducation Nationale vise à sensibiliser enseignants et élèves à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, et à développer l'égalité entre filles et garçons. 24 classes, 473 élèves, 30 enseignants et 14 établissements sont impliqués dans les Égalistiques : classes de la grande section au CM2, ULIS (Unités localisées pour l'inclusion scolaire), et collèges. En janvier 2019, plus de 450 élèves de Metz et alentours étaient réunis à l'Arsenal à l'occasion de la deuxième édition des Égalistiques. À travers l'art sous toutes ses formes, les enfants ont travaillé sur la notion d'égalité filles/garçons : danses, chants, dessins, etc. Un débat-conférence, "Égalité, stéréotypes et discrimination" a clôturé la journée et rassemblé une centaine de participants de la communauté éducative messine.

### ✓ **Formation interprofessionnelle enseignants-animateurs**

Une formation qui a abordé l'aménagement des cours d'écoles pour favoriser l'égalité filles-garçons. En effet, pendant la récréation, filles et garçons se séparent pour se coopter dans des activités très orientées. Une méthode de consultation des enfants a été conçue pour comparer leurs ressentis et la répartition réelle dans la cour par la constitution de cartes. Concerter les enfants permet de développer des activités de coopération, de les responsabiliser et d'améliorer le climat scolaire.

#### *Zoom sur...*

#### *L'aménagement de la cour Jean Monet en 2019*

Suite à la formation sur les aménagements des cours d'écoles, les enfants et acteurs éducatifs se sont réunis pour définir, accompagnés du technicien de la Ville, la faisabilité et le mode de réalisation des aménagements proposés par les élèves du CM2 et les familles accompagnées par l'ADAC'S. Des espaces de détente, d'expression libre, des ateliers animés par les plus grands, des mallettes de jeux coopératifs ont été disposés sur une carte avec un traitement artistique de la cour pour bien se repérer dans les différents espaces et favoriser les activités filles et garçons.

## Les perspectives 2020

### *Sensibiliser :*

- sensibiliser la communauté éducative lors des groupes de travail des instances du Projet Éducatif Territorial ;
- accompagner les acteurs éducatifs pour développer des actions de sensibilisation sur les temps scolaires et périscolaires ;
- développer des interventions dans les espaces de parentalité sur l'exemple de l'école des Hauts de Vallières.

### *Former :*

- maintenir les formations interprofessionnelles pour développer des actions enseignants-animateurs dans le cadre des Égalistiques et des aménagements des cours d'écoles ;
- préparer des séquences pédagogiques dédiées, à partir d'outils simplifiés, aux agents d'encadrement pour l'animation des temps d'activités de la pause méridienne.

Et **programmer** dans les écoles des 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 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 nombres 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 2 657 jeunes participants à l'Animation Estivale 2018, 55% était des garçons contre 45% de filles ; et sur 693 jeunes participants à l'Ecole des Sports : 59% de garçons, 41% de filles.

#### ✓ **Soutien aux actions et 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 8<sup>ème</sup> édition de la course « La Messine »** s'est déroulée le 28 avril 2019. 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, et Eupen (Belgique), la Ville de Metz favorise les rencontres entre des groupes de jeunes de ces quatre 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'Ecole des sports.

Le projet "Allez les Filles" mené cette année propose une programmation d'activités physiques et sportives pour des jeunes adolescentes du quartier de Bellecroix, en lien avec l'APSS 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 2020**

- Les Trophées du sport, manifestation organisée par la Ville de Metz pour récompenser tous les acteurs du sport, et en particulier le sport féminin, mettront à l'honneur des femmes dans les différentes catégories récompensées.
- La Messine, course à pieds exclusivement féminine pour supporter la lutte contre le cancer du sein, reviendra pour une nouvelle édition.

Le Pôle continuera de soutenir d'autres projets de développement du sport féminin et des disciplines qui accueillent des personnes en situation de handicap.

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

La désignation en 2019 de nouvelles rues ou espaces adoptés par le Conseil Municipal a porté sur 3 noms de femmes et 5 d'hommes. Ces chiffres traduisent la volonté 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 femme**.

Le Service action culturelle est composé de quatre femmes et d'un homme. Il assure la gestion de l'Harmonie municipale composée de 55 musiciens permanents, dont 38 hommes et 17 femmes. Il **anime le Conseil de la culture, composé de 11 femmes et de 10 hommes**. Dans la construction des programmations artistiques du Service action culturelle, une attention particulière est portée à l'équilibre entre la présence d'artistes masculins et féminins. À titre d'exemple, on peut citer l'édition 2019 des Fêtes de la Mirabelle qui a proposé 27 concerts, avec l'intervention de 29 artistes féminines.

Quant au festival Constellations de Metz 2019, les 3 parcours artistiques ont invité 54 artistes masculins et 14 artistes féminins.

Concernant les équipements culturels gérés par le Service patrimoine culturel et ouverts au public, la fréquentation hommes/femmes est comptabilisée depuis 2018. Nous pouvons souligner une "égalité à la

culture", puisqu'il en ressort une **fréquentation équilibrée, avec une très légère dominante féminine**. Voici, par rapport au nombre de visiteurs total, le pourcentage hommes/femmes :

- Porte des Allemands : 48 % d'hommes – 52 % de femmes
- Basilique Saint-Vincent : 47 % d'hommes – 53 % de femmes
- Eglise des Trinitaires : 46 % d'hommes – 54 % de femmes

Une attention particulière est portée au **respect de la parité hommes-femmes dans le soutien aux projets culturels et les choix d'artistes**. Cela s'inscrit dans un contexte difficile où ce corps de métier est encore très peu représenté par des femmes. A été mis à l'honneur, par exemple, de juin à septembre 2019, une exposition de séries de photos réalisées par Margaux Gatti intitulée "**la femme dans la ville**" et destinée à magnifier la femme dans l'espace urbain. Ainsi, plusieurs bâches de grandes dimensions ont été déployées Porte des Allemands et le long de l'enceinte médiévale. Par ailleurs, le service, en charge des travaux de restauration des édifices protégés, **participe à la féminisation** de la filière technique avec deux agents féminins issus de cette filière.

## 5. Les actions dans le cadre de la Politique de la Ville, de la cohésion sociale et de l'insertion

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 de 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 ce cadre contribuent à plus d'égalité. Cela peut se traduire par des actions spécifiques en direction des femmes (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.

Un regard particulier est apporté aux projets permettant une meilleure insertion professionnelle des femmes, et de nouveaux projets devraient émerger en 2020 pour lever les freins à l'emploi (en particulier la question de la garde). En 2019, la Fabrique de l'Egalité s'inscrit dans le débat public en profitant des évènements du 8 mars (Journée Internationale pour le Droit des Femmes) pour présenter divers évènements au public :

- Un café socio sur le thème "sexisme au quotidien, qu'en est-il aujourd'hui ?" organisé par les étudiant-e-s de l'association lorraine des sciences sociales, et animé par l'association "Osez le féminisme 57".
- "Jusqu'à la garde", une projection/débat en partenariat avec l'Université de Lorraine.
- Une table-ronde à la librairie Hisler autour de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Un concert amateur 100% féminin, "Les Dames du rap", organisé par La Passerelle BornyBuzz et Le Fond de la Classe, l'APSS et la BAM.

## Les perspectives 2020

Dans le cadre du Contrat de Ville 2020, l'Etat souhaite que nous puissions intégrer une nouvelle démarche : l'approche budgétaire intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le principe « budget intégrant l'égalité » dans toutes les administrations permet de faire des financements publics un levier de promotion des droits des femmes et de l'égalité femmes/hommes.

### ✓ 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 ce dispositif 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.

En 2018, la Ville de Metz a accueilli 27 salarié-e-s en chantier d'insertion. Une grande majorité de ces postes est occupée 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 199 personnes dont 120 hommes et 79 femmes.

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

L'égalité entre les individus, indépendamment de leur âge, sexe ou origine, est un objectif commun et un ingrédient du « vivre-ensemble ». **C'est pourquoi le CCAS reçoit l'ensemble des publics messins sans discrimination.** Il accompagne les publics isolés et particulièrement démunis sur le plan social et financier. Les publics accueillis par les travailleurs sociaux sont assurés d'une prise en compte de leurs difficultés quelles qu'elles soient, mais également d'évaluer les rapports de pouvoir ou de tension subie entre

hommes et femmes dans la sphère familiale ou professionnelle. Dans le cadre de la réception des publics au sein du "Carrefour des solidarités", les équipes accompagnent des personnes victimes de traite humaine, en lien avec le réseau associatif et humanitaire, elles apportent les conseils juridiques et recherchent les mesures de protection appropriées, et enfin elles proposent un accompagnement vers les services de police pour dépôt de plainte. L'arrivée de "Gynécologie sans frontière" au Carrefour des solidarités doit permettre d'apporter une réponse à la précarité sanitaire des femmes.

Par ailleurs le CCAS soutient, sous la forme de subventions de fonctionnement et de projets, l'action de partenaires associatifs agissant spécifiquement à destination de femmes en situation d'inégalité.

### ✓ **Le soutien aux partenaires du territoire agissant spécifiquement pour les femmes**

Faisant de la lutte contre les inégalités et l'accès aux droits deux priorités, le CCAS soutient également des associations dont la vocation est d'aider les 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'élève en 2019 à 44 575 €. Ainsi le CCAS soutient :

- 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 pour l'accompagnement des situations de violence à travers le dispositif "Inform'elle" ;
- Le foyer Mozart, qui a, au sein de la maison d'éducation maternelle, 7 places pour des jeunes filles mineures enceintes ou avec des enfants de moins de 3 ans ;
- Le CHRS Carrefour qui accueille 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 le territoire communal ;
- Le centre maternel "le Nid" qui accueille des femmes seules, enceintes ou avec enfants de moins de 3 ans ;
- Les équipes Saint Vincent : geste de Noël pour l'accueil des femmes isolées au foyer Saint Eucaire ;
- Le CIFF-CIDFF qui concourt à l'accès aux droits, aides aux victimes, conseil conjugal, lutte contre les violences conjugales, et dispose d'un bureau de permanence au CCAS tous les mercredis matins ;
- "La Saharienne", premier volet du Metz Trophy Adventure, placée sous le signe de la lutte contre les violences faites aux femmes. 220 concurrentes ont participé aux épreuves de VTT, de Canoë, de cross biathlon et de trail urbain.

#### *Zoom sur...*

#### *L'implication des travailleurs sociaux dans un réseau professionnel contre les violences conjugales*

La Direction de l'action sociale et de l'insertion a intégré depuis près de 6 ans le **réseau de professionnels du bassin messin de lutte contre les violences faites aux femmes**. Cet engagement est fait de formations continues et d'actions d'accompagnement partagées avec des partenaires également impliqués. Un travailleur social du CCAS en charge de la lutte contre la violence faite aux femmes participe activement aux réunions du réseau où de nombreux professionnels de différents champs d'intervention (social, médical, juridique et forces de l'ordre) partagent leurs expériences et confrontent leurs points de vue.

## ✓ Un nouvel outil : le violentomètre

Le violentomètre est un outil de mesure de tolérance et de seuil d’alerte conçu par le réseau de professionnels associatifs et institutionnels de lutte contre la violence faite aux femmes. Il est actuellement utilisé à des fins de prévention et de sensibilisation.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Respecte tes décisions, tes désirs et tes goûts					Accepte tes amies, amis et ta famille					A confiance en toi					Est content quand tu te sens épanoui								
S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble					Te fais du chantage si tu refuses de faire quelque chose					Rabaisse tes opinions et tes projets					Se moque de toi en public								
Est jaloux et possessif en permanence					Te manipule					Contrôle tes sorties, habits, maquillage					Fouille tes textos, mails, applis								
Insiste pour que tu lui envoies des photos intimes					T'isole de ta famille et de tes proches					Toblige à regarder des films pornos					T'humilie et te traite de folle quand tu lui fais des reproches								
"Passe les plombs", lorsque quelque chose lui déplaît					Menace de se suicider à cause de toi					Menace de diffuser des photos intimes de toi					Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te rappe								
Te touche les parties intimes sans ton consentement					Toblige à avoir des relations sexuelles					Te menace avec une arme													
<b>PROFITE</b> Ta relation est saine quand il...						<b>VIGILANCE, DIS STOP !</b> Il y a de la violence quand il...										<b>PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE</b> Tu es en danger quand il...							

## ✓ Travail sur le relogement des femmes victimes de violences conjugales

Un des thèmes principaux sur lequel le CCAS s'est penché en 2019 était le logement : l'enjeu étant de favoriser le relogement des femmes victimes de violences conjugales le plus rapidement possible. Lors des permanences, les travailleurs sociaux ont su mettre en œuvre de nouveaux dispositifs :

- L'appel au 115, le dispositif mobile pour femmes victimes de violences conjugales. L'équipe qui intervient est composée de 2 travailleurs sociaux, qui prennent en charge la victime (chèque repas, accompagnement au dépôt de plainte, vers les structures médicales,...) jusqu'à son placement en hébergement (ou à l'hôtel s'il n'y a plus de place dans les structures d'hébergement).
- La grille SIAO qui passe en urgence les demandes de **sous location** avec intermédiation locative. À noter que dans le cadre d'une sous location, l'état peut régler le premier mois de loyer, jusqu'à l'ouverture des droits.
- Cinq places pour les femmes victimes de violences conjugales disponibles en pension de famille à Metz.
- En 2019, le développement du dispositif de sous location avec intermédiation locative pourra également prendre en compte les auteurs de violences pour l'accès au logement, et en particulier dans le cas d'une éviction.

## 7. Les actions mises en place par le Pôle parcs, jardins et espaces naturels

Le Pôle parcs, jardins et espaces naturels est très majoritairement masculin au sein des équipes de jardiniers : sur les 186 agents que compte le pôle, 17,2% sont des femmes.

Plusieurs actions sont mises en place pour favoriser la mixité et accueillir davantage de femmes au sein des équipes :

- Les travaux de rénovation des vestiaires des agents intègrent systématiquement l'objectif de mixité : cela permet peu à peu d'accueillir des femmes dans l'ensemble des équipes. Il reste encore quelques vestiaires à rénover.

- Acquisition de matériel électrique (tailles haies, souffleurs, sérateurs), plus léger d'utilisation.
- Le pôle accueille d'autre part trois femmes en service civique, et une apprentie ingénieure (depuis deux ans).

### **Les perspectives 2020**

Projet de rénovation des vestiaires de l'équipe présente dans le quartier de Devant-les-Ponts, qui ne comprend aucune femme pour le moment mais pourra en accueillir une fois les travaux effectués.

## **8. Les actions mises en place par le Pôle propreté urbaine**

Le Pôle propreté urbaine est composé d'une grande majorité d'hommes. Le taux de féminisation est de seulement 5,20%. Pour faciliter l'intégration des femmes dans les équipes, plusieurs actions sont mises en place :

- Création de vestiaires réservés aux femmes au centre d'exploitation de Metz Nord, rue Dreyfus Dupont en 2012 ; ainsi qu'au centre d'exploitation de Borny, boulevard de Guyenne en 2017.
- Ouverture de l'ensemble des postes de la propreté urbaine aux femmes (conductrices et agentes du domaine public) depuis septembre 2017, suite à la création de vestiaires femmes du deuxième centre d'exploitation.

# **ANNEXE 1 :**

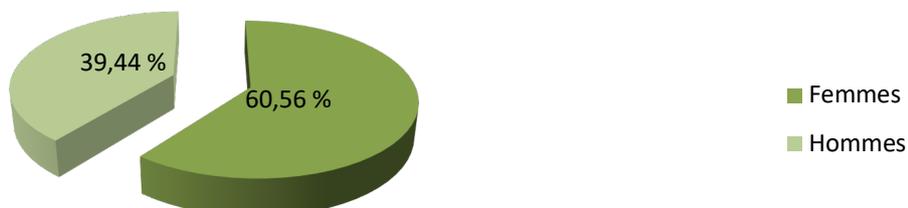
## **Représentation des données statistiques de la Ville de Metz en matière de ressources humaines**

---

## I. Cartographie des effectifs au 31 décembre 2018

### A. Répartition globale des effectifs sur emplois permanents et non permanents

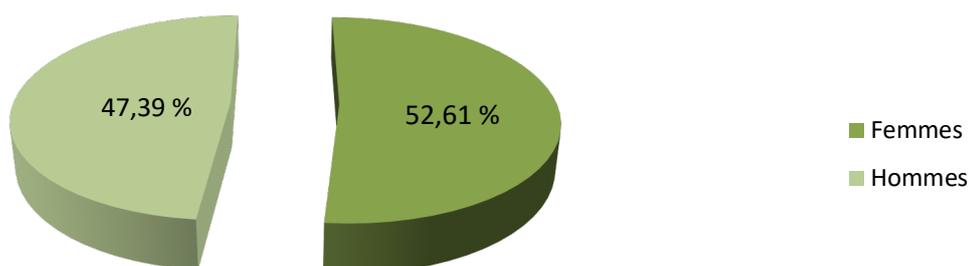
#### Répartition des agents sur emplois permanents et non permanents au 31/12/2018



	31/12/2018		31/12/2017	
Hommes	945	39,44%	1 052	41,5%
Femmes	1 451	60,56%	1 483	58,5%
<b>TOTAL</b>	<b>2 396</b>		<b>2535</b>	

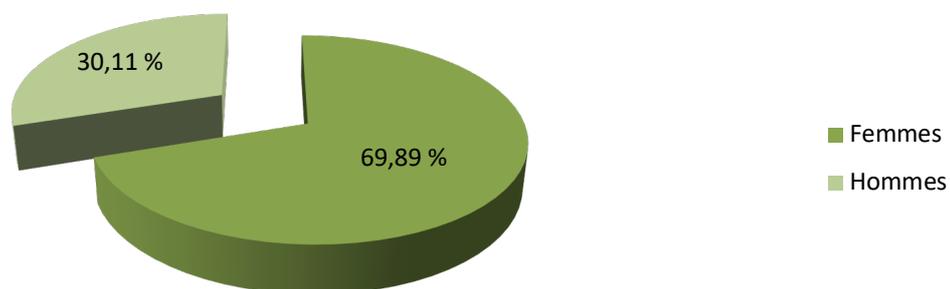
### B. Répartition des effectifs sur emplois permanents (agents titulaires et non titulaires)

#### Répartition des agents sur emplois permanents au 31/12/2018 (agents titulaires et non titulaires)



	31/12/2018		31/12/2017	
Hommes	762	47,39%	920	48,94%
Femmes	846	52,61%	960	51,06%
<b>TOTAL</b>	<b>1608</b>		<b>1880</b>	

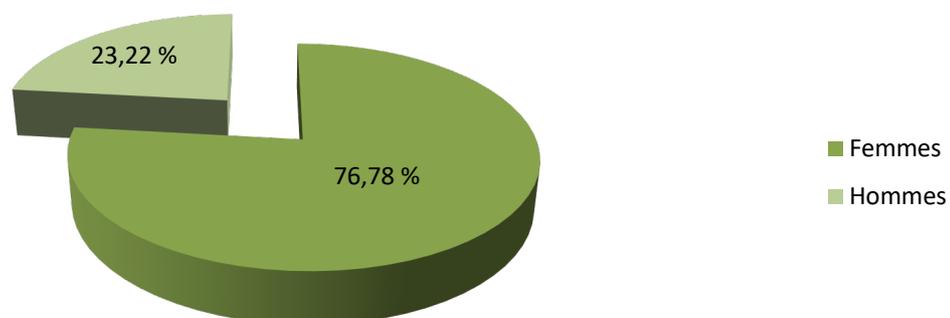
## Répartition des agents non titulaires sur les emplois permanents au 31/12/2018



	31/12/2018		31/12/2017	
<b>Hommes</b>	28	30,11%	40	27,21%
<b>Femmes</b>	65	69,89%	107	72,79%
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>		<b>147</b>	

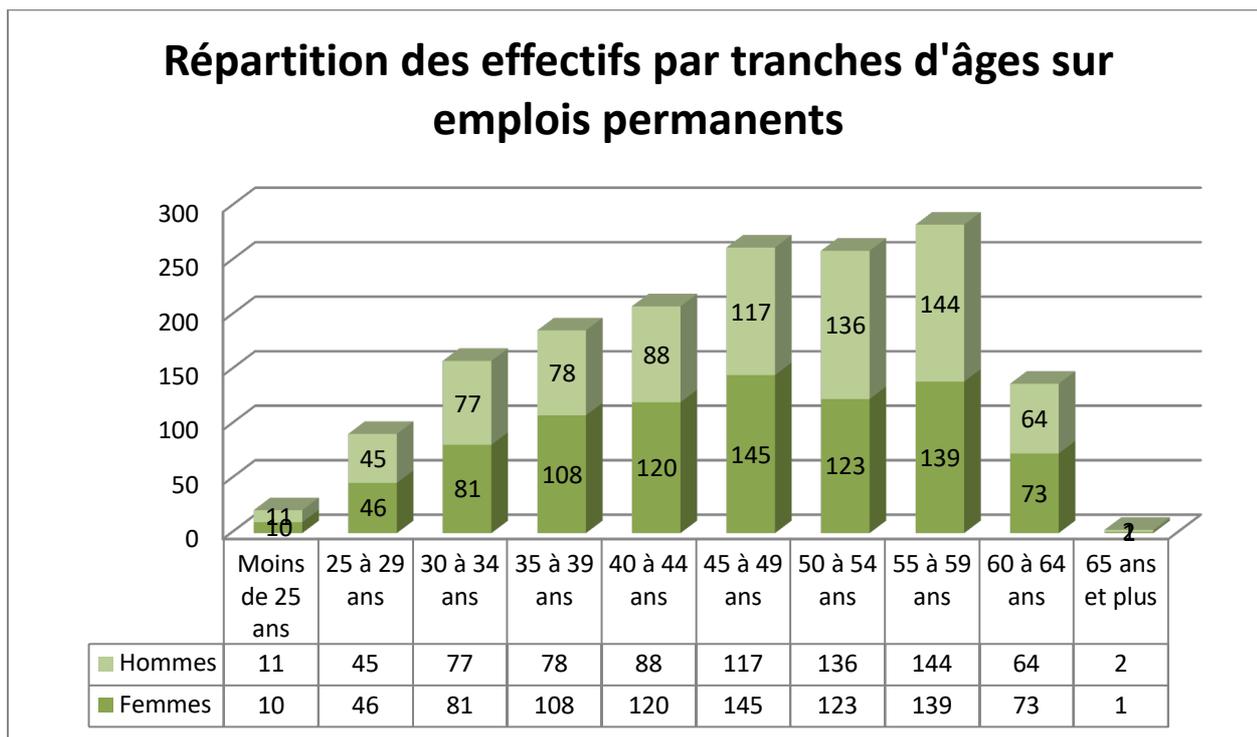
### C. Répartition des effectifs sur les emplois non permanents (agents non titulaires)

## Répartition sur les postes non permanents

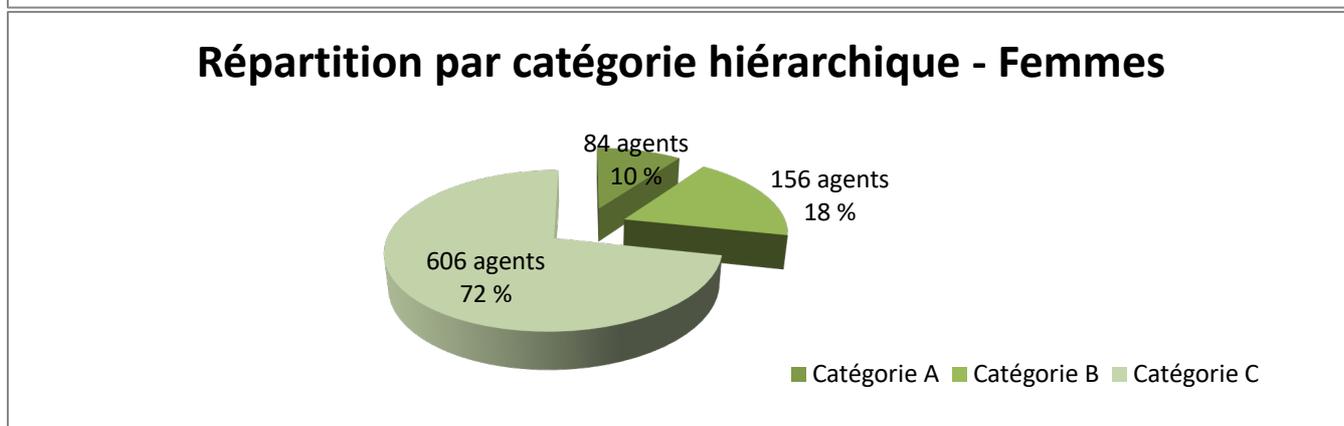
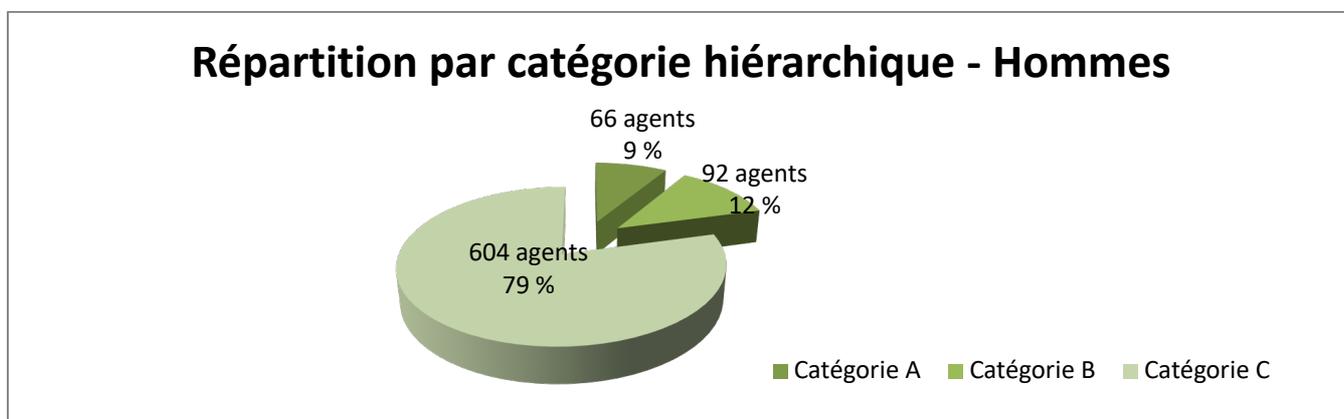


	31/12/2017		31/12/2016	
<b>Hommes</b>	183	23,22%	132	20,15%
<b>Femmes</b>	605	76,78%	523	79,85%
<b>TOTAL</b>	<b>788</b>		<b>655</b>	

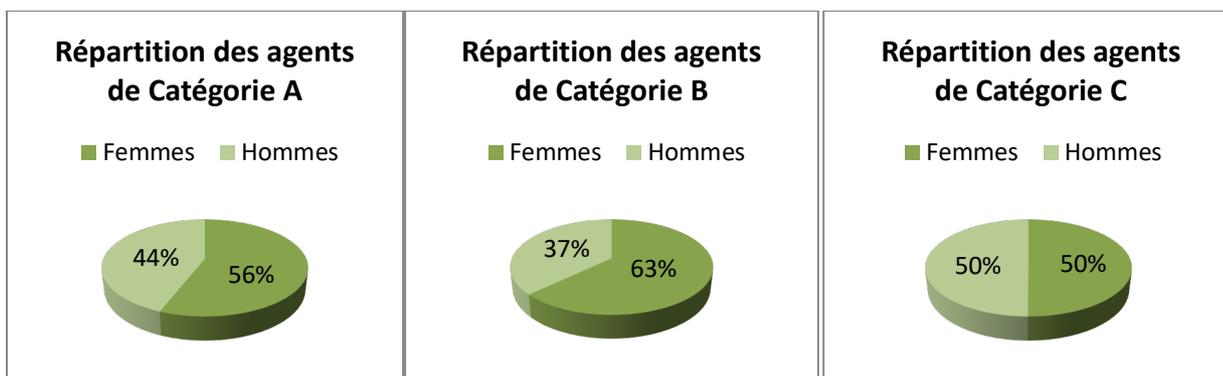
#### D. Répartition des effectifs par tranche d'âge sur les emplois permanents



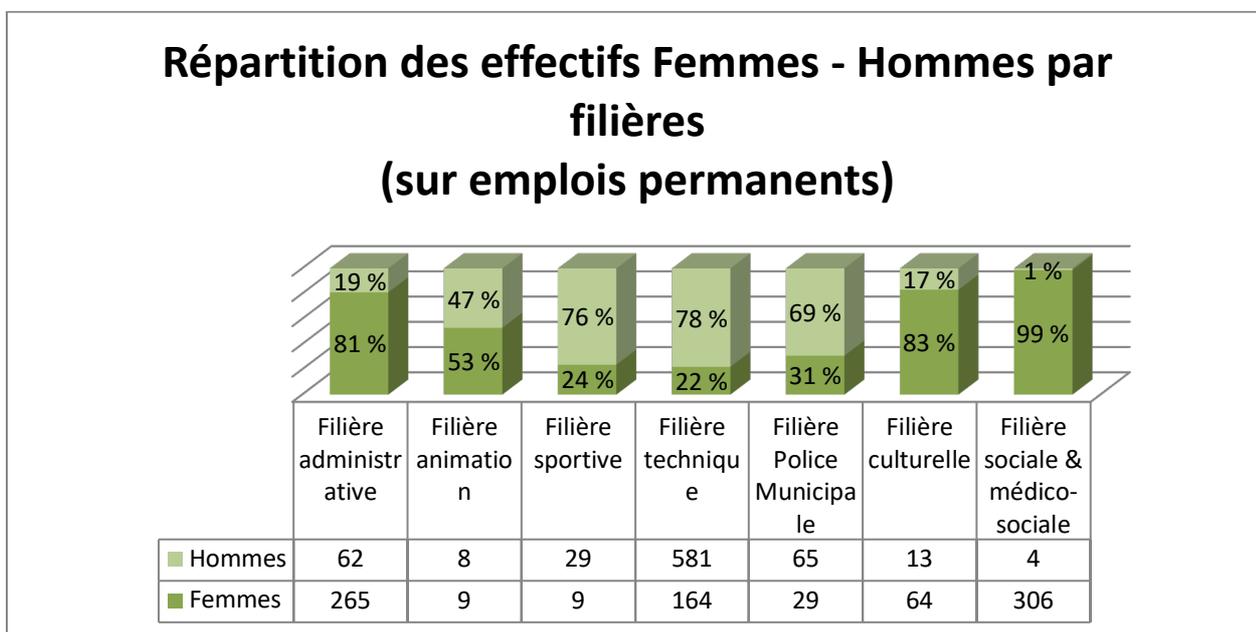
#### E. Répartition par catégorie hiérarchique (emplois permanents)



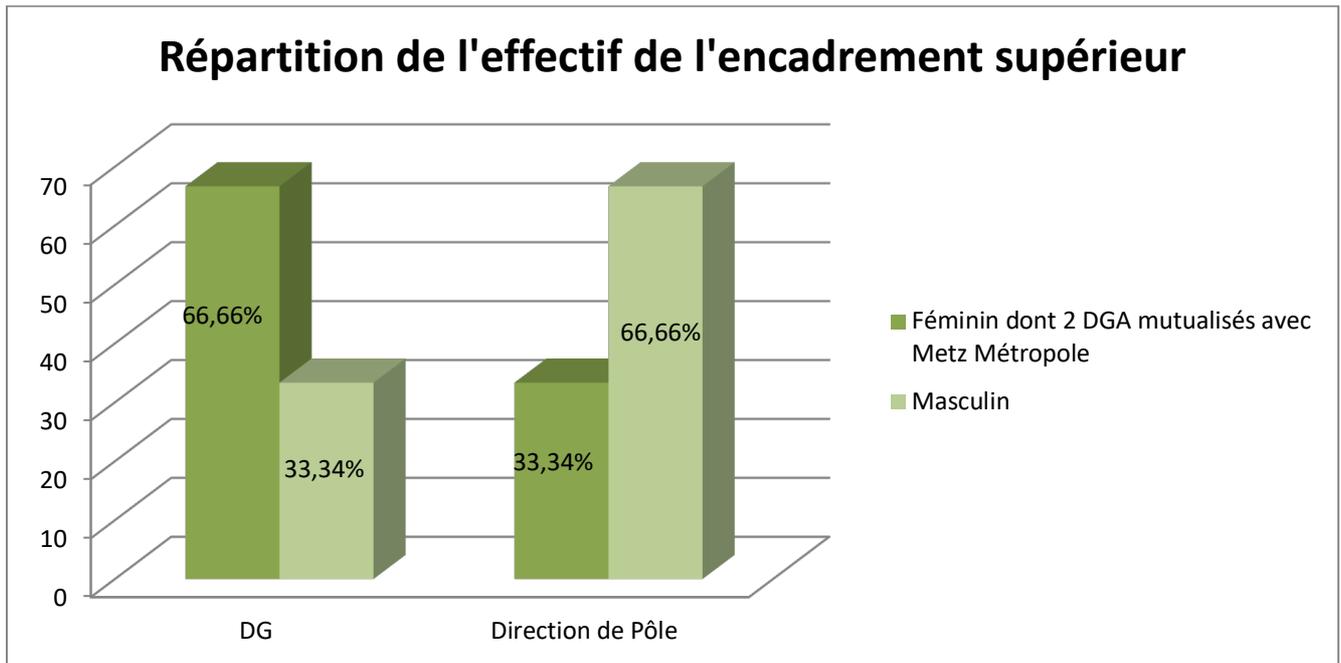
Répartition par catégorie hiérarchique (emplois permanents)		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	66	84
Catégorie B	92	156
Catégorie C	604	606
<b>TOTAL</b>	<b>762</b>	<b>846</b>



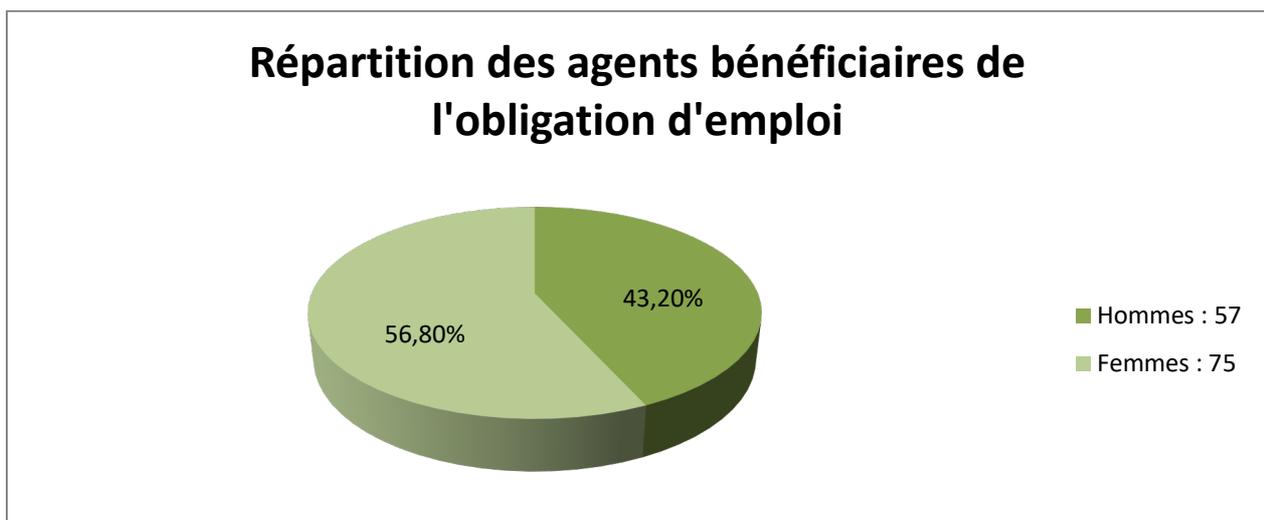
**F. Répartition par filière (emplois permanents)**



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



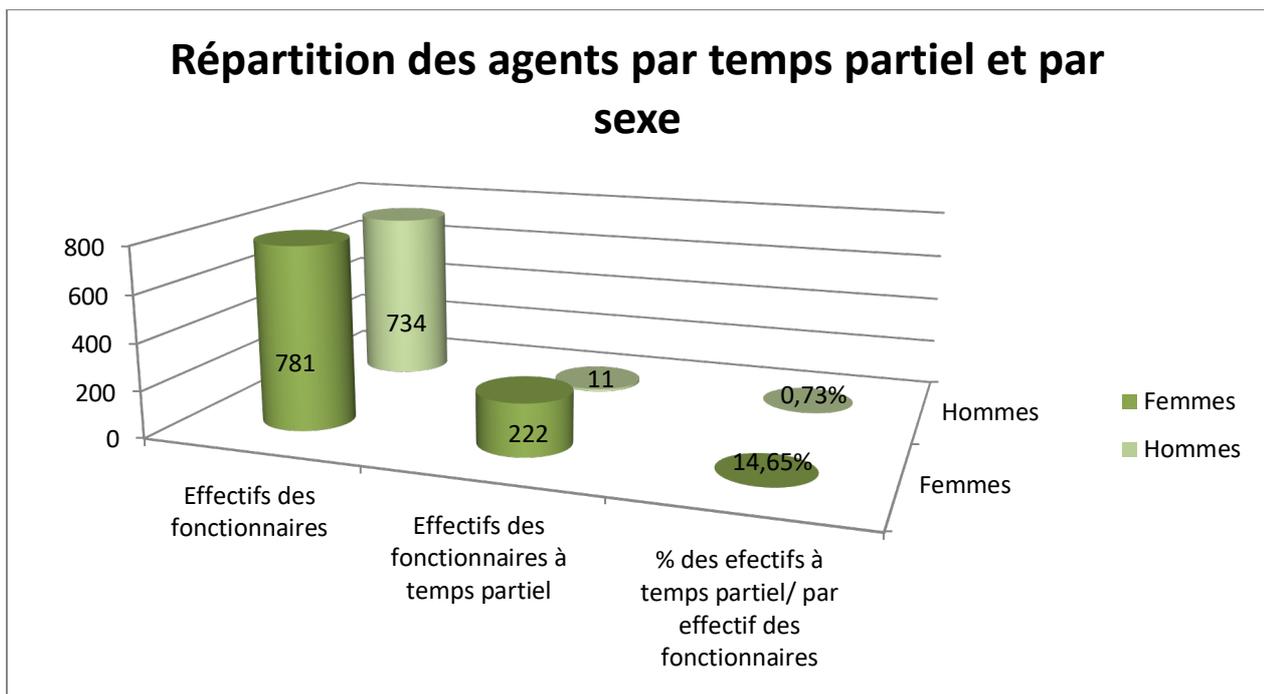
## H. Répartition des agents déclarés bénéficiaires de l'obligation d'emploi



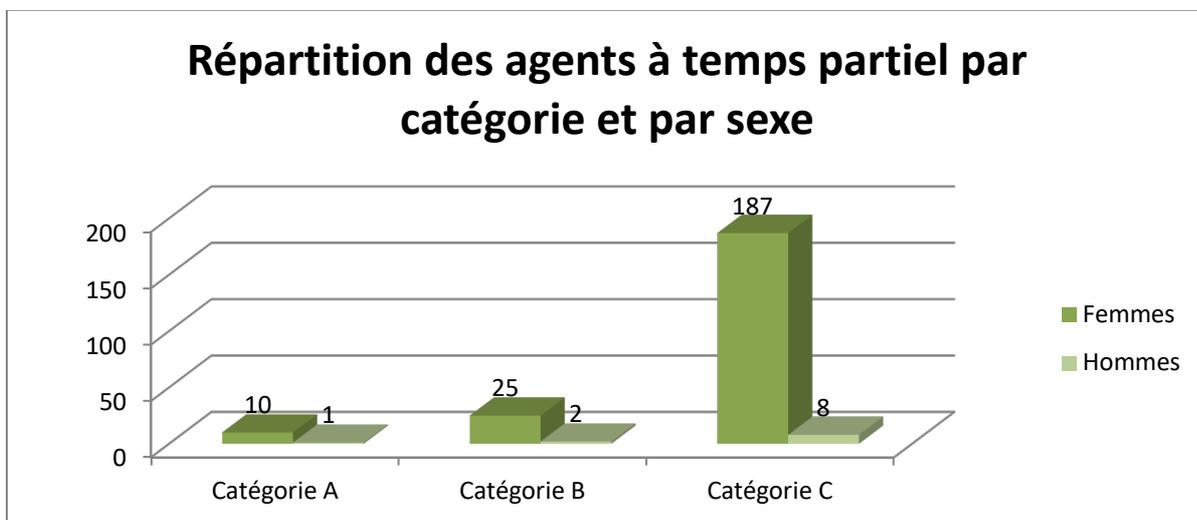
## II. L'organisation du travail à la Ville de Metz

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.

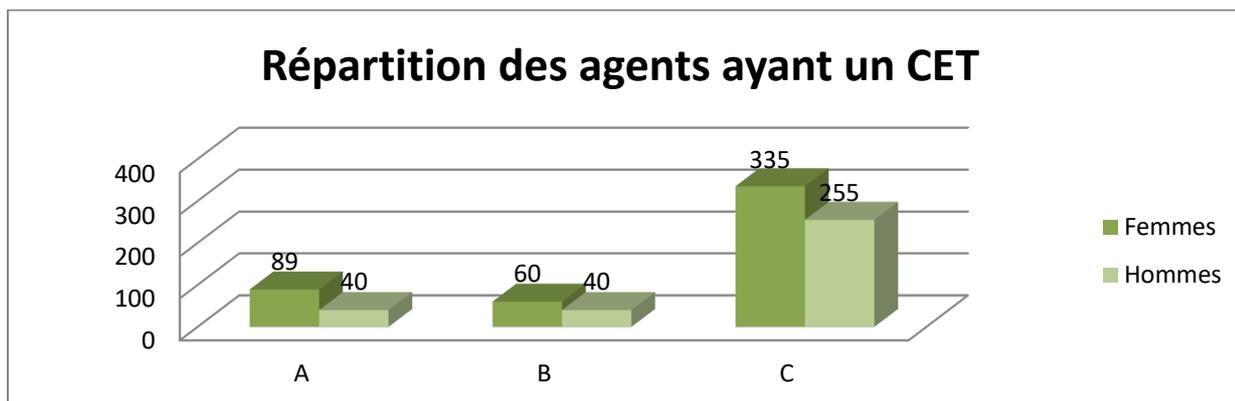
**A. Répartition des agents à temps partiel par sexe (fonctionnaires)**



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

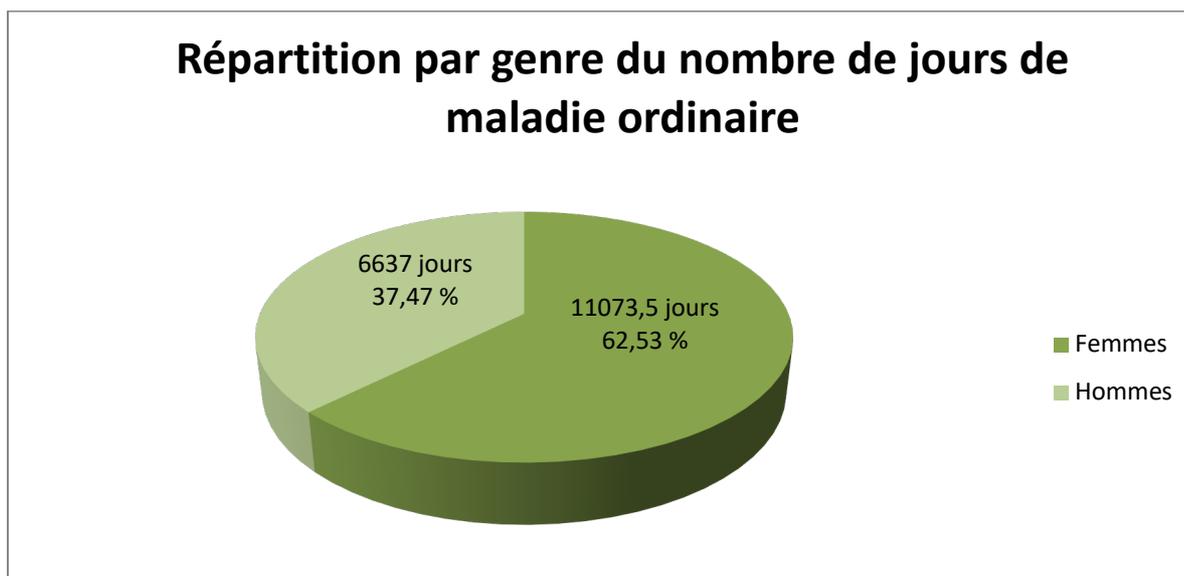


### C. Compte épargne-temps des fonctionnaires



### D. Absentéisme médical des fonctionnaires

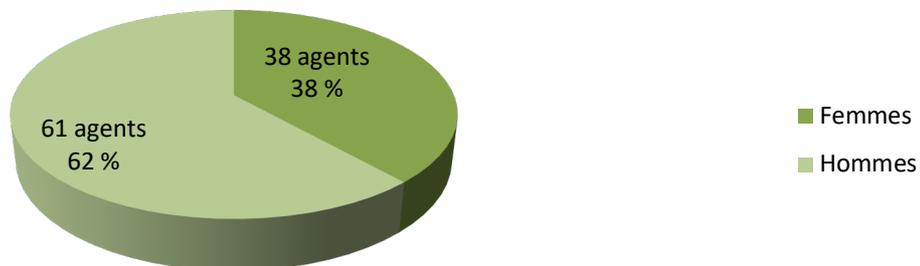
Les raisons médicales sont les suivantes : maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, disponibilité pour maladie, mi-temps thérapeutique, congé pour grave maladie, hospitalisation, convalescence après hospitalisation, cure pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle,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



	31/12/2018	31/12/2017
Hommes	6 637	12 698
Femmes	11 073,5	13 841

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

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



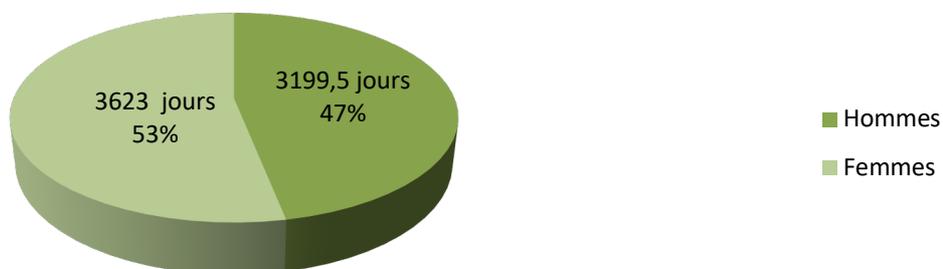
➤ Répartition par genre du nombre d'agents ayant eu un arrêt de maladie

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

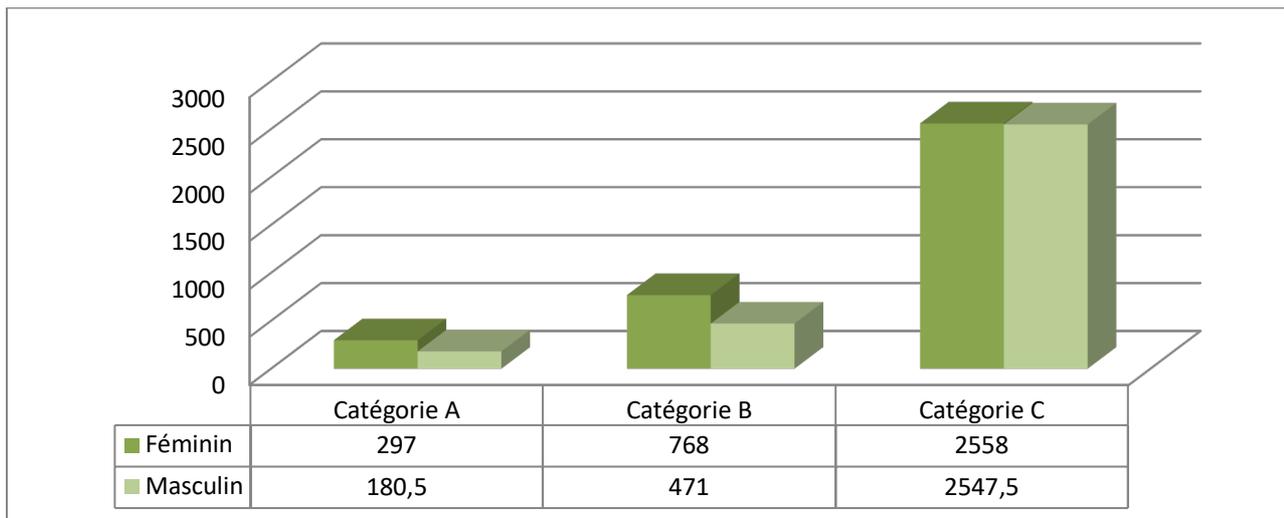


## III. La formation à la Ville de Metz

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

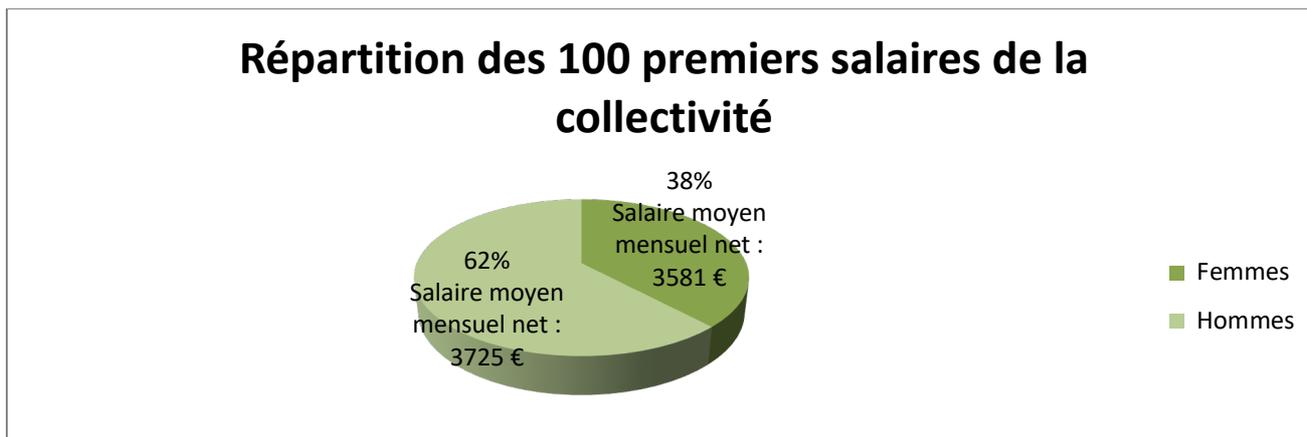


## B. Répartition des jours de formation par catégorie et par genre

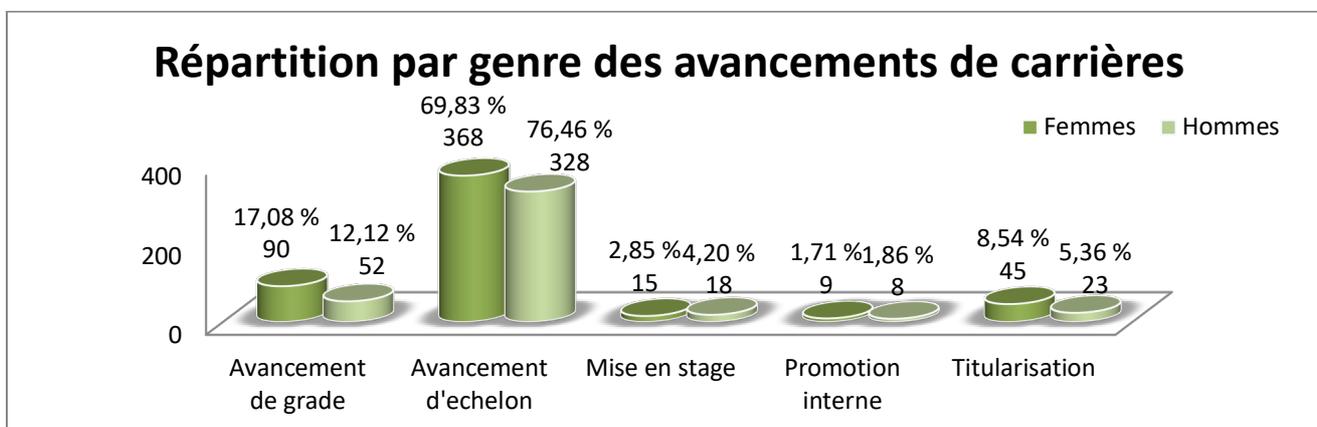


## IV. Rémunération et carrière à la Ville de Metz

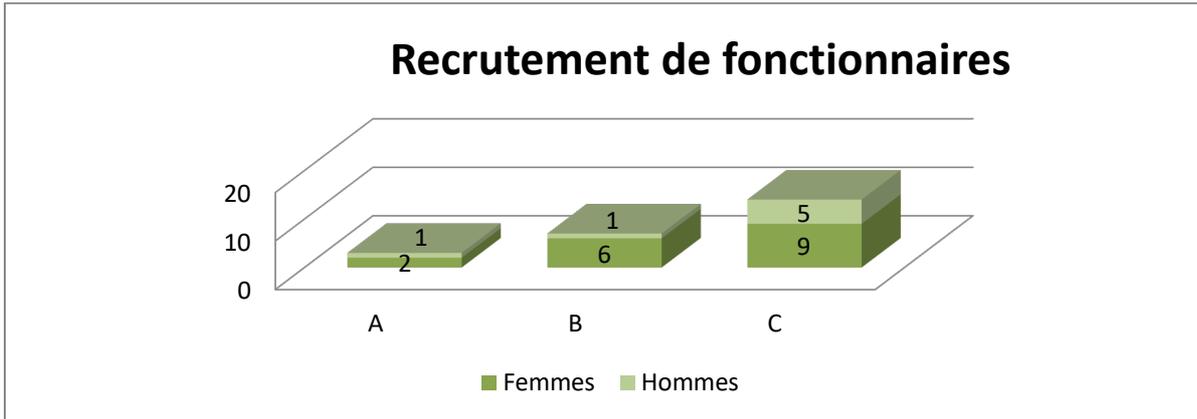
### I. Rémunération



### II. Répartition par genre des avancements de carrière

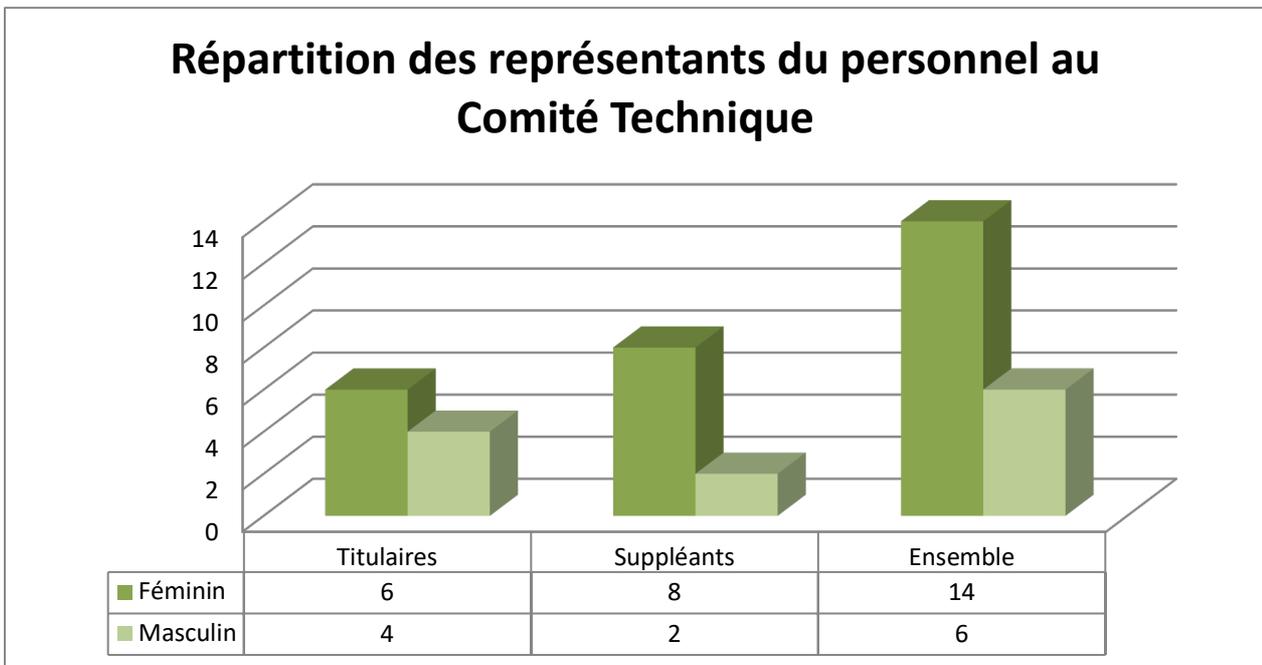


### III. Recrutement de fonctionnaires par catégorie

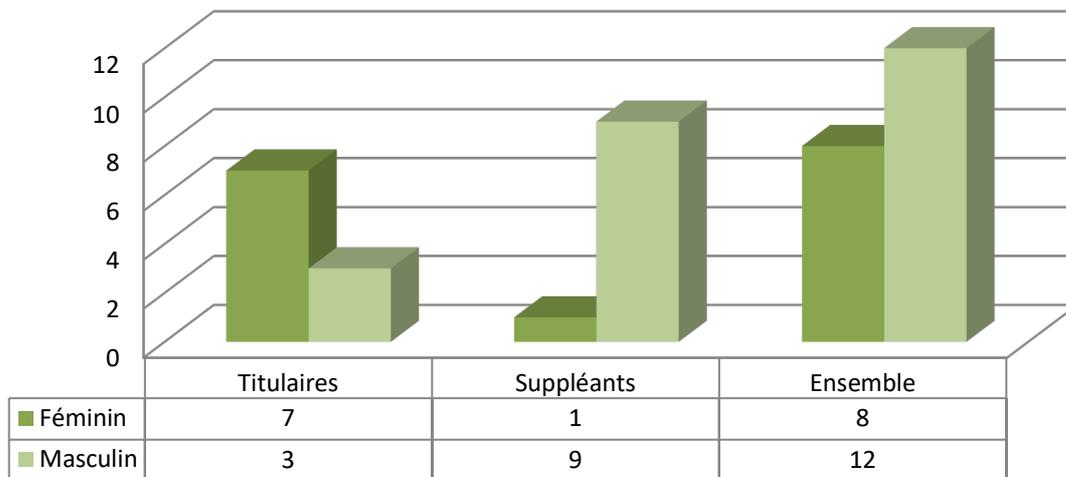


### IV. Instances de dialogue social

#### A. Comité Technique

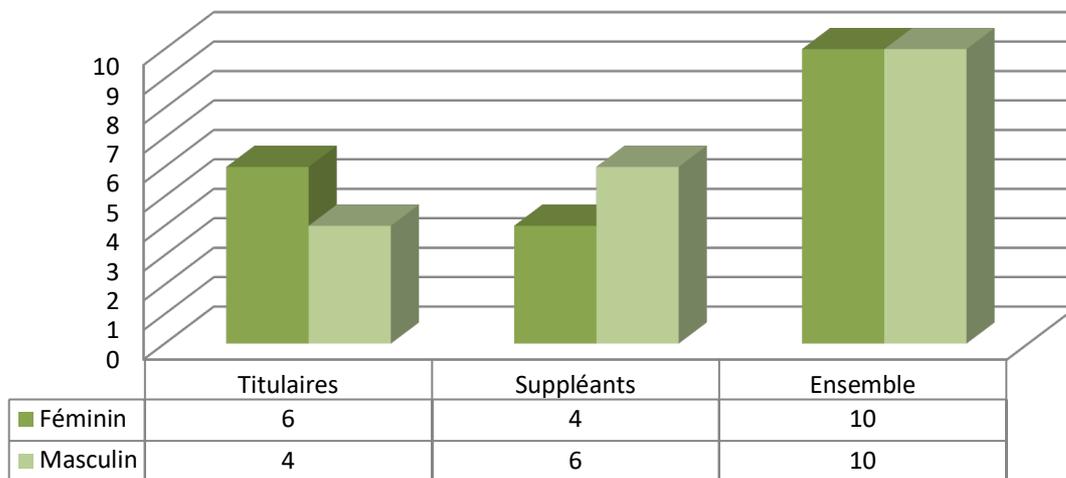


## Répartition des représentants de la collectivité au Comité Technique

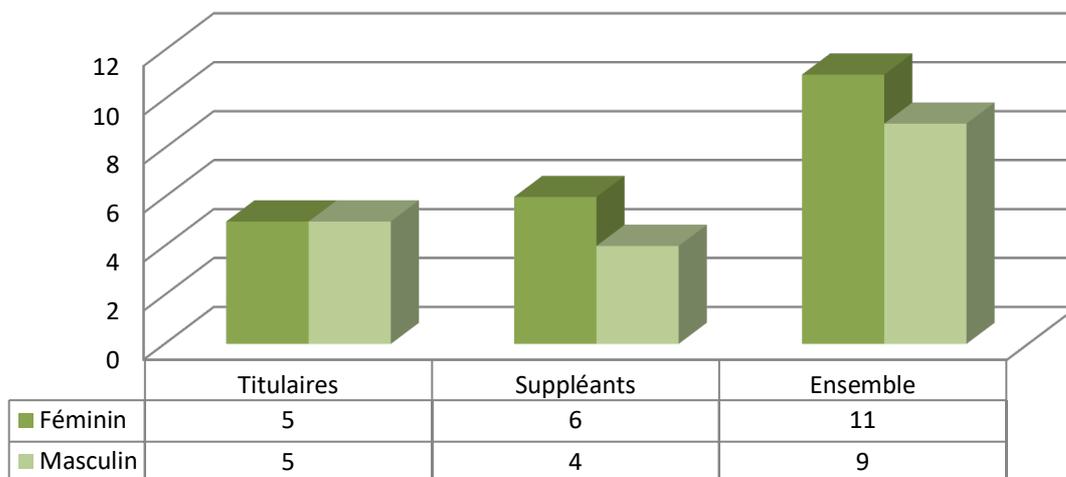


### B. Comité d'hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

## Répartition des représentants du personnel au CHSCT



## Répartition des représentants de la collectivité au CHSCT



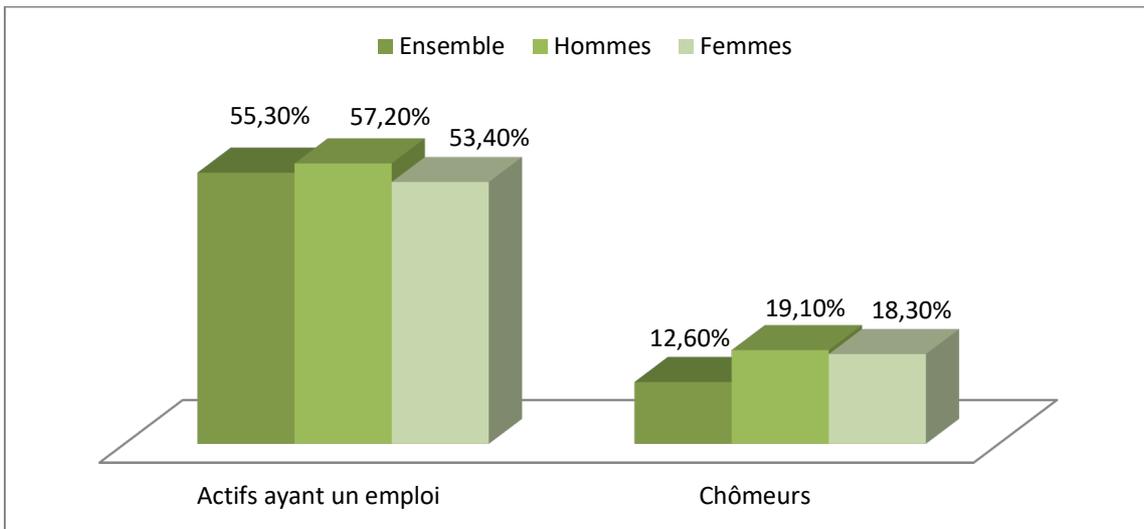
## **ANNEXE 2 :**

### **Chiffres clés et données statistiques sur la situation messine en matière d'égalité femmes-hommes**

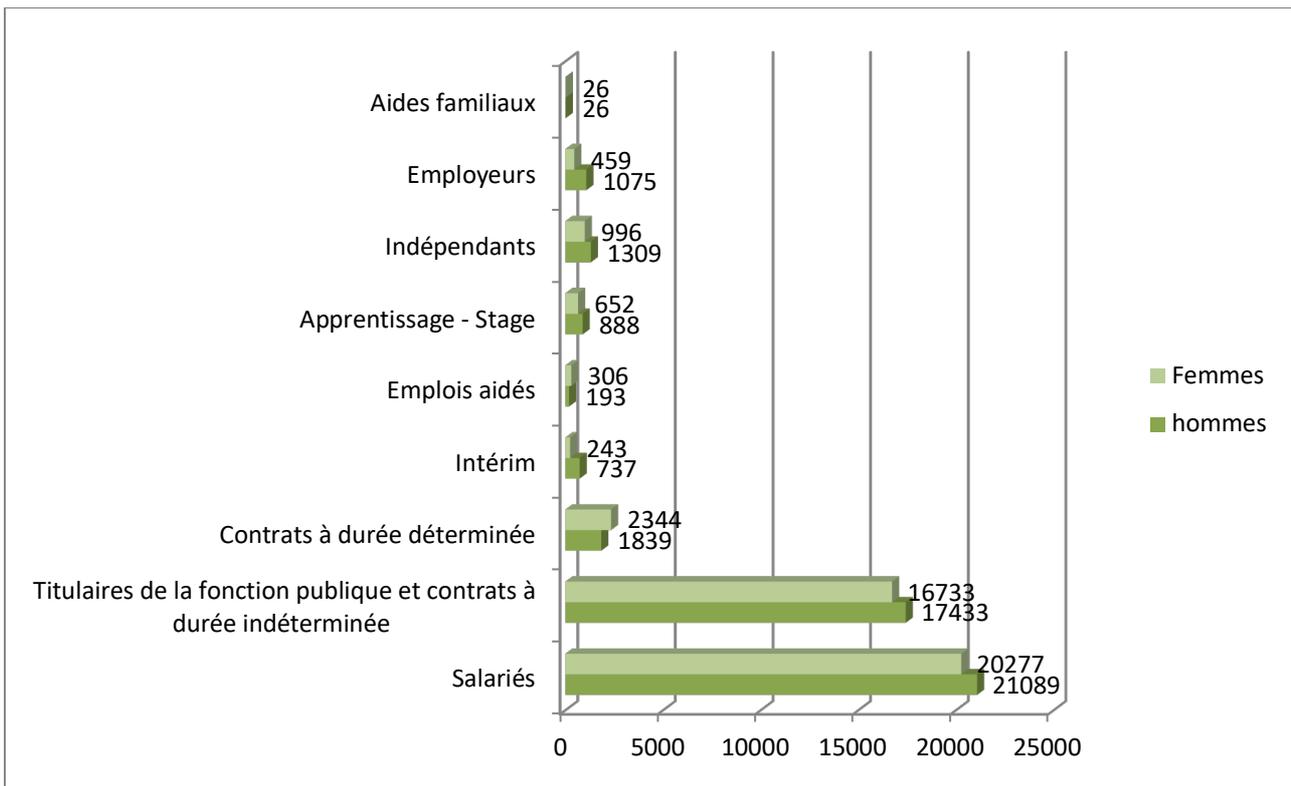
---

## I. Emploi et taux d'activité des femmes

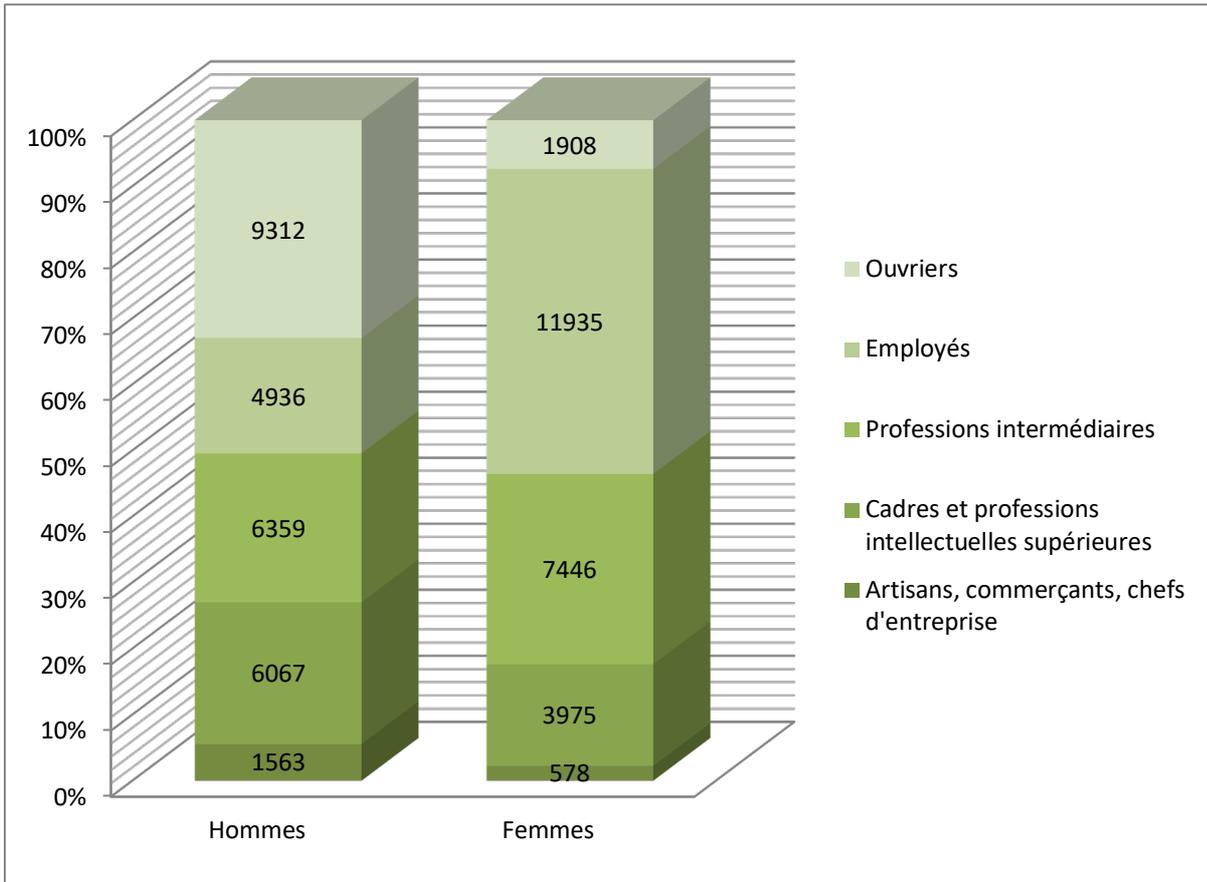
### A. Taux d'activité des hommes et des femmes à Metz



### B. Type de contrat et de statut

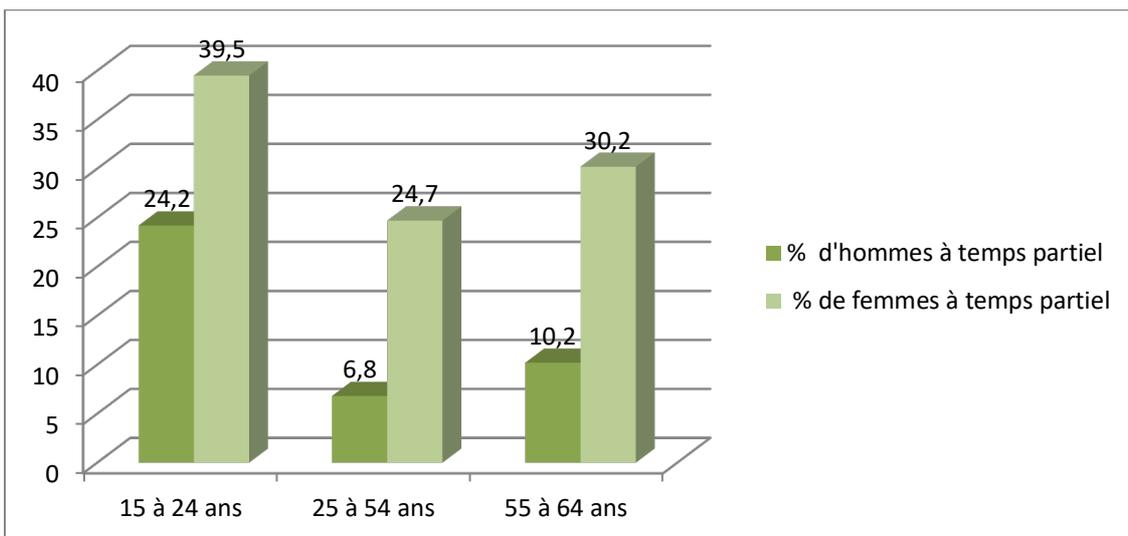


### C. Catégorie socio-professionnelle selon le sexe

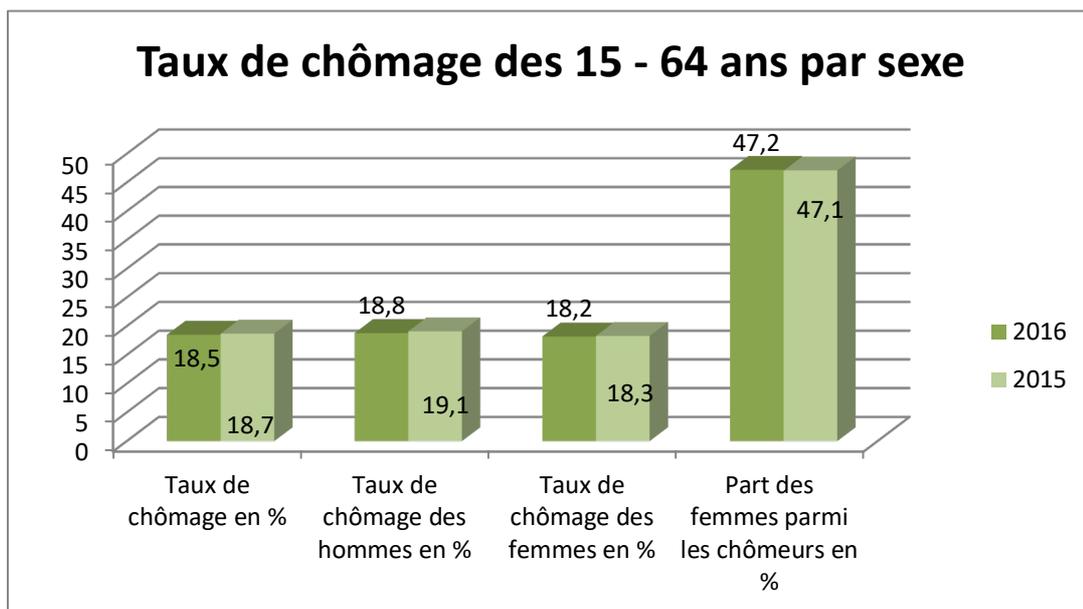


## II. Temps partiel et chômage des femmes

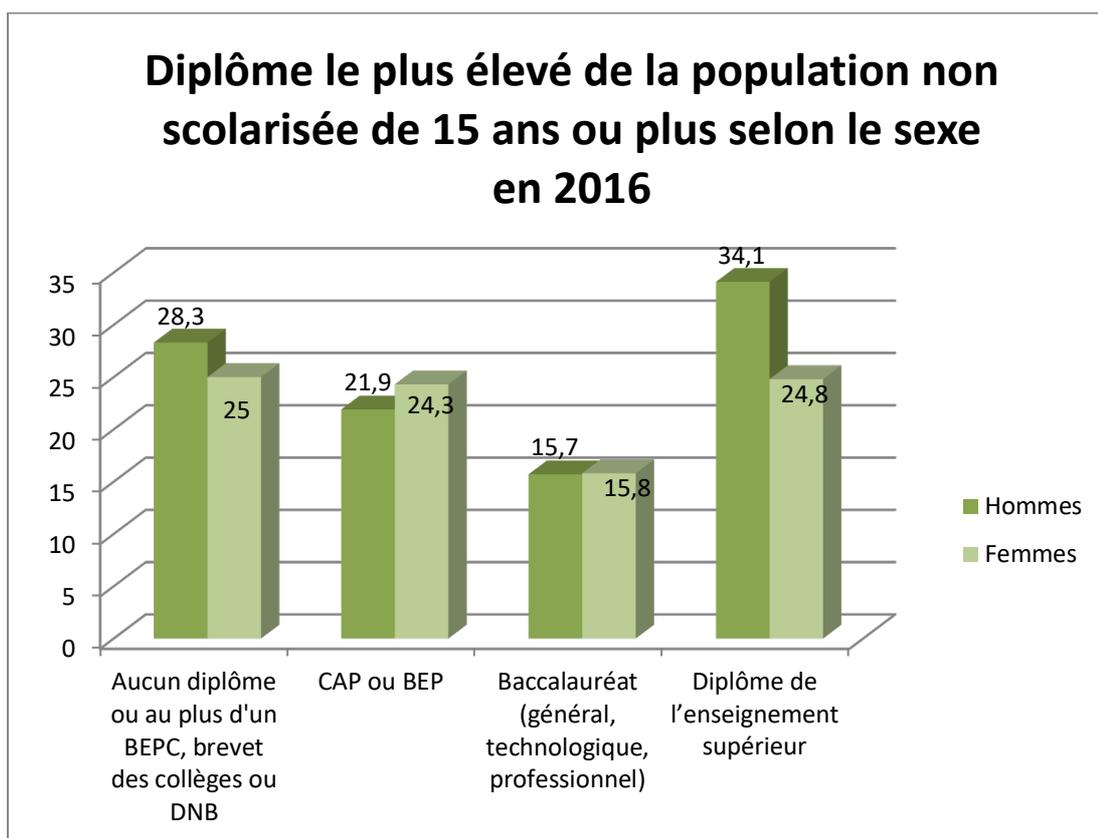
### A. Temps partiel



## B. Taux de chômage

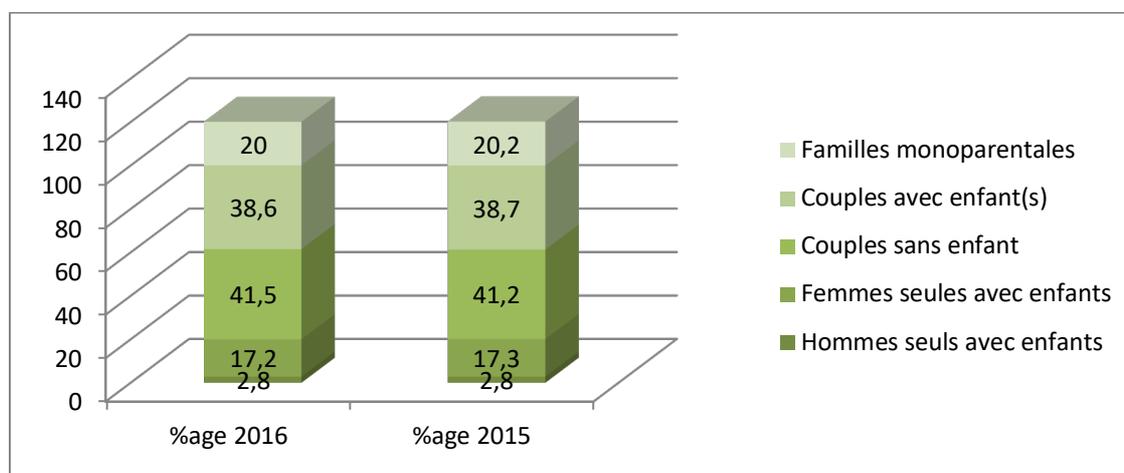


## III. Niveau de diplôme des femmes



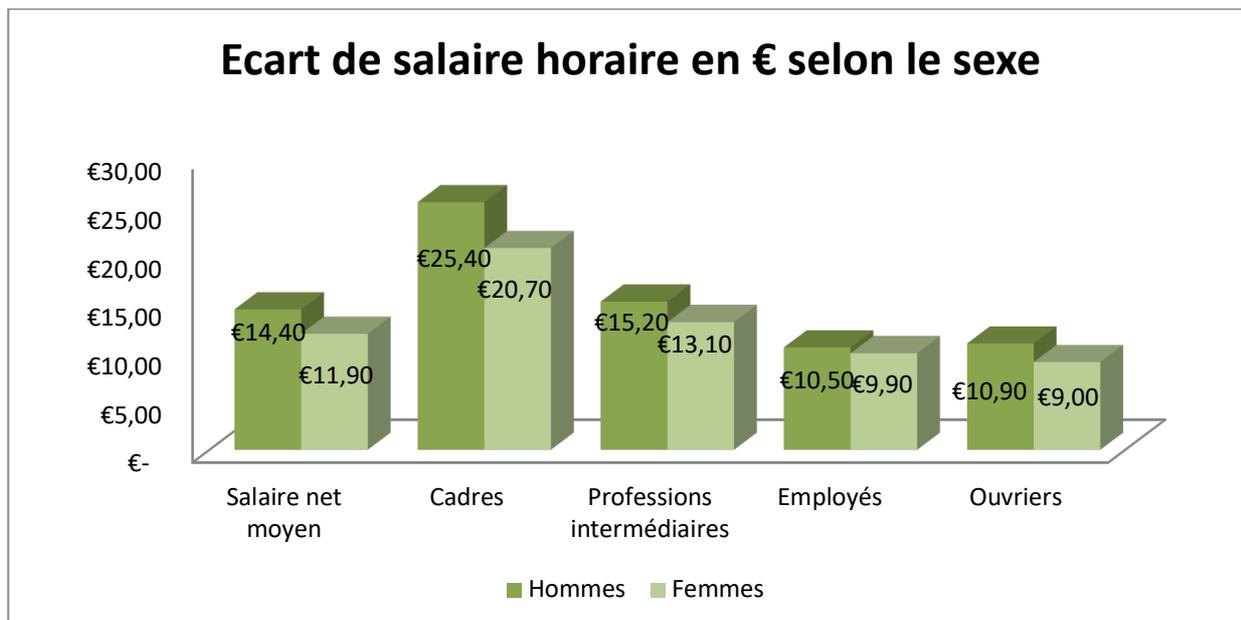
	2016			2015	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
<b>Aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB</b>	28,3	25		25,8	32,4
<b>CAP ou BEP</b>	21,9	24,3		24,7	19,7
<b>Baccalauréat (général, technologique, professionnel)</b>	15,7	15,8		15,7	15,7
<b>Diplôme de l'enseignement supérieur</b>	34,1	24,8		33,8	32

#### IV. Composition des familles



	Nombre de ménages			
	2016	% âge	2015	% âge
Hommes seuls avec enfants	775	2,8	791	2,8
Femmes seules avec enfants	4838	17,3	4855	17,3
Couples sans enfant	11651	41,2	11527	41,2
Couples avec enfant(s)	10845	38,7	10829	38,7
Familles monoparentales	5613	20,2	5646	20,2

## V. Ecart de salaires



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



**Conception**

Communication interne  
Services de la Ville de Metz

**Réalisation**

Communication interne / Ville de Metz

**Date de publication**

Novembre 2019

**Impression**

Reprographie / Ville de Metz