



Situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

∞ RAPPORT 2019 ∞



TABLE DES MATIERES

I. Préambule	3
1 ^{ère} partie : Volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole	6
II. Situation comparée des femmes et des hommes agents de la CAVM [Sources : Données chiffrées Direction ressources humaines CAVM au 31/12/2018 – Analyse : Cabinet Perfegal].....	6
III. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	10
IV. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle	11
2 ^{ème} partie : Volet territorial relatif aux politiques menées par la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole	13
V. Situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire communautaire.....	13
VI. Bilan des actions menées pour l'égalité dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques communautaires et des ressources mobilisées	16
VII. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	24
- Sur le plan stratégique et transversal	24
- En matière de commande publique.....	24
- En matière de Politique de Cohésion sociale	24

I. Préambule

Depuis la **loi pour l'égalité réelle du 4 août 2014**, toutes les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77).

Objectifs de la loi et du rapport : pour de nouveaux droits à l'égalité

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète.

Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, cette loi cherche à impliquer la société civile dans son ensemble.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'attache à :

- documenter les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et sur le territoire,
- recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation),
- fixer des orientations de moyen et long termes pour corriger les inégalités constatées.

Evolutions de la législation : vers une politique intégrée

La question de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des collectivités a été introduite par la **loi du 12 mars 2012**, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations, et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique dont un volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (articles 50 à 58).

Un autre texte législatif va s'attacher à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes, une démarche essentielle à intégrer dans les politiques publiques. Il s'agit de la **loi du 21 février 2014** de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, qui fait de l'égalité femmes hommes une **priorité transversale de la politique de la ville**.

Elle dispose en son article 1^{er} que la politique de la ville vise à « concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée ». De plus, son article 7 impose désormais la parité femmes hommes dans les conseils citoyens.

Dès lors, les nouveaux contrats de ville ont pour mission d'adopter une approche intégrée de l'égalité, d'objectiver les inégalités par la production de données sexuées, de s'appuyer sur celles-ci pour développer un plan d'actions et d'évaluer systématiquement les actions mises en œuvre à l'aune de l'égalité.

Avec la loi du 4 août 2014, l'approche intégrée devient la règle, et notamment son article 1^{er} qui dispose que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

Ainsi, le rapport prévu par l'**article 61 de la loi du 4 août 2014** que les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent produire, doit permettre de **sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes hommes**, de porter et de rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes.

Le **Décret n°2015-761 du 24 juin 2015** est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit ; depuis le 1^{er} janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitants.

Il doit être présenté devant l'organe délibérant sans nécessité de débat ni de vote. Toutefois, une délibération permet d'attester de la bonne présentation de celui-ci. **En cas de non présentation ou de non-conformité de ce rapport, la délibération sur le budget pourrait faire l'objet d'une annulation.**

Dernières évolutions de la législation : vers une mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des trois versants de la fonction publique avec un renforcement des mesures contraignantes

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, issu de la consultation lancée le 09 mars 2018 dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique et des négociations avec les organisations syndicales et les employeurs publics qui ont suivies, traduit la volonté d'aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. L'objectif de cet accord étant d'intégrer des mesures contraignantes dans le projet de loi sur la fonction publique prévu au 1^{er} semestre 2019 et d'obtenir des résultats tangibles avant 2022.

Ainsi, la **loi de transformation de la Fonction Publique du 06 août 2019** intègre le **Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** et rend obligatoire un certain nombre de dispositions, prévoyant des pénalités en cas de non-respect, notamment :

- L'élaboration et la **mise en œuvre d'un plan d'action dédié à l'« égalité professionnelle »** pour les collectivités et EPCI de **plus de 20 000 habitants**. Ce plan d'action devra être **adopté au plus tard au 31 décembre 2020** et mis en œuvre dans un délai de trois au plus tard après son adoption. **En cas de non-respect, une pénalité est prévue dans les textes** (dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels).
- La mise en place de **quotas 40% Femmes ou Hommes, lors de la primo nomination** sur les emplois fonctionnels pour les collectivités et EPCI de **plus de 40 000 habitants**. **En cas de non-respect, une pénalité est prévue dans les textes.**
- La conservation d'un **droit à l'avancement de carrière de 5 ans**, lorsqu'un agent bénéficie d'une disponibilité notamment **pour élever un enfant**.
- La mise en place d'un **dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes**.

L'engagement de Valenciennes Métropole sur l'égalité Femmes Hommes : vers une implication plus forte de la collectivité et une inscription dans tous les champs de ses compétences

Dans le cadre de son Projet Territorial de Cohésion Sociale et de son Contrat de Ville, Valenciennes Métropole porte un axe de travail transversal sur l'égalité femmes hommes et été choisie comme ville hôte pour accueillir la Coupe du monde féminine de football. Dans ce contexte porteur, Valenciennes Métropole a décidé par délibération en date du 07 février 2019 de signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, s'engageant ainsi à réaliser un diagnostic chiffré et sexué sur la situation en interne et sur les inégalités du territoire, à construire un plan d'action et à le mettre en œuvre, à faire connaître, suivre et évaluer ce plan d'action.

Pour ce faire, la collectivité a décidé de se faire accompagner par un Cabinet d'études afin de réaliser un **diagnostic global** comprenant un volet interne sur la politique interne de gestion des Ressources Humaines et un volet externe consacré aux politiques publiques menées sur le territoire communautaire, qui doit lui permettre **d'améliorer et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services et sur son territoire.**

1^{ère} partie : Volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole

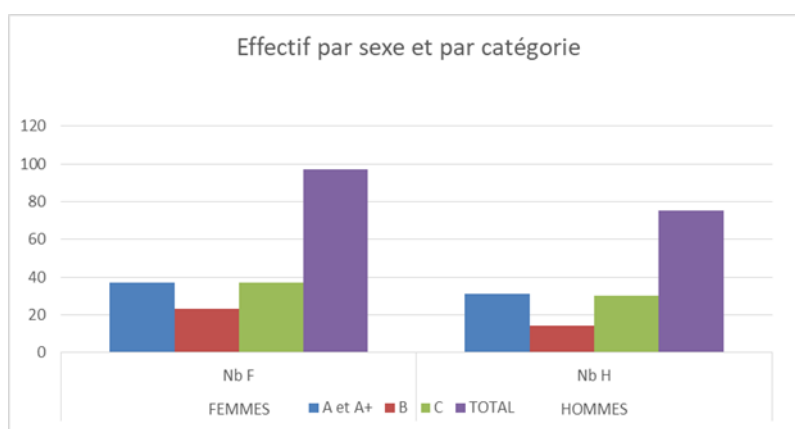
II. Situation comparée des femmes et des hommes agents de la CAVM

[Sources : Données chiffrées Direction ressources humaines CAVM au 31/12/2018 – Analyse : Cabinet Perfegal]

Au 31 décembre 2018, la CAVM emploie au total 172 agents dont 97 femmes et 75 hommes. 56% des agents de la collectivité sont des femmes.

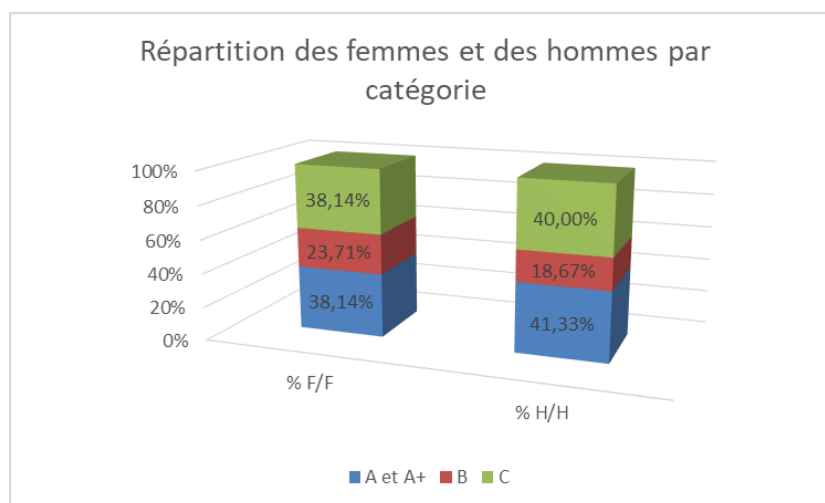
1. Répartition des effectifs par sexe et par catégorie

- On observe une forte féminisation des effectifs en **catégorie B : 62% de femmes**
- Un taux de féminisation de **54% dans les catégories A et A+**



2. Répartition des femmes et des hommes par catégorie

- Pour les A et A+, **46 % de la catégorie sont des hommes** alors qu'ils représentent **44% des effectifs**. Effet inversé pour les femmes, elles représentent 54% de la catégorie, soit 2% de moins que le taux de féminisation global. Ainsi, **38 % des femmes sont en A et A+ pour 41% des hommes**.



3. Répartition des femmes et des hommes par filière

- **88 % des femmes** sont dans la **filière administrative** pour **40% des hommes**.
- **11% des femmes** seulement sont dans la **filière technique**. Par contre, les femmes dans la catégorie A sont représentées à 73% dans la filière technique.
Les hommes eux sont sur représentés dans la catégorie C, qui est exclusivement masculine.

STATUT	FEMMES			HOMMES		
	Nb	% F	% F/F	Nb	% H	% H/H
filière administrative	85	74%	88%	30	26%	40%
CAT A +	2	50%	2%	2	50%	7%
CAT A	26	63%	31%	15	37%	50%
CAT B	20	74%	24%	7	26%	23%
CAT C	37	86%	44%	6	14%	20%
filière technique	11	20%	11%	45	80%	60%
CAT A+	1	20%	9%	4	80%	9%
CAT A	8	44%	73%	10	56%	22%
CAT B	2	22%	18%	7	78%	16%
CAT C	0	0%	0%	24	100%	53%

4. Répartition par statut

- **42 agents non titulaires** dont **21 femmes** et **21 hommes**.
- Une part plus importante de non titulaires dans la catégorie A.
- Les femmes représentent 50 % des non titulaires ce qui est moins qu'au niveau national (67,6%).

Les écarts s'observent au niveau des catégories A + et A :

- ✓ Les hommes sont proportionnellement plus non titulaires en A + : 4 hommes pour aucune femme.
- ✓ A l'inverse, on observe une part plus importante de femmes chez les non titulaires en A (13 F VS 10 H)

5. Répartition par âge moyen et par sexe

L'âge moyen des agents de Valenciennes Métropole est de **42 ans**, avec peu de différences entre les femmes et les hommes quel que soit le statut, titulaires ou non titulaires.

6. Recrutements

Tous statuts confondus, on observe en 2018, un recrutement plus important de non titulaires (88% des recrutements) et ce, pour chaque catégorie.

- **18 femmes** ont été recrutées en 2018 pour **17 hommes**. Ainsi la part des femmes recrutées tous statuts confondus est de 51,4 % soit légèrement inférieure à leur part dans l'effectif (56%)
- L'essentiel des recrutements sont en catégories A et C mais proportionnellement au nombre de recrutements, les hommes sont plus recrutés en catégories A et les femmes plus en catégorie C :
 - ✓ **33 % des femmes recrutées** sont en Catégorie A pour **47 % des hommes**
 - ✓ **56% des femmes recrutées** sont en Catégorie C pour **35% des hommes**
- 82% des embauches concernent des contrats de moins de 3 ans.

7. Répartition du temps de travail par sexe

Le temps partiel est essentiellement féminin mais plus faible que dans la FPT en général.

- **20 agents ne sont pas à temps complet :**
 - ✓ 17 Femmes : 13 à temps partiel et 4 à temps non complet
 - ✓ 3 hommes : 2 à temps partiel et 1 à temps non complet
- **Soit 14% des femmes** et 3 % des hommes sont à temps partiel, essentiellement dans la catégorie C.

8. Déroulement de carrière

En termes de promotion, la situation est plutôt favorable pour les hommes en catégorie C.

- Les femmes représentent **47% des promotions** ce qui est inférieur à leur part dans l'effectif (56%).
- 17 promotions en 2018 : 8 F/9H
- Le taux de promus chez les promouvables est supérieur pour les hommes (38% des femmes promouvables pour 56% des hommes promouvables);
- Cependant, des disparités existent selon les catégories : les femmes sont proportionnellement plus promues en catégories A (**5% F VS 0% H**) et B (**16% F VS 8% H**), alors que dans la catégorie C, il y a plus d'hommes promus (**32% H VS 12% F**).
- Le nombre de promotions est le plus important dans la catégorie C (12 sur 17 soit 70,58% des promotions)

9. Formation professionnelle

Globalement, le taux d'accès à la formation des femmes est plus important que celui des hommes sauf dans la Catégorie C.

- **66 % des femmes** ont accédé à une formation pour **58% des hommes** avec des disparités selon les catégories :
 - ✓ au niveau de la **Catégorie B** : les femmes vont le plus en formation (74% pour seulement 29% chez les hommes)
 - ✓ au niveau de la **Catégorie C** : les hommes vont le plus en formation (73% pour 68 % chez les femmes)
- La catégorie où les agents vont le moins en formation est la A+.

10. Rémunération

	Rémunération mensuelle brut moyenne		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femme	3 392 € dont 29.8 % de primes	2 508 € dont 22.9 % de primes	2 126 € dont 13.3 % de primes
Homme	3 541 € dont 33.4 % de primes	2 581 € dont 23.2 % de primes	2 007 € dont 13.5 % de primes
Ecart de rémunération F /H mensuel moyen	- 4,2%	- 2,8%	+ 5,9%

11. Conditions de travail

Les femmes représentent plus de 60% des agents concernés par un accident du travail et de trajet (6 accidents du travail pour les femmes contre 4 pour les hommes) :

- les femmes de catégorie B sont les plus représentées dans les accidents du travail (3),
- les hommes de la catégorie C sont les plus représentés (4).

En termes de pénibilité au travail :

- **2 femmes en Catégorie C** sont exposées en termes de répétitivité des tâches (opératrices de saisie)
- **20 hommes concernés en Catégorie C** sont exposés (agents d'exploitation des déchèteries et de livraison des bacs de collecte)

12. Articulation temps de vie

- En 2018, **100% des congés paternité** sont pris dans leur totalité et cela dans toutes les catégories.
- Pas de congé parental, ni de congé d'adoption
- 4 congés de plus de 6 mois pour convenance personnelle ou élever un enfant, **4 femmes** (1 en cat A, 1 en cat B et 2 en cat C)
- Temps partiel : 16 agents (15 F/1H)
 - ✓ 8 sur demande (femmes)
 - ✓ 8 de droit pour élever un enfant
- Des CESU sont mis en place pour faciliter l'articulation des temps de vie, mais une consommation inférieure au budget prévu pour 2018 (67,5% de consommé).
- 3 berceaux réservés en crèche mais pas d'utilisation en 2018.

III. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Sur les parcours professionnels

> Accès aux emplois de direction et de management en

- Une direction générale composée d'1 homme DGS, de 2 H DGA et 1 F DGA
- 10,30% des femmes sont en poste de direction pour 13,33% des hommes
- 4,12 % des femmes sont Responsables de service pour 2,66 % des hommes
- 1,03% des femmes sont adjointes au chef de service pour 0% des hommes

> **Temps de travail** : Il n'y a pas d'incidence des positions à temps partiel sur la carrière des agents. En effet, les périodes effectuées à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour l'avancement d'échelon et de grade, ainsi que la promotion interne.

> **Reprise de travail** : Au retour d'absence de longue durée (maternité, maladie, ...), un entretien est organisé de manière à préparer au mieux le retour de l'agent dans son service et sur son poste.

> **Recrutement** : Les textes des annonces ne font pas toujours référence à un genre précis et mentionnent indistinctement le signe H/F.

Les jurys de recrutement sont, dans la mesure du possible, mixtes. La Directrice des Ressources Humaines qui anime les entretiens, veille à ce que les échanges ne soient pas discriminatoires.

- Sur les actions de formation

> Aucune sensibilisation des agents à l'égalité entre les femmes et les hommes n'a été réalisée à ce jour.

> En début d'année 2018, deux agents de la Direction Générale Adjointe Ressources Internes ont participé à une journée de formation à l'élaboration du rapport annuel sur l'égalité femmes hommes à destination des collectivités locales et EPCI de plus de 20 000 habitants, organisée par la Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité du Nord.

> En octobre 2019, deux agents de la Direction de la Cohésion sociale et de la Direction Générale adjointe Ressources internes ont participé à une formation de deux jours sur « la planification, la conduite et l'évaluation d'une politique locale d'égalité Femmes Hommes ».

> De manière générale, les temps de formation proposés en interne et en externe sont compatibles avec les rythmes de travail des agents.

Ainsi, aucune formation ne débute avant 9 heures ni se termine après 17h. De plus, les agents étant acteurs de leur parcours professionnel, disposent du choix des dates et des lieux de formation proposés (sauf formation spécialisée organisée uniquement par un centre de formations hors du Département).

> Par ailleurs, la politique de formation de Valenciennes Métropole consiste à favoriser indistinctement l'accès des hommes et des femmes, aux formations professionnelles ou de préparation aux concours dès lors que la formation demandée est en relation avec les fonctions assurées ou à venir.

- **Sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

- > Le protocole ARTT adopté par le Bureau Communautaire du 24 juin 2016 permet une gestion souple du temps de travail. Il prévoit des plages fixes pendant lesquelles la présence de l'agent est requise à son poste de travail et des plages de travail variables permettant à chacun d'articuler le temps de travail avec le temps privé (notamment pour la garde des enfants).
- > Les congés liés à la vie familiale sont actés dans le protocole afin de prendre en compte diverses situations : mariage de l'agent ou d'un de ses proches, décès d'un proche, maladie grave et hospitalisation, naissance ou adoption d'un enfant, ou garde d'un enfant en cas de maladie.
- > Par ailleurs, la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole a mis en place depuis plusieurs années, un socle de prestations sociales facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, avec notamment l'instauration des titres de restauration, de tickets services à la personne, d'une participation à la mutuelle étendue à la famille, d'une prise en charge partielle des abonnements de transports en commun.

IV. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle

Le présent rapport ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et de progression au sein de la Communauté d'Agglomération.

Néanmoins, ce bilan doit permettre de mettre en perspective un plan d'action afin de sensibiliser tout le personnel et les élus et au-delà, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

La communauté d'Agglomération souhaite parfaire son effort de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes selon les trois axes fixés par la réglementation :

- Articulation vie professionnelle / vie personnelle,
Avec notamment la formalisation de règlements (règlement intérieur, Charte du management, Charte du temps...) en lien avec l'accompagnement de la mission Egalité Femmes Hommes ;
- Rémunérations et parcours professionnels,
- Prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail, dans le cadre de la mise en œuvre découlant du diagnostic des facteurs de risques psycho-sociaux et de l'étude sur l'égalité femmes hommes menée à la CAVM dans le cadre du Contrat de ville n°2.

L'année 2019 a été consacrée à :

- Poursuivre la mise en œuvre et l'utilisation d'outils statistiques sexués sur la gestion des ressources humaines afin d'améliorer la production et l'analyse des données ;

Pour l'année 2020, dans le cadre de l'accompagnement de la mission d'appui à l'élaboration d'un diagnostic local de l'égalité entre les femmes et les hommes pour Valenciennes Métropole, les objectifs fixés sont de :

- Réaliser un diagnostic interne sur la base de la grille d'analyse des indicateurs et d'un questionnaire à l'attention des agents transmis par le Cabinet choisi pour la mission d'accompagnement, en vue d'inscrire plus largement l'égalité Femmes Hommes dans la gestion des Ressources Humaines.
- Réaliser un diagnostic externe des politiques publiques sur la base de l'analyse des actions menées dans les Directions, en vue de décliner l'égalité Femmes Hommes dans le champ d'action des politiques locales.

- Elaborer et mettre en place un plan d'action en adéquation avec la production de ces données, mis en œuvre en concertation avec les équipes d'encadrement, les agents et les partenaires sociaux courant du 2nd semestre 2020, en vue d'impulser une dynamique sur ce projet et une implication de tous les acteurs.
- Formaliser un règlement intérieur et/ou Chartes permettant d'articuler vie professionnelle - vie personnelle
- Assurer un suivi des actions par des personnes ressources désignées au niveau de la DGA et avec le soutien d'agents identifiés dans les services.

Actions de formation susceptibles d'être mises en place en 2020 :

1. **Dans le cadre de l'AMO, sensibilisation du « Comité de suivi restreint Egalité femmes hommes », composé du DGS, des DGA, de la Directrice de la Cohésion sociale et des deux Chargées de missions identifiées pour la conduite de ce projet.**
2. **Dans les services, sensibilisation à l'égalité professionnelle envers les agents et les élus de Valenciennes Métropole**

D'ores et déjà, un effort a été fait en 2019 pour atteindre des objectifs à courts et moyens termes :

- > **Objectif 1 : Utiliser une communication et un langage non stéréotypés,**
 - dans l'emploi des formulations qui accordent les noms des métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent.
- > **Objectif 2 : Recueillir et analyser des données sexuées dans les diagnostics et évaluations,** tels que le bilan social bisannuel, les bilans cohésion sociale, emploi avec la collaboration des Direction et services.
- > **Objectif 3 : Ouvrir les métiers de la fonction publique territoriale à tous et à toutes,**
 - dans le recrutement avec une plus grande diversité des profils et des parcours ;
 - avec la pérennisation d'actions dédiées aux publics féminins (ex : salon des auto-entrepreneuses, salon de l'emploi...).

2^{ème} partie : Volet territorial relatif aux politiques menées par la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole

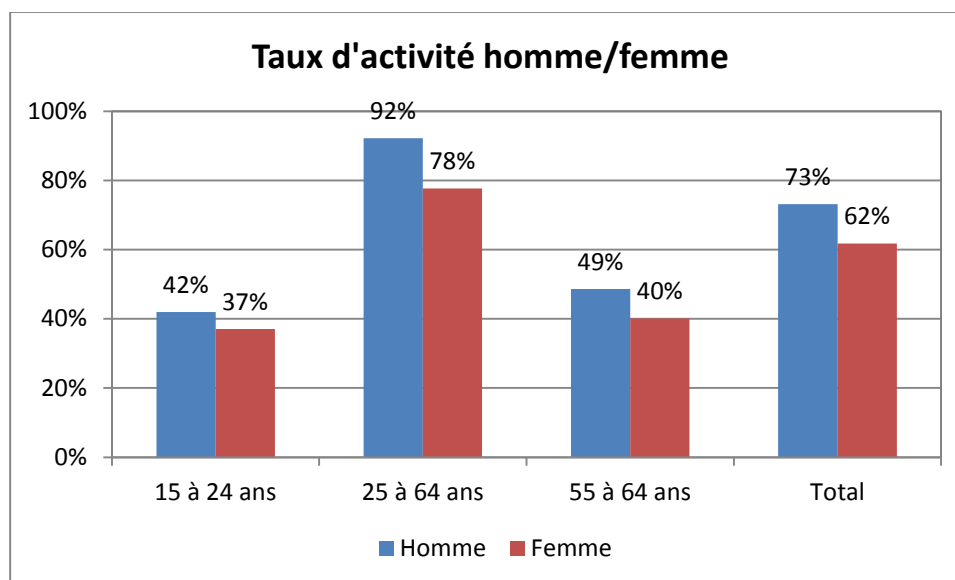
V. Situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire communautaire [Source : INSEE RP2016]

- **Caractéristiques de l'emploi sur le territoire communautaire**

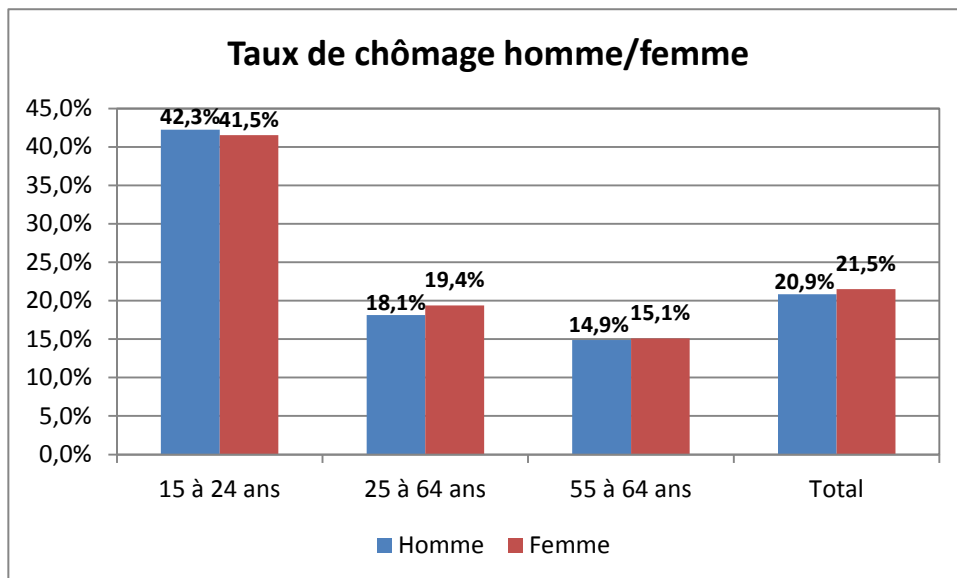
Population active de 15 ans ou plus ayant un emploi :
par sexe, et condition d'emploi en 2016

Condition d'emploi	Ensemble	Hommes	Femmes
Emplois sans limite de durée, CDI (contrats à durée indéterminée), titulaires de la fonction publique	61 034	32 485	28 549
Autres emplois à durée limitée, CDD (contrats à durée déterminée), contrats courts, saisonniers, vacataires...	6 229	2 727	3 502
Non-salariés :	5 176	3 261	1 915
<i>dont indépendants</i>	2 937	1 655	1 282
<i>dont employeurs</i>	2 160	1 581	579
<i>dont aides familiaux</i>	79	25	54
Ensemble	66 210	35 746	30 464

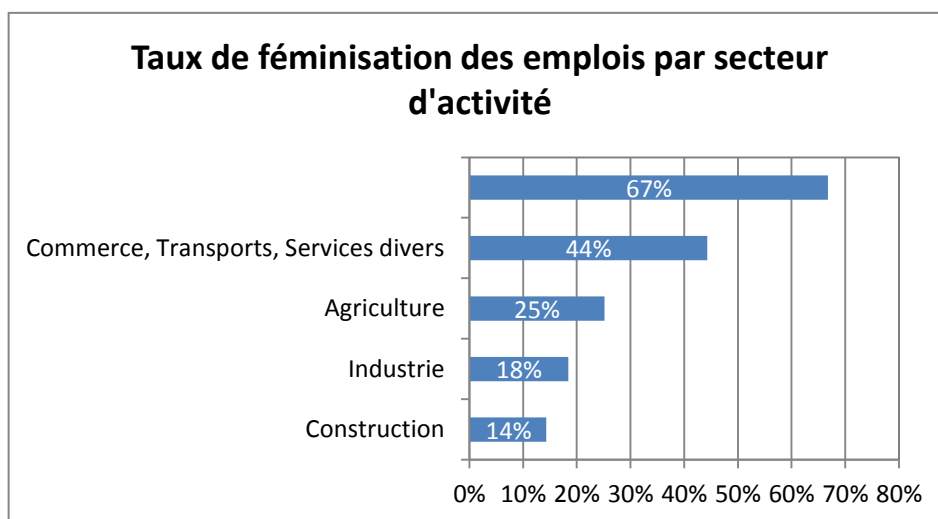
- **Taux d'activité des 15-64 ans selon le sexe**



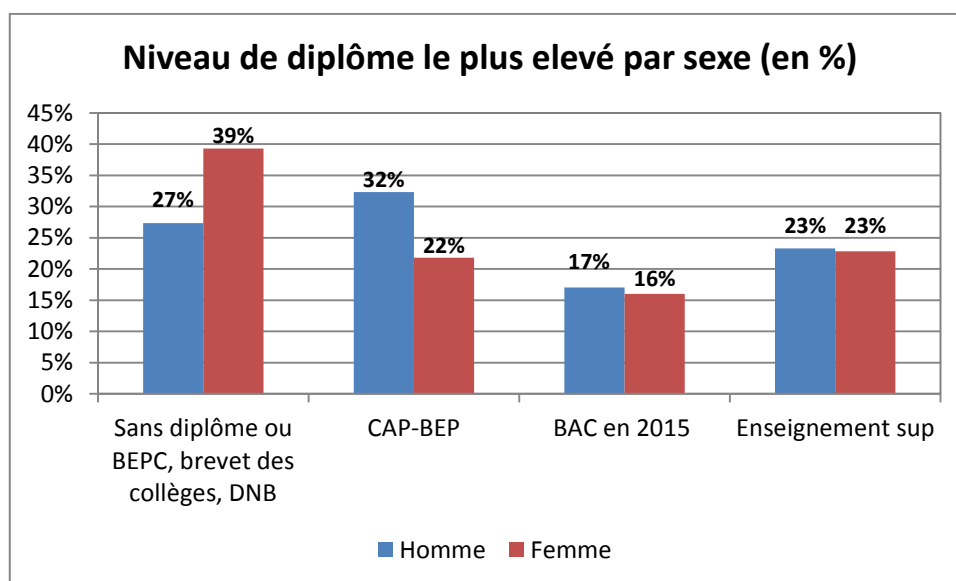
- **Taux de chômage selon le sexe et l'âge**



- **Taux de féminisation des emplois par secteurs d'activité**



- **Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe**



- **Rémunération F – H selon les catégories professionnelles**

[Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2016]

Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015

CSP	Ensemble	Femmes	Hommes
* Cadres	23,10 €	19,90 €	24,30 €
Professions intermédiaires	14,10 €	12,90 €	14,90 €
Employés	10,30 €	10,00 €	10,90 €
Ouvriers	10,90 €	9,30 €	11,20 €
Ensemble	13,00 €	11,60 €	13,80 €

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

VI. Bilan des actions menées pour l'égalité dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques communautaires et des ressources mobilisées

- Fonctionnement institutionnel de Valenciennes Métropole

Des référentes ont été nommées au sein de l'institution pour l'égalité Femmes Hommes (la Vice-Présidente Réussite éducative) et contre les violences faites aux femmes (la Vice-Présidente Réussite éducative et la Conseillère Déléguée à la Promotion Touristique).

- Politique emploi menée par Valenciennes Métropole

La Direction de l'Emploi et de l'Insertion ne mène pas d'action spécifique envers le public féminin, sachant que le dispositif **PLIE** (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) est accessible à toute personne en difficulté d'insertion quel que soit son âge, son origine, son sexe.

En 2018 :

- › 475 personnes ont intégré le dispositif PLIE dont 264 femmes, soit 56 % ;
- › 214 personnes ont validé une sortie positive (accès à un emploi de + 6 mois, CDI ou formation) dont 113 femmes, soit 53 % ;
- › 592 participants ont pu accéder à un emploi (quel que soit le type de contrat, la durée...) dont 306 femmes, soit 52 % ;
- › 407 participants ont accédé à une formation dont 223 femmes, soit 55 % ;
- › 222 participants ont réalisé une prestation (définition de projet, confiance en soi...) dont 158 femmes, soit 71 %.

Par ailleurs, un travail de promotion est mené auprès des donneurs d'ordre afin d'inciter le développement des clauses d'insertion dans d'autres marchés que ceux du bâtiment, afin de faciliter l'insertion professionnelle des femmes.

En termes d'actions, la Direction de l'Emploi et de l'Insertion développe et anime la filière des **Services À la Personne** (services à la famille, de la vie quotidienne, aux personnes dépendantes), ce secteur étant en majorité investi par un public féminin, avec notamment :

- › un site internet dédié aux SAP <http://www.servicesalapersonnevalenciennes.fr>
- › la tenue annuelle de deux salons spécifiques et d'un Job Dating sectoriel,
- › l'élaboration d'un guide SAP spécifique au territoire communautaire,
- › des actions de professionnalisation des métiers SAP,
- › l'existence de 6 points infos SAP, compétents en matière d'emploi direct.

De plus, la Direction instruit et suit les actions de **l'axe 1 du Contrat de Ville et du PTCS**, avec en transversalité la thématique de l'égalité femme-homme ; il en va de même pour la filière relative à **l'Economie Sociale et Solidaire**.

- Politique de cohésion sociale de Valenciennes Métropole

Dès sa création en 2001, la Communauté d'Agglomération Valenciennes Métropole s'est appuyée sur une volonté politique affirmée et sur ses compétences statutaires pour porter la Politique de la Ville.

Afin de fédérer un partenariat plus large, Valenciennes Métropole a proposé dès 2010 l'élaboration collective d'un projet de territoire : le Projet Territorial de Cohésion Sociale (PTCS), résultat d'un travail partenarial avec les Communes, l'Etat, le Conseil Général du Nord, le Conseil Régional Nord Pas de Calais, la CAF et l'ARS. Ce projet territorial a été complété par l'élaboration en 2014-2015 du Contrat de Ville, instauré par la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 pour la programmation pour la ville et la cohésion urbaine. Il a été signé en juin 2015 pour une durée de 5 ans, par 40 partenaires. A un an de sa date de « fin », l'Etat a proposé aux EPCI, pilotes des Contrats de Ville, d'actualiser ceux-ci et d'acter une prolongation jusqu'en 2022. Cette actualisation a permis à Valenciennes Métropole de réaffirmer son engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité entre les femmes et les hommes : une priorité transversale du Contrat de Ville

Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Contrat de Ville est un objectif clairement affiché par la loi susnommée: « La politique de la ville vise à concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes » (article 1).

En effet, « dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes peine encore à devenir une réalité dans un contexte marqué par la précarité, l'isolement, les freins à la mobilité sociale et géographique et les préjugés persistants.»¹ C'est pourquoi l'égalité femmes-hommes est érigée en **priorité transversale** obligatoire au sein du Contrat de Ville et place la lutte contre les inégalités au centre d'une responsabilité partagée entre l'Etat et les collectivités territoriales.

Dès 2015, il a été demandé aux porteurs dans le formulaire de demande de subventions « Politique de la Ville » d'indiquer si leur projet contribuait à l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour autant, il n'était pas forcément aisé pour les acteurs du Contrat de Ville de s'approprier cette notion et de déceler en quoi leur projet pouvait contribuer ou non à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le constat a été donc partagé avec les partenaires en 2018, qu'il ne suffisait pas d'afficher la dimension transversale de l'égalité pour qu'elle s'inscrive dans les réflexions et les pratiques des partenaires et des porteurs de projets. Valenciennes Métropole a donc fait le choix de s'emparer davantage de cet enjeu, pour parvenir à trouver des réponses aux deux questions suivantes :

- Comment accompagner les opérateurs associatifs à une prise en compte effective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les actions du Contrat de Ville ?
- Comment évaluer la prise en compte de cet axe transversal au fil de la mise en œuvre du Contrat de Ville ?

¹ Cadre de référence national relatif à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les Contrats de Ville (septembre 2014)

1. Accompagner les opérateurs associatifs à une prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les actions du Contrat de Ville

✓ Mise en place de temps de sensibilisation des opérateurs associatifs

Valenciennes Métropole a retenu le groupe Egaé, organisme de formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et aussi cabinet d'études et de conseil.

Deux sessions de sensibilisations ont été organisées pour les opérateurs (27 sept. 2018, et 17 sept. 2019), avec un programme structuré en trois parties :

- Les inégalités entre les femmes et les hommes existent-elles encore ?
- Quels liens entre égalité femmes-hommes et politique de la ville ?
- Comment intégrer concrètement l'égalité dans les programmations ?

Ces sessions ont mis en valeur auprès des porteurs de projet 4 questions incontournables pour intégrer l'égalité dans un projet :

1. Est-ce que le diagnostic prend en compte les situations respectives des femmes et des hommes sur le territoire et a permis d'identifier les éventuels freins à leur participation ?
2. Parmi le public concerné par l'action, quelle est la part des femmes et des hommes ?
3. Est-ce que le contenu du projet est stéréotypé ?
4. Est-ce que l'évaluation intègre des indicateurs sexués ?

Seize porteurs (13 structures) ont suivi la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes du 27 septembre 2018, 20 porteurs (18 structures) lors de la formation du 17 septembre 2019.

✓ Mise en ligne d'une formation

Depuis 2017, un accompagnement des opérateurs associatifs au montage d'un projet est fait par Valenciennes Métropole, d'abord en présentiel avec le cabinet Enéis (plusieurs sessions en 2017 et 2018). Depuis 2019, il est proposé en ligne avec 10 vidéos accessibles en continu depuis l'extranet de la Cohésion Sociale². Pour chacune des séquences, des ressources sont téléchargeables, et un quizz est proposé pour tester ces connaissances.

Une de ces vidéos est consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes, et propose d'aider les porteurs à intégrer cette thématique dans leurs projets, de manière spécifique ou transversale.

✓ Mise en place de temps de sensibilisation des instructeurs et création d'un outil d'accompagnement

Les instructeurs des dossiers déposés dans le cadre de l'appel à projet Politique de la Ville sont, le reste de l'année, des « accompagnants », des « facilitateurs » pour les opérateurs associatifs. Aussi il était important de mener aussi auprès d'eux une action de sensibilisation, afin qu'ils puissent être un appui pour les associations.

² <http://www.valenciennes-metropole.fr/extranet-cohesion-sociale/>

La sensibilisation s'est faite le 30 novembre 2018, avec les partenaires instructeurs de l'Etat, la Région, le Département, la CAF, Valenciennes Métropole et les communes concernées (15 personnes présentes). Elle a abouti à la construction d'un outil d'accompagnement pour intégrer l'égalité. Cet outil a été finalisé lors d'une deuxième rencontre, le 2 avril 2019. Il a été officiellement diffusé aux opérateurs associatifs lors de l'appel à projet Politique de la Ville 2020, lancé le 11 juillet 2019.

Au-delà des sensibilisations faites dans le cadre du Contrat de Ville, les élus de la C3 (Commission cohésion sociale), ont souhaité montrer l'exemple, et ont demandé l'intervention d'Egaé en deux temps. Suite à un premier temps de sensibilisation (C3 du 28 novembre 2018 – 6 élus), ils ont réfléchi lors de la C3 du 23 janvier 2019, dans la perspective de la délibération sur la signature de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, aux actions que la collectivité pourrait mener tant en interne à la collectivité, qu'au travers de leurs politiques publiques.

2. Evaluer la prise en compte de cet axe transversal au fil de la mise en œuvre du Contrat de Ville

Pour parvenir à mesurer le concours de la politique de la ville à l'égalité entre les femmes et les hommes, les principaux partenaires du Contrat de Ville ont construit en 2019, avec l'appui du cabinet Egaé, un « marqueur de l'Egalité ». Ce marqueur s'inspire du modèle proposé par l'OCDE³, et propose de classer les actions financées dans le cadre du Contrat de Ville sous les 3 catégories suivantes :

- Le projet est dédié à la promotion de l'égalité (marqueur 2)
- Le projet intègre l'égalité de façon transversale (marqueur 1)
- Le projet n'intègre pas l'égalité de façon transversale (marqueur 0)

Pour la programmation⁴ 2019, les actions financées ont été analysées a posteriori, suite à la construction de l'outil, par le Cabinet Egaé ; l'objectif pour la programmation 2020 est que les marqueurs soient attribués collectivement par les instructeurs pendant le temps d'instruction, en décembre 2019.

✓ **Sur quels critères attribuer un marqueur ? Comment les instructeurs pourront affirmer qu'un projet est dédié à la promotion de l'égalité, qu'un autre l'intègre de façon transversale, ou au contraire que le projet ne le fait pas ?**

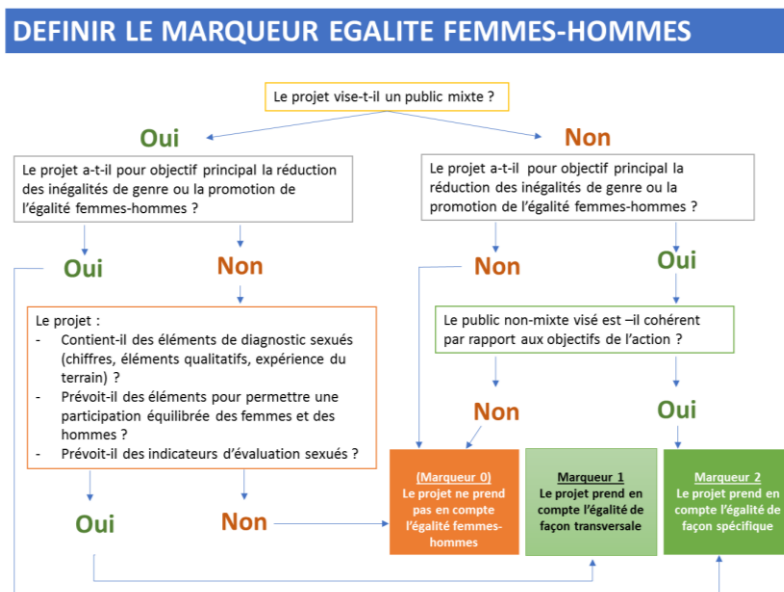
Les partenaires, réunis à deux reprises en groupe de travail, ont choisi de définir les 3 critères suivants pour définir qu'un projet intègre l'égalité entre les femmes et les hommes de façon transversale :

1. Le projet contient un diagnostic sexué (quantitatif ou qualitatif),
2. Le projet prévoit des éléments pour permettre une participation équilibrée des femmes et des hommes,
3. Le projet prévoit des indicateurs d'évaluation sexués.

³ <https://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/Manuel-Marqueur-CAD-Aide-Egalite-HF.pdf>

⁴ La « programmation » signifie l'ensemble des actions financées dans le cadre de l'appel à projet Politique de la Ville annuel, lancé par Valenciennes Métropole avec ses partenaires : l'Etat, la Région, le Département et la CAF.

Aussi pour identifier les marqueurs de chaque action, la logique de réflexion suit le schéma ci-après :



L'analyse des 39 dossiers d'agglomération et d'arrondissement 2019, faite par Egaé, a établi que seulement 2 dossiers sont de marqueur 1, et un dossier est de marqueur 2 (le projet « A tout genre » du Boulon). Ces résultats ne sont pas surprenants, car la sensibilisation des associations à ce sujet est naissante.

La détermination des marqueurs n'a pas vocation à pénaliser les projets avec marqueur 0. Il s'agit d'accompagner davantage la montée en qualification des porteurs sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans leurs projets, avec la mise en place de temps de sensibilisations, de formations. C'est un outil de suivi et incitatif pour aller vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets.

Pour les programmations à venir, il est souhaité que les marqueurs soient attribués collectivement par les instructeurs lors de l'instruction, et qu'un plan d'actions soit défini en conséquence, comme par exemple une action de formation ou d'accompagnement renforcé vers 10 porteurs de projet marqueur 0.

Le soutien aux associations

Valenciennes Métropole s'engage aussi par le financement d'actions de cohésion sociale.

1. Le soutien au dispositif valenciennois de lutte contre les violences conjugales

Valenciennes Métropole soutient sur son territoire un dispositif de prévention et de lutte contre les violences conjugales depuis 2006. En effet, c'est à cette époque que le dispositif valenciennois de prévention et de lutte contre les violences conjugales a été instauré par le Procureur Vincent Lesclous, en concertation avec les deux agglomérations (Valenciennes Métropole et La Porte du Hainaut), les associations spécialisées de l'arrondissement (Ajar, La pose et le SIAOH), et les services de Police, de Gendarmerie. Le centre d'information et du droit des femmes et des familles (CIDFF) était venue renforcer ce réseau sur un travail de prévention et d'orientation des victimes en amont, avant l'arrêt de ses activités à la fin de l'année 2018.

Ce dispositif est né de la volonté de créer un outil de lutte contre les violences conjugales qui traite de façon combinée le binôme auteur-victime aussi bien sur le volet judiciaire que sur le volet social. Ainsi, **4 gros projets associatifs sont financés afin d'accompagner les victimes directes** (très majoritairement des femmes), **et les victimes indirectes** (les jeunes enfants). Au-delà de cette prise en charge sociale et juridique, 4 logements de mise à l'abri en urgence ont été mis à disposition des victimes.

Dans un contexte contraignant pour les collectivités territoriales, il est important de rappeler le soutien constant de Valenciennes Métropole depuis la création de ce dispositif. En effet, sur ces deux dernières années Valenciennes Métropole a versé une subvention de 240 000 € (**124 500 € en 2018** et **115 500 € en 2019** suite au retrait de l'action du CIDFF) pour le financement des différentes actions portées par les associations constituant le dispositif.

2. Action financée dans le cadre du Contrat de Ville

L'égalité femmes hommes constitue un véritable enjeu de société. Face à l'ampleur du champ d'action et au regard de problématiques ciblées sur notre territoire, le Boulon a décidé d'articuler son projet « A tout genre » autour de 3 actions artistiques et sociales aux côtés de 3 compagnies artistiques et en collaboration avec les acteurs du territoire engagés sur les thématiques abordés : la monoparentalité, le cyber-harcèlement, et les violences conjugales.

3. Action financée dans le cadre du PTCS

L'action « Co-éduquer sur les questions des relations affectives et sexuelles pour accompagner les familles et les jeunes », portée par l'ACSRV, a pour objectif de permettre à 12 adultes issus des centres sociaux de différentes communes (8 habitants et 4 professionnels) de s'exprimer dans un climat bienveillant sur les relations affectives et sexuelles. L'action repose sur une formation « étalée » de 6 jours, qui leur permettront de devenir des habitants relais sur leur quartier. L'objectif est aussi que des espaces de paroles se créent pour permettre l'accompagnement par les paires (parents, adultes et jeunes) sur la thématique.

4. RECAPITULATIF

Nom de l'action	Porteur	Coût total	Financement CAVM
Dispositif valenciennois de lutte contre les violences conjugales	collectif associatif AJAR / LA POSE / SIAO		115 500 €
A tout genre	le Boulon	56 894 €	25 000 €
Co-éduquer sur les questions des relations affectives et sexuelles pour accompagner les familles et les jeunes	ACSRV - centre social de Dutemple	17 478 €	8 300 €
Forum Vie affective et santé sexuelle	ACSRV - centre social de Dutemple		2 275 €

La sensibilisation, un objectif poursuivi depuis 2017 et à maintenir

Au-delà des sensibilisations faites auprès des acteurs du Contrat de Ville, Valenciennes Métropole a fait le choix de soutenir des initiatives de sensibilisation ou d'événementiels autour de ce sujet.

1. La journée internationale du Droit des Femmes, le 8 mars

Officialisée par les Nations Unies en 1977, le 8 mars est une journée de rassemblements à travers le monde et l'occasion de faire un bilan sur la situation des femmes. Traditionnellement des groupes et associations préparent des événements partout dans le monde pour fêter les victoires et les acquis, faire entendre leurs revendications, améliorer la situation des femmes. C'est aussi l'occasion de mobiliser en faveur des droits des femmes et de leur participation à la vie politique et économique.

De manière transversale, plusieurs services sont intervenus sur l'organisation de cet événement notamment la cohésion sociale, la culture, la communication et la mission Coupe du monde.

Valenciennes Métropole a soutenu en 2017 et 2018 des associations qui ont souhaité mettre en place un événementiel sur le territoire :

- En 2017, soutien du CIDFF (centre d'information sur les droits des femmes et des familles)
- En 2018, soutien du CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité femmes-hommes)

En 2019, Valenciennes Métropole a mené une démarche multiple, en lien notamment avec la coupe du Monde de foot féminine Valenciennes Métropole.

✓ **Le forum « Femmes et sports »**

Valenciennes Métropole a soutenu l'Université Polytechnique Hauts-de-France à la mise en place d'un événement « Femmes et Sport », avec au programme forum des associations, conférences et table ronde. Ce soutien s'est traduit par l'appui de l'ingénierie interne, et le financement de l'intervention d'Egaé pour l'animation de la table-ronde.

✓ **Ciné débat**

Valenciennes Métropole a encouragé l'organisation de ciné-débats dans deux villes de l'agglomération. Elle s'est appuyée sur son partenariat avec la médiathèque départementale du Nord (MDN). En effet, la MDN s'était dotée récemment de documentaires en format DVD proposant la découverte de femmes passionnées de football, et qui racontent notamment les obstacles à surmonter en étant une femme sportive, en France ou à l'étranger.

Au-delà, de la mise à disposition du DVD, Valenciennes Métropole a financé l'animation du ciné-débat. La médiathèque s'est chargée de l'organisation logistique et de la mobilisation du public.

La médiathèque de Beuvrages a ainsi réuni une trentaine de participantes.

✓ Mettre en valeur les événements du territoire

Valenciennes Métropole a proposé aux différents porteurs d'événements du territoire (communes, associations) de relayer leurs actions auprès de nos services. L'objectif était double à la fois :

- D'offrir un support de communication supplémentaire auprès du grand public : création d'un livret numérique, répertoriant l'ensemble des événements,
- De proposer un temps de rencontre entre organisateurs d'initiatives qui soit aussi un moment d'enrichissement sur la question des droits des femmes et d'acquisition d'éléments de langage pour l'animation des projets autour du 8 mars, et sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce temps a été organisé le 7 février 2019 et a réuni 12 personnes.

- ✓ **Vingt et un événements** ont été recensés dans ce livret, organisés du 1^{er} au 15 mars 2019, dans 13 lieux différents, et 8 villes au total.

2. Temps fort valenciennois sur les violences conjugales, le 25 novembre

L'enjeu pour Valenciennes Métropole est de sortir le sujet des violences conjugales du cercle strict des professionnels du dispositif valenciennois de lutte et des victimes, et de sensibiliser l'ensemble de la population du territoire. Il a donc été demandé aux opérateurs associatifs de faire un effort pour territorialiser leurs actions, et mieux se faire connaître au niveau des communes notamment.

Comme les années précédentes, la date du 25 novembre a été choisie pour soutenir l'organisation de temps forts afin de faire connaître le phénomène auprès des habitants, mais aussi auprès des professionnels.

Ainsi, en 2019 plusieurs actions ont été menées :

<p>25 novembre, Valenciennes Conférence : les enfants exposés aux violences conjugales</p> <p>Cette conférence est organisée en partenariat avec le dispositif associatif de lutte contre les violences conjugales valenciennois (AJAR et La Pose), et le réseau Périnatalité Hainaut. Il a pour objectif de sensibiliser tous les professionnels et futurs professionnels du social et du médicosocial en priorité.</p>	<p>25 novembre, Condé-sur-l'Escaut Après-midi ciné-débat (projection du film « Jusqu'à la garde »)</p> <p>Avec le soutien expert du référent départemental des violences conjugales le conseil intercommunal de prévention de la délinquance du pays de Condé impliqué depuis l'année dernière dans cette démarche, a souhaité renouveler cette rencontre ciné/débat en destination des habitants et professionnels communaux. La présence d'expert permet d'amener un éclairage aux habitants qui le souhaitent au cours du débat prévu après la diffusion du film.</p>
<p>26 novembre, Anzin Théâtre d'intervention avec la compagnie La Belle Histoire</p> <p>Cette pièce de théâtre d'intervention sur le sujet des violences conjugales a pour but d'interpeller professionnels et habitants sur le sujet. Il permet également de promouvoir le dispositif associatif valenciennois et sensibilise sur la conduite à tenir pour la victime en cas de problème.</p>	<p>Campagne de communication dans les transports en commun</p> <p>Le support de communication qui est une affiche symbolisant la problématique des violences conjugales a été comme en 2018 le fruit des ateliers d'expression artistiques organisés avec l'atelier d'insertion 4 épingles majoritairement féminin. Ces ateliers ont été supervisés par le référent départemental des violences conjugales et l'association de médiation culturelle Interleukin.</p>

VII. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Sur le plan stratégique et transversal

L'année 2019 a été consacrée à :

- › La mise en œuvre d'outils statistiques sexués sur les politiques engagées par Valenciennes Métropole,

- En matière de commande publique

La Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 a instauré trois nouveaux motifs précis d'interdiction de soumissionner à un contrat public (marché, accord-cadre, partenariat ou délégation de service public) à l'encontre des opérateurs :

- › qui ont été condamnés depuis moins de 5 ans pour le délit de discrimination prévu à l'article 225-1 du code pénal, qui couvre tous les critères discriminatoires en plus du sexe, mais essentiellement en matière d'accès à un stage, d'offre d'emploi, d'embauche, de sanction ou de licenciement ;
- › qui ont été condamnés depuis moins de 5 ans pour une infraction aux dispositions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévues à l'article L1142-1 du code du travail, qui couvre, sur le critère du sexe, toutes les mesures professionnelles et ajoute aux précédentes, la formation, l'affectation, la classification, la promotion, la rémunération, etc. ;
- › qui n'ont pas même engagé, à la date où ils soumissionnent, la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à laquelle les oblige l'article L2242-5 du code du travail dès lors qu'ils ont 5 salariés ou plus.

Depuis 2017, le service Commande publique de la Communauté d'Agglomération s'est engagé à :

- › porter une attention vigilante accrue au respect de ces dispositions ;
- › mener une action de sensibilisation auprès des entreprises répondant aux appels d'offres en rappelant clairement leurs obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et les conséquences en cas de non-respect.

- En matière de Politique de Cohésion sociale

Les orientations 2019-2020 seront axées sur :

- › Le maintien du soutien aux associations :
 - pour l'organisation d'événements,
 - pour sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes,
 - pour prévenir les violences intrafamiliales.
- › La poursuite du renforcement de la prise en compte de l'égalité femmes hommes (EFH) dans la politique de cohésion sociale.
 - Des actions telles que des sensibilisations à la lutte contre les stéréotypes, à la mixité, à la lutte contre les discriminations seront mises en place.

