



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

RAPPORT 2024

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

TABLE DES MATIERES

Préambule	3
1^{ERE} PARTIE : VOLET INTERNE RELATIF A LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VALENCIENNES METROPOLE	8
1. Situation comparée des femmes agentes et des hommes agents de la CAVM	9
2. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité	16
3. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle	25
2^{EME} PARTIE : VOLET TERRITORIAL RELATIF AUX POLITIQUES PUBLIQUES MENEES PAR LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VALENCIENNES METROPOLE	26
1. Situation économique et sociale en matière d'égalité femmes-hommes à Valenciennes Métropole	27
2. 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	32
3. Les orientations pluriannuelles en matière d'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques	68

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**.

Mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des trois versants de la fonction publique : avec le 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 était d'intégrer des mesures contraignantes dans le projet de loi de transformation de la fonction publique et d'obtenir des résultats tangibles avant 2022.

Aussi, 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 devait être **adopté au plus tard au 31 décembre 2020**. **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**

Les dernières évolutions introduites par la loi du 19 juillet 2023 relative au renforcement de l'accès des femmes aux postes à responsabilités

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte des nouveautés sur les nominations équilibrées, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la publication annuelle de la somme des 10 rémunérations les plus élevées. Les décrets d'application viennent préciser les modalités d'application pour chacune des mesures. [Décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ; Décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ; Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale]

La loi relève de **40 à 50% le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants** de la fonction publique. La mesure doit s'appliquer **en 2026**, lors du prochain renouvellement des assemblées délibérantes des communes et des intercommunalités et des régions et départements.

La loi instaure à l'instar du secteur privé, **un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique**. Plus précisément, les **administrations de plus de 50 agents** devront **publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer**. Ces chiffres seront rendus publics sur le site internet du ministère de la fonction publique. Si ces chiffres sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs seront fixés et publiés. Les **employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut**, ils pourront se voir appliquer une **pénalité financière** (pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale).

Les employeurs publics devront également **publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes primo-nommés dans des emplois supérieurs** ainsi que la **proportion de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs**.

Obligation est faite pour les **communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants** (contre 80 000 à aujourd'hui) de **publier désormais les dix rémunérations les plus élevées de leurs agents**, et le **nombre de femmes et d'hommes figurant parmi celles-ci**.

L'engagement de Valenciennes Métropole pour 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. La collectivité a d'ailleurs été choisie comme ville hôte pour accueillir en juin 2019, la Coupe du monde féminine de football.

Pour prolonger son action en faveur de la promotion de l'égalité, Valenciennes Métropole a signé le 30 septembre 2019 la **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**, s'engageant ainsi à réaliser un diagnostic global sur la situation en interne et sur les inégalités du territoire, puis à construire un plan d'actions concerté avec les services et les partenaires

Aktuse de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Pour la **nouvelle mandature 2020-2026**, une **Vice-présidente pour l'Égalité Femmes Hommes** a été officiellement désignée en juin 2020.

La concrétisation des stratégies pluriannuelles en faveur de l'égalité pour la période 2021-2023 : Mise en œuvre des premiers plans d'actions spécifiques pour la partie Employeur et les politiques publiques menées

Par délibération du Conseil Communautaire en date du 26 novembre 2020, Valenciennes Métropole a approuvé la mise en place d'un « *plan d'actions interne pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à Valenciennes Métropole* » pour la période 2021-2023 afin de renforcer l'égalité professionnelle au sein de ses services et de développer et partager une culture de l'égalité. Ce premier plan interne était articulé autour de quatre axes prioritaires (rémunération, égal accès aux emplois, articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, violences au travail) et se déclinait au travers de 12 actions.

Par délibération du Conseil Communautaire en date du 2 Décembre 2021, Valenciennes Métropole a approuvé la mise en place du premier plan d'actions pluriannuel « Egalité » autour des principales politiques publiques conduites par l'agglomération (cohésion sociale, insertion, culture, sport, développement économique, agriculture, aménagement, commande publique, communication...). Ce premier plan se déclinait autour de 10 actions pilotées en interne par un référent « Egalité » par thématique en lien avec la Vice-Présidente à l'Égalité Femmes/Hommes et la chargée de mission Egalité.

2024 : Année des bilans relatifs aux premiers plans d'actions triennaux « Egalité » et de la mise en œuvre des nouveaux plans pour la période 2024-2026

Par délibérations du Conseil Communautaire en date du 26 juin 2024, Valenciennes Métropole a adopté sur la base des bilans respectifs relatifs aux plans d'actions Egalité 2021-2023, les nouveaux plans d'actions pour la période 2024-2026.

Pour le volet employeur :

Le nouveau plan « *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Valenciennes Métropole* » est axé autour de 4 axes prioritaires : égalité de rémunérations, égal accès aux emplois, articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, prévention et traitement des discriminations et actes de violences au travail et visera à consolider et poursuivre les chantiers engagés lors du premier plan d'actions 2021-2023, notamment à :

- Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour une politique indemnitaire égalitaire dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des agentes et agents ;
- Agir pour la mixité au niveau du recrutement afin de diversifier les profils et les filières ;
- Promouvoir et valoriser les parcours professionnels afin de garantir une évolution professionnelle égalitaire ;
- Améliorer les conditions de travail en intégrant l'égalité dans les actions mises en œuvre afin de consolider les droits ;
- Améliorer l'articulation des temps de vie afin de concilier temps de travail et vie personnelle ;
- Former et sensibiliser à l'égalité et aux stéréotypes de genres ainsi qu'à la prévention et le traitement des agissements sexistes et sexuels.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Pour le volet territorial :

Le nouveau plan « *Egalité* », dans la continuité du premier plan d'actions, se donne pour objectif de **former massivement le personnel de Valenciennes Métropole ainsi que ses partenaires** en mettant l'accent sur la sensibilisation de toutes et tous afin de partager **une culture commune de l'égalité**.

Ce 2^{ème} plan d'actions a pour vocation le déploiement d'actions innovantes, ambitieuses et concrètes, notamment :

- **Le déploiement d'un appel à projets égalité** annuel sur les 3 thématiques prioritaires de la politique de cohésion sociale : l'intégration socioprofessionnelle, la santé, la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales ;
- **La transformation et la diversification des clauses sociales d'insertion**, afin d'impacter positivement l'emploi des femmes éloignées du monde du travail, et la mixité des métiers sur le territoire ;
- **La création d'un club d'entreprises sur l'égalité professionnelle et la mixité** pour accompagner les entreprises à adopter des pratiques plus vertueuses sur l'égalité ;
- L'intégration de **critères genrés dans la commande publique** afin de rendre la commande publique plus responsable ;
- La création d'un groupe de travail sur **les espaces publics inclusifs** afin d'améliorer la qualité de nos espaces urbains pour tous les usagers et usagères.

Parallèlement, Valenciennes Métropole s'engage dans 3 démarches afin d'**ouvrir plus largement le plan d'actions sur et au-delà du territoire** :

- **L'animation d'un « Réseau Egalité Valenciennois »**, regroupant plus d'une quarantaine de partenaires d'horizons variés ; ce réseau a pour objectif l'interconnaissance, la sensibilisation et la diversification des projets en lien avec l'égalité sur le territoire à travers le partenariat ;
- **L'accompagnement des communes** de Valenciennes Métropole à la mise en œuvre de plans d'actions municipaux pour assurer un maillage territorial de l'égalité ;
- **La participation à des projets européens** (Interreg, Urbact) sur l'égalité, notamment sur les espaces publics inclusifs et la commande publique responsable afin de partager notre expertise et apprendre d'autres partenaires européens.

Le présent rapport présente en première partie, les données relatives à la situation comparée entre les femmes et les hommes à Valenciennes Métropole ainsi que le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

En sa deuxième partie, le présent rapport présente les données socio-économiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire ainsi que le bilan des actions menées et des ressources mobilisées dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques communautaires.

1^{ERE} PARTIE :
**VOLET INTERNE RELATIF A LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES
DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VALENCIENNES METROPOLE**

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

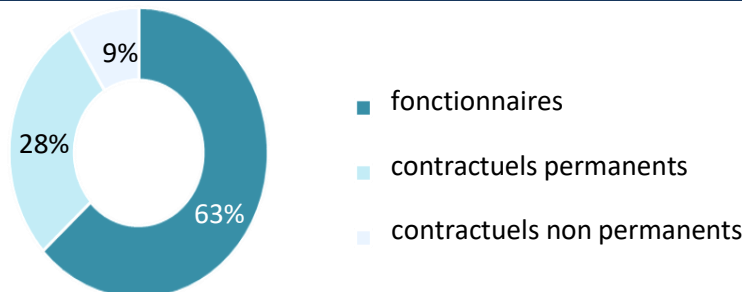
1. Situation comparée des femmes agentes et des hommes agents de la CAVM

Les données en matière de situation comparée des femmes et des hommes à Valenciennes Métropole présentées ci-après sont extraites du Rapport Social Unique 2023 ainsi que du baromètre de l'égalité professionnelle, réalisés par le Centre de Gestion sur la base des données du Rapport sur l'état de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité.

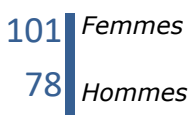
Effectifs

283 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 179 fonctionnaires dt 101 F – 78 H
- > 79 contractuels permanents dt 51 F – 28 H
- > 25 contractuels non permanents dt 6 F – 19 H



Nombre de Fonctionnaires



Taux de féminisation (emplois permanents)



Nombre de Contractuels permanents



Nombre d'emploi fonctionnel

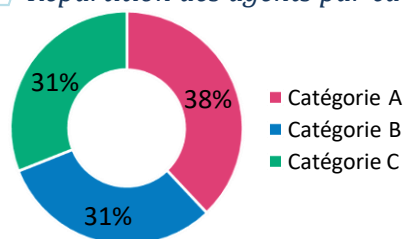


Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	56%	72%	61%
Technique	41%	28%	37%
Culturelle	3%		2%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

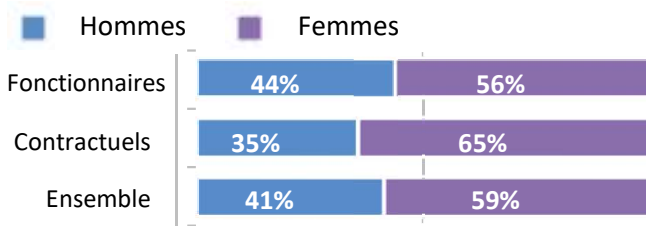


Taux de féminisation par statut



Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

□ Répartition par genre et par statut

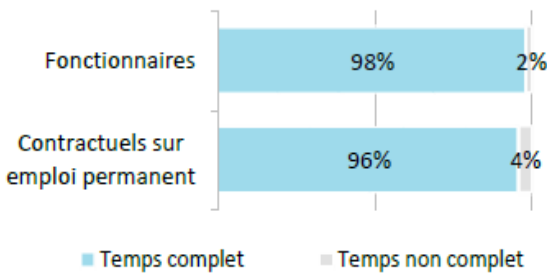


□ Représentation des femmes au sein des filières

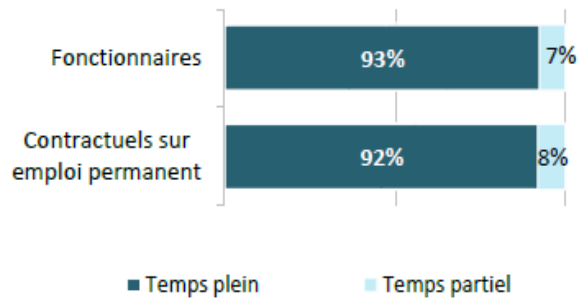
Les 3 principales filières		Taux de féminisation	
		Collectivité	National
1	Administrative	81%	84%
2	Technique	23%	41%
3	Culturelle	60%	64%

— Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



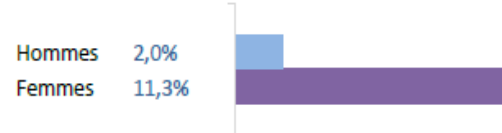
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	2,0%	Technique	9,1%
Technique	1,4%	Administrative	1,8%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



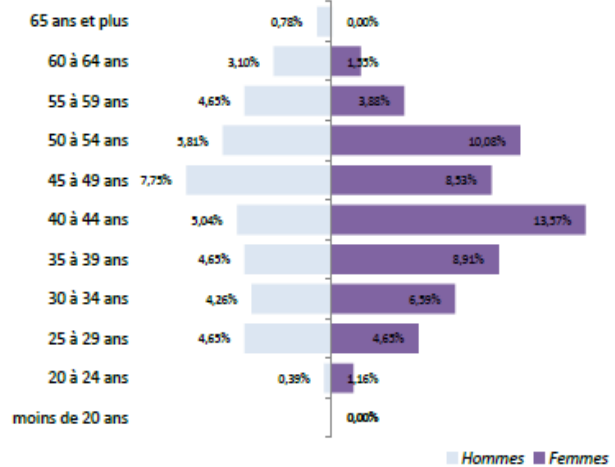
— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	46,2
Contractuels sur emploi permanent	38,6
Emplois permanents	43,8

➔ Pyramide des âges



➔ Proportion des + de 50 ans

26% des femmes ont + de 50 ans contre 35% des hommes ;

Parmi les femmes, on compte proportionnellement moins d'agents de + de 50 ans que parmi les hommes.

Accusé de réception en préfecture
659245901180-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

— Evolution de carrière et à la titularisation

➔ Promotion interne

0% des nominations concernent des femmes sur 1 nomination, soit 0,6% de part des agents avec promotion interne.

➔ Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement en 2023 pour son évolution professionnelle.

➔ Lauréats d'examen professionnel

Aucune nomination.

➔ Lauréat de concours

Aucune nomination.

➔ Accès aux emplois fonctionnels

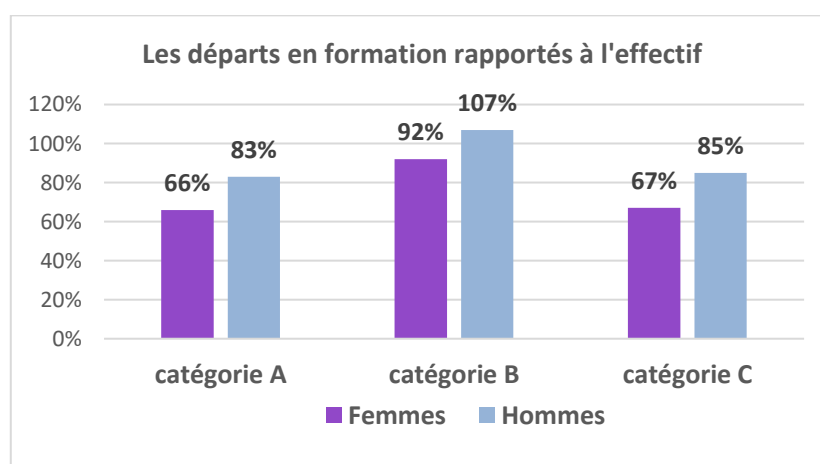
La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 2 hommes.

Les postes de Direction sont occupés à 33,3% par des femmes alors qu'elles représentent 58,9% des agents sur emploi permanent.

— Formation

□ 81% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Globalement moins de femmes (75%) sur emploi permanent que d'hommes (90,6%) sont parties en formation.



Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie C comprend la plus forte différence + 18 points en faveur des hommes.

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	0,32%	0,14%
Accidents de trajet	0,00%	0,00%
Autorisation spéciale	0,36%	0,44%
Congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,50%	0,14%
Maladie de longue durée	-	0,66%
Maladie ordinaire	1,42%	3,29%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (5,1%*) sont plus absentes que les hommes (3,9%*), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire. Pour la longue maladie, les hommes (2,83%) sont plus absents pour la longue maladie que les femmes (1,32%).

**Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité, paternité, adoption + autorisations spéciales d'absences. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motifs syndical ou de représentation.*

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

2 congés maternité ou adoption 4 congés paternité ou adoption

En congé parental (article 75)

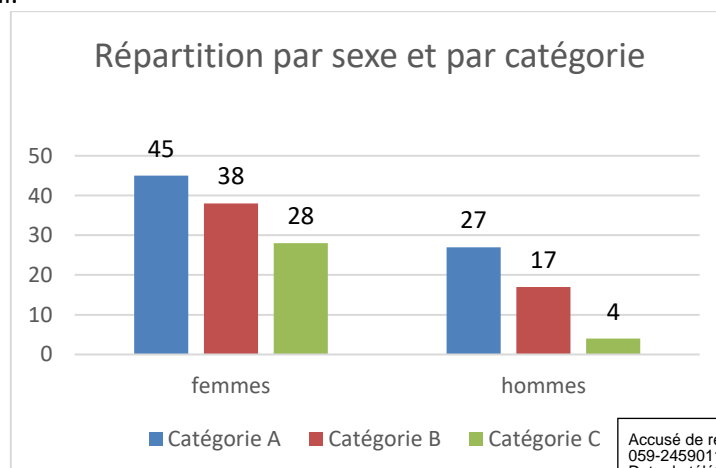
Fonctionnaires et contractuels

Aucune femme et aucun homme en congé parental

On relève 2 congés maternité ou adoption, 4 congés paternité ou adoption, aucun congé parental au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

Télétravail

On constate que proportionnellement plus de femmes (59,9%) que d'hommes (36,8%) exercent leur fonction en télétravail.



Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

➔ Accidents du travail déclarés en 2023

8 accidents du travail déclarés en 2023 soit 3,1 accidents du travail pour 100 agents permanents dont 63% de femmes et 38% d'hommes. 4 agents titulaires ont été absents suite aux accidents (service ou trajet) déclarés.

La part des agents absents pour accident de service est plus importante pour les femmes avec 1,97% que pour les hommes à 0,94%.

Rémunérations (*Emplois permanents*)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	43 700 €
Contractuels permanents	38 974 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	57 207 €
Catégorie B	37 103 €
Catégorie C	30 905 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	47 951 €
Femmes	38 499 €
Moyenne globale	
	42 236 €

La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 43 700 €

La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 30 905 €

La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 38 499 €

La rémunération moyenne annuelle brute est de 42 236 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

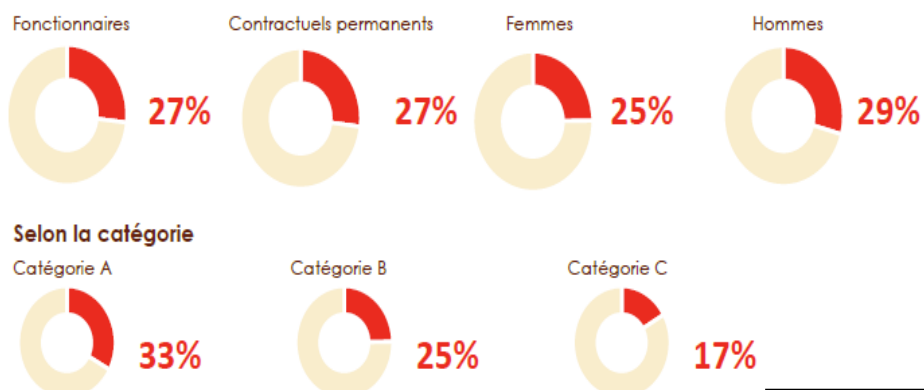
Catégorie A - 49,9%

Catégorie B - 9,4%

Catégorie C + 0,2%

⇒ L'écart de rémunération le plus important concerne la catégorie A en la défaveur des femmes

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Rémunérations et primes selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	45 178 €	65 880 €	35 679 €	33 272 €	30 982 €	42 756 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	s	33 166 €	-	s	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	54 653 €	75 901 €	38 369 €	42 411 €	33 233 €	29 298 €
Moyenne toute filière	47 653 €	71 448 €	35 887 €	39 276 €	30 935 €	30 863 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	30,1%	35,8%	22,8%	28,0%	18,1%	14,9%

Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Fonctionnaires						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	13 940 €	9 852 €	4 919 €	19 579 €	6 263 €	8 665 €
Culturelle		3 735 €	1 478 €	3 966 €		1 877 €
Technique	16 832 €	8 922 €	7 251 €	32 983 €	12 150 €	3 445 €
Contractuels sur emploi permanent						
Filières	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	9 880 €	4 746 €	1 411 €	18 401 €	6 688 €	4 809 €
Culturelle			-399 €			
Technique	16 775 €	10 860 €		13 486 €	7 127 €	4 698 €

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Ecart en €uros femmes / hommes IFSE CIA selon statut, catégorie et filière

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	-5 640	3 589	- 3 747	-8 521	-1 942	3 398		-58				
Culturelle			-399									
Technique	-16 150	-3 228	3 805 €	3 289	3 733							

Actes de violence ou de harcèlement

La collectivité a mis en place un dispositif interne de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (par voie de conventionnement avec le CDG59).

La collectivité a mis en place un dispositif global d'informations à destination des agents par voie d'affichage et publication sur l'intranet. La collectivité a désigné deux référentes signalement.

La collectivité n'a pas encore mis en place un dispositif global de formations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

➡ Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents

	Femmes	Hommes
Actes de violence physique	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	0	0
Harcèlement sexuel	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0

➡ Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents selon l'origine

	Femmes	Hommes	Ensemble
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

2. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, intégrée à la stratégie globale de pilotage des RH

Le présent rapport présente le bilan de la politique globale menée en matière d'égalité professionnelle telle que déclinée dans les Lignes Directrices de Gestion de la Collectivité. Il intègre également les actions menées dans le cadre du plan d'actions interne Egalité professionnelle 2024-2026.

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à Valenciennes Métropole, un outil supplémentaire de la politique RH en matière d'égalité

Sur la base des constats issus du diagnostic interne et de l'enquête interne réalisés par la mission d'appui en 2019/2020, la collectivité a adopté par délibération du 26 novembre 2020, son plan d'action égalité professionnelle (volet employeur) pour une période de trois ans (2021/2023).

L'ambition de ce premier plan visait à **renforcer l'égalité professionnelle au sein des services de la collectivité, de développer et de partager une culture de l'égalité**. Ce plan interne se déclinait autour de 12 actions réparties sur les **4 axes prévus par le Protocole d'Accord du 30 novembre 2018** à savoir :

1. **Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
2. **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**
3. **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
4. **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

Arrivé au terme de son premier plan d'actions, la collectivité a dressé un bilan des actions menées et des ressources mobilisées sur la période 2021-2023. Sur la base de ce bilan et des orientations stratégiques proposées, le nouveau plan d'actions Egalité professionnelle pour la période 2024-2026 a été présenté et adopté en *Conseil Communautaire du 26 juin 2024*.

Ce nouveau plan toujours axé autour de 4 axes précités, vise à consolider et poursuivre les chantiers engagés lors du premier plan Egalité professionnelle 2021-2023 au travers d'orientations stratégiques prioritaires précisées ci-après.

AXES ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU PLAN ÉGALITE PROFESSIONNELLE

POUR LA PERIODE 2024-2026

Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter le cas échéant, les écarts de rémunérations

- › **Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour une politique indemnitaire égalitaire dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des agentes et agents**

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la FP

- › **Agir pour l'égalité et la mixité au niveau du recrutement**
 - En formant les encadrants en situation de recruteur et les chargé·es de recrutement de la Direction des Ressources Humaines
 - Par la rédaction inclusive des annonces et des fiches de poste
 - Par le développement d'une politique d'accueil des femmes stagiaires et apprenties notamment dans la filière technique majoritairement masculine
- › **Promouvoir et valoriser les compétences et les parcours professionnels**
 - Par un égal accès à la promotion interne et aux avancements de grade et une vérification des postes transformés suite à la réussite d'un examen professionnel ou concours
 - Par un meilleur accès à l'information sur les règles applicables en matière d'avancement et de promotion
 - Par le développement de la mixité des filières, des métiers et des responsabilités

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- › **Améliorer les conditions de travail en intégrant l'égalité dans les actions mises en œuvre et en consolidant les droits des agentes et des agents**
- › **Améliorer l'articulation des temps de travail et de vie personnelle**

Axe 4 : Prévenir et traiter les agissements sexistes et sexuels au travail

- › **Former les référent·es signalement désignés en interne pour la cellule d'écoute**
- › **Mettre en place une procédure d'orientation en interne**
- › **Sensibiliser les encadrants pour un management égalitaire et une communication non violente**
- › **Inscrire au plan de formation annuel, une sensibilisation à l'égalité et aux stéréotypes de genre pour le personnel nouvellement arrivé**

Axe 1 - Evaluer, prévenir et traiter le cas échéant, les écarts de rémunérations

- › **Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour une politique indemnitaire égalitaire dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des agentes et agents**

Les objectifs de l'axe 1 :

- Poursuivre la collecte et l'analyse de données relatives aux rémunérations et notamment à la part variable de la rémunération que sont les primes
- Repérer et corriger les éventuels écarts de rémunération à cadre d'emplois et fonctions identiques entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité au moment du recrutement ainsi que pour les agentes et agents déjà présents

Rappel des actions réalisées en 2023 :

- Traitement des incohérences des régimes indemnitaires des agentes et des agents à catégorie, grade et poste équivalents sur la base de l'analyse réalisée en 2022 pour chaque filière et dans chacun des grades d'emplois

Les actions engagées / réalisées en 2024 :

- Adoption des plafonds réglementaires des montants IFSE par grades et par groupes de fonctions
- Mise en œuvre systématique du comparatif lors des recrutements avec un travail en fonction de l'agent et des responsabilités sollicitées sur le poste à pourvoir
- Mise à jour des familles de postes en adéquation avec les fiches de poste et les missions exercées par les agentes et agents

Les indicateurs de suivi :

- 27 juin 2023 : Délibération du Bureau Communautaire portant modifications du RIFSEEP
- 2024 : Revalorisation du régime indemnitaire pour le bénéfice de 40 agentes et agents répartis comme suit :
 - 32 pour la filière administrative dont 22 femmes et 10 hommes
 - 5 pour la filière technique dont 1 femme et 4 hommes
 - 3 pour la filière culturelle dont 3 femmes

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la FP

- › Agir pour l'égalité et la mixité au niveau du recrutement
- › Promouvoir et valoriser les compétences et les parcours professionnels

Les objectifs de l'axe 2 :

- Garantir une évolution de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes
- Favoriser l'égalité au niveau du recrutement et encourager la mixité des filières, des métiers et des responsabilités
- Valoriser les compétences acquises et développées tout au long du parcours et accompagner les agentes et les agents dans leurs souhaits de formation, d'évolution et de mobilité interne

Les actions engagées / réalisées en 2024 :

Sur l'égalité et la mixité au niveau du recrutement

- > Les annonces et les fiches de poste sont rédigées de manière inclusive, notamment au niveau du poste recherché et de la disponibilité sollicitée. Un effort est fait dans la rédaction des annonces afin d'éviter les tournures imprécises telles que « grande disponibilité » et de favoriser les tournures précisant ce qui est attendu sur le poste ainsi que la fréquence. Exemples : « réunions fréquentes le soir 1 fois par semaine », « évènements partenaires périodiques, le soir ou le weekend 1 à 2 fois par mois ».
- > Les jurys de recrutement sont, dans la mesure du possible, mixtes. L'équipe des Ressources Humaines en charge des entretiens, veille à ce que les échanges ne soient pas discriminatoires.
- > Les trois principales filières représentées au sein de la Collectivité ont un taux de féminisation se rapprochant des taux nationaux sauf pour la filière technique où le taux de féminisation est de 23% contre 41% pour le niveau national. Concernant la mixité, il apparaît difficile d'agir sur ce levier au regard des difficultés que rencontre la Collectivité pour pourvoir certains postes et attirer des profils très recherchés dans les domaines informatiques et techniques, filières dans lesquelles la représentation des hommes est prédominante.
- > Afin d'attirer et fidéliser ses collaborateur·rices, la Collectivité a créé au 2nd semestre 2024, un poste de « Chargé·e de développement Marque employeur et Communication interne » avec pour mission principale de proposer et de décliner la politique de communication RH à destination des agents et de valoriser l'attractivité de la collectivité via la Marque Employeur pour le périmètre de la ville de Valenciennes et de Valenciennes Métropole. A cet effet, les enjeux en termes d'égalité feront partie intégrante de la stratégie de communication RH à déployer.

Sur la visibilité de la démarche Égalité de la Collectivité

- > Publication du guide de la communication non discriminante sur l'intranet de la collectivité et diffusion du guide dans le package remis par la Direction des Ressources Humaines aux nouveaux arrivants.

- > Diffusion par la Direction des Ressources Humaines auprès de l'ensemble des services de jeux de cartes illustrant le nouveau plan d'actions Egalité 2024-2026 relatif aux politiques publiques menées par la collectivité.
- > Organisation d'un évènement en interne en mars 2024 à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, sur le thème de l'égalité dans les politiques publiques de Valenciennes Métropole à destination de l'ensemble du personnel.

Sur l'accès aux emplois de Direction et à l'évolution dans la carrière

> Accès aux emplois de direction et de management

En 2023, la Direction Générale se composait de 4 hommes : 1 DGS, 2 DGA et 1 DGST et de 1 femme : 1 DGA mutualisée avec la commune de Valenciennes en juin 2023.

En 2024, il n'y a pas de changement. Sur les 5 postes de Direction, on compte 3 emplois fonctionnels, 2 hommes et 1 femme soit un taux de féminisation de l'emploi fonctionnel de 33,33%.

- > Mobilité : En 2024, les services de recrutement de Valenciennes Métropole et de la ville de Valenciennes se sont associés pour travailler à une diffusion commune en interne de leurs offres d'emploi respectives afin de rendre encore plus visibles leurs offres d'emplois et de créer des passerelles dynamiques pour les agentes et les agents de deux collectivités.
- > Temps de travail : Il n'y a pas d'incidence des positions à temps partiel sur la carrière des agentes et 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.

Par contre, il est remarqué que le taux de féminisation des agents permanents à temps partiel dans la collectivité est de 89%. Ce taux est bien supérieur au taux de féminisation de l'emploi permanent qui est de 59%.

- > 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'agente ou de l'agent dans son service et sur son poste.

Sur les actions de formation

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

Ainsi, aucune formation ne débute avant 9 heures ni se termine après 17h. De plus, les agentes et les agents étant acteur-rices 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 femmes et des hommes, aux formations professionnelles ou de préparation aux concours dès lors que la formation demandée est en relation avec les fonctions assurées ou à venir.

Cependant, les indicateurs du Baromètre de l'Égalité professionnelle, issus des données du Rapport Social Unique 2023, montrent que globalement moins de femmes (75%) sur emploi permanent que d'hommes (90,6%) sont parties en formation en 2023. Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie C comprend la plus forte différence + 18 points en faveur des hommes.

Sur la promotion et la valorisation des parcours

- > Cette action est menée au travers des critères et process définis dans les lignes de gestion directrices de la Collectivité adoptées par délibération du Bureau communautaire en date du 28 juin 2021. Les Lignes Directrices de Gestion de Valenciennes Métropole déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines et fixe les orientations générales en matière de déroulement de carrière, de promotion et de valorisation des parcours professionnels. NB : les CAP n'examinent plus depuis le 1^{er} janvier 2021, les décisions en matière d'avancement et de promotion interne.
- > L'objectif général de la politique RH, décliné dans ses lignes directrices de gestion, est d'accompagner les services et les encadrants pour une organisation et un service public en adéquation avec les besoins et les évolutions du projet politique et du contexte réglementaire, tout en favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles.
- > **Ainsi, les lignes directrices de gestion de la collectivité liées aux promotions (promotion interne et avancements de grade) s'appuient sur des principes communs que sont la valeur professionnelle, l'égalité entre les femmes et les hommes, la non-discrimination, la valorisation des carrières et la transparence.**

Pour la promotion interne

- > La fonction est le critère principal et doit être motivé (réf : profil de poste/organigramme). La motivation doit être pour les agents présentés et les agents non présentés.
- > Des critères généraux et spécifiques sont définis par catégorie (A, B et C). Le tableau annuel faisant apparaître la part respective des femmes et des hommes est soumis pour arbitrages au Président
- > Les évolutions législatives récentes ont permis d'assouplir les règles en matières de promotion interne applicables au 1^{er} janvier 2024 notamment :
 - **L'augmentation du nombre de postes ouverts à la PI** (« 1 poste de PI pour 2 recrutements » au lieu de « 3 » par concours, par mutation externe, par détachement ou par intégration directe intervenus dans l'ensemble des collectivités affiliées à un C.D.G.).
 - **L'augmentation du pourcentage et de l'assiette de calcul de la clause de sauvegarde avec le passage de 5 à 8% des effectifs en incluant désormais les agents contractuels en CDI.**
« Le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant la proportion de promotion interne (quota de 1 / 2 qui figure dans chaque statut particulier) par voie de liste d'aptitude et d'examen professionnel prévue par le statut particulier à 8% de l'effectif des agents contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI) et des fonctionnaires du cadre d'emplois considéré de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions du statut particulier ».
 - **Une dérogation à la règle des quotas avec la réduction de la durée (de 4 à 2 ans)** pour pouvoir nommer un agent si le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

- > Par ailleurs, la Collectivité étant affiliée au CDG, pourra dans le respect des lignes de direction adoptés par ce dernier, prioriser les dossiers proposés à la promotion interne ; des points supplémentaires sont accordés aux dossiers des agents placés en première et deuxième positions par la collectivité afin d'assurer une bonne répartition des inscriptions à l'échelle du territoire et éviter les trop fortes concentrations.

Pour les avancements de grade

- > La collectivité a établi des valeurs communes telles que la prise en compte de la valeur professionnelle, de l'avis motivé du supérieur, des évaluations des 2 dernières années et un délai minimum de 2 ans entre deux avancements de grade ou entre un avancement de grade et une promotion interne.
- > Des critères généraux et spécifiques sont définis par catégorie (A, B, C). Le tableau annuel faisant apparaître la part respective des femmes et des hommes est soumis pour arbitrages au Président.
- > Pour l'année 2023, la Collectivité a procédé à la nomination par grade à égale proportion de 8 femmes et de 8 hommes.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

- › **Améliorer l'articulation des temps de travail et de vie personnelle**
- › **Améliorer les conditions de travail en intégrant l'égalité dans les actions mises en œuvre**

Les objectifs de l'axe 3 :

- › **Favoriser le bien être des agentes et des agents**
- › **Consolider les droits des agentes et des agents (allaitement, retour congé maternité, congé paternité...)**

Les actions engagées ou réalisées en 2024 :

Sur le temps de travail

- > Le protocole ARTT adopté par le Bureau Communautaire du 24 juin 2016 permet une gestion du temps de travail en fonction de plages fixes pendant lesquelles la présence de l'agent est requise à son poste de travail et de 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.

En 2024, la Collectivité a lancé un travail de refonte du Protocole ARTT afin d'une part, de prendre en compte les évolutions réglementaires et d'autre part, de proposer des améliorations et ce en lien avec les Directeurs et les Représentants du personnel. Ce travail fera l'objet d'une restitution fin 2024 pour une application au premier semestre 2025.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

- > Il n'y a pas d'incidence des positions à temps partiel sur la carrière des agentes et 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.

Par contre, il est remarqué que le taux de féminisation des agents permanents à temps partiel dans la collectivité est de 89%. Ce taux est bien supérieur au taux de féminisation de l'emploi permanent qui est de 59%.

- > 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'agente ou de l'agent dans son service et sur son poste.
- > 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.

Sur les conditions de travail

- > La Direction des Ressources Humaines informe systématiquement chaque nouveau salarié des prestations et actions sociales mises en œuvre avec la remise d'un package nouvel arrivant.
- > La Collectivité réserve et finance un berceau en crèche au bénéfice des agents communautaires.
- > Chaque départ et retour de congé parental fait l'objet d'entretiens avec les agents et la DRH.
- > L'observation des données sur l'absentéisme des agents permanents permet de constater que les femmes (5,1%*) sont plus absentes que les hommes (3,9%*), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire.

Pour la longue maladie, les hommes (2,83%) sont plus absents pour la longue maladie que les femmes (1,32%). Il est relevé 2 congés maternité ou adoption, 4 congés paternité ou adoption, aucun congé parental au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

- > Le Rapport Annuel sur la situation Santé Sécurité et Conditions de travail (RASSCT) comptabilise pour l'année 2023 :
 - 7 accidents du travail (emplois permanents) déclarés en 2023
 - 4 agents arrêtés soit un taux d'exposition de 1,6%
 - 37 jours en moyenne par accident

Les deux principaux cadres d'emploi concernés par les accidents de service sont les adjoints techniques (76%) et assistants conservation du patrimoine (24%)

- > Les actions et dépenses de préventions ont représenté :
 - 2 jours de formation pour le Conseiller de prévention
 - Dépenses relatives aux interventions : 32 804€. Cette dépense correspond à la réalisation de la 2^{ème} tranche du marché pour la rédaction d'un plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux au 1^{er} semestre 2023.
 - Dépenses liées aux mesures prises pour améliorer les conditions de travail : 5 503€

Intus de réception en préfecture
0311872-04
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

> La Collectivité a pérennisé en 2023, la mise en œuvre du télétravail à l'issue d'une expérimentation menée du 1^{er} décembre 2021 au 31 décembre 2022 et d'une évaluation qualitative et quantitative présenté en Comité de suivi en juin 2022.

Les agents en situation de télétravail au 31 décembre 2023 sont au nombre de 159 agents soit 55% de l'effectif global*. [* 291 agents au 1^{er} janvier 2023 dont 184 titulaires, 76 contractuels permanents, 13 agents contractuels non permanents et 18 agents de droit privé].

Il est constaté via les données du RSU 2023, que proportionnellement plus de femmes (59,9%) que d'hommes (36,8%) exercent leur fonction en télétravail. Les hommes en filière administrative sont sous représentés.

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes et sexuels au travail

- › **Former et sensibiliser à l'égalité, aux stéréotypes de genres et au sexisme au travail**
- › **Sensibiliser à la prévention et le traitement des agissements sexistes et sexuels**

Les objectifs de l'axe 4 :

- Inscrire dans le plan de formation annuel, la sensibilisation à l'égalité professionnelle comme levier majeur pour sensibiliser au sexisme, source de nombreuses inégalités et lutter contre les préjugés et les représentations sexistes et faire évoluer les pratiques et les mentalités
- Mettre en place des dispositifs au plus proche des agentes et des agents pour mieux protéger, orienter et réparer en cas de violences au travail et garantir la sécurité du personnel à travers des dispositifs de signalement et de traitement clairement identifiés par toutes et tous, et composés de référentes dûment formées sur l'année 2023

Les actions réalisées en 2024 :

> **Sensibiliser en interne à l'égalité professionnelle et aux stéréotypes de genre**

Chaque année, depuis 2022, des sessions de formations sont intégrées au plan de formation intra de la collectivité et organisées par la Direction des Ressources Humaines à destination du personnel nouvellement arrivé. Ces sessions sont animées par un prestataire extérieur spécialisé en ce domaine.

> **Prévenir et le traiter des violences au travail**

La collectivité a mis en place en 2021, un dispositif interne de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations par voie de conventionnement avec le CDG59.

Depuis 2021, la collectivité a mis en place un dispositif global d'informations à destination des agents par voie d'affichage et publication sur l'intranet. La collectivité a également désigné deux référentes signalement en charge d'accueillir et d'orienter les agentes et les agents s'estimant victimes vers la cellule de signalement et de traitement du CDG59.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

En 2022, les managers ont pu bénéficier d'une sensibilisation sur le sujet de la prévention et du traitement des violences sexistes et sexuelles au travail.

Depuis 2023, la collectivité a ajouté la thématique des stéréotypes de genre et du sexisme au travail au contenu de la sensibilisation relative aux inégalités professionnelles s'adressant aux nouveaux arrivants.

Les indicateurs de suivi :

- Sensibilisation de l'ensemble du personnel :
 - ⇒ 04 et 05 novembre 2024 : 3 sessions programmées de sensibilisation aux « inégalités professionnelles et sexisme au travail » – 72 nouveaux arrivés concernés
- Sensibilisation des référentes signalement :
 - ⇒ Octobre 2023 : pour une référente signalement via un webinaire de 1h30 assuré par un prestataire spécialisé, relatif à la « fonction de référent signalement au sein de sa collectivité »
- Dispositif de signalement interne :
 - ⇒ Fin 2024 : Projet en cours de renouvellement du conventionnement avec le CDG59 pour les dispositifs de signalement et de traitement des discriminations, actes de violence, harcèlements moral et sexuel et les agissements sexistes et sexuels au travail

3. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle

Au regard des orientations annuelles 2024-2026 fixées pour le nouveau plan d'actions interne relatif à l'égalité professionnelle, la Collectivité entend :

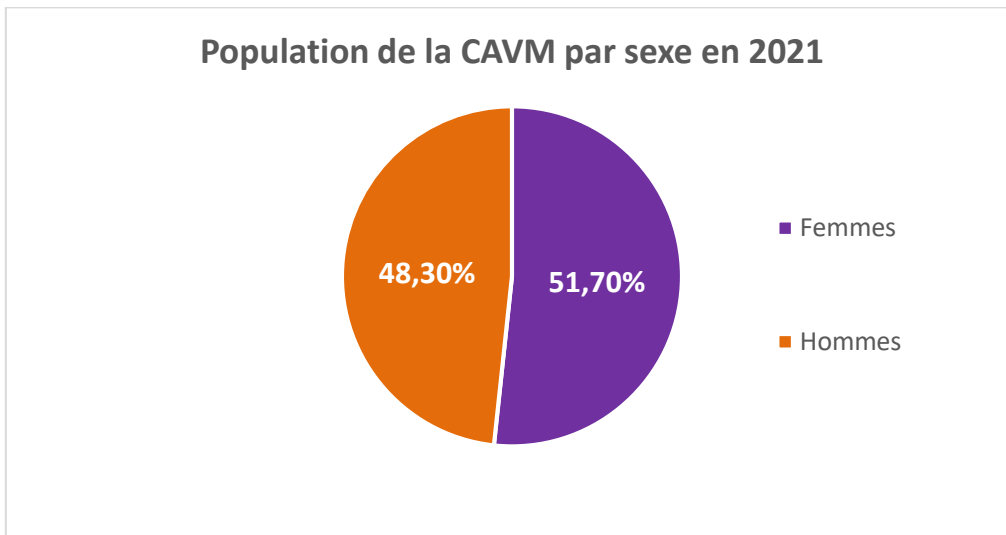
- Poursuivre le travail entamé sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunérations ;
- Agir pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois par une politique égalitaire de recrutement et de promotion des parcours, favorisant la mixité des filières et des emplois ainsi que l'accès des femmes aux emplois à responsabilités ;
- Poursuivre l'amélioration des conditions de travail en intégrant l'égalité dans les actions mises en œuvre et en menant toute réflexion pour favoriser l'articulation des temps de travail et de vie personnelle ;
- Poursuivre le travail entamé concernant la prévention des agissements sexistes et sexuels au travail en consolidant les connaissances et les procédures et en communiquant en direction des managers et des agentes et agents.

2^{EME} PARTIE :
VOLET TERRITORIAL RELATIF AUX POLITIQUES PUBLIQUES MENEES
PAR LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VALENCIENNES METROPOLE

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

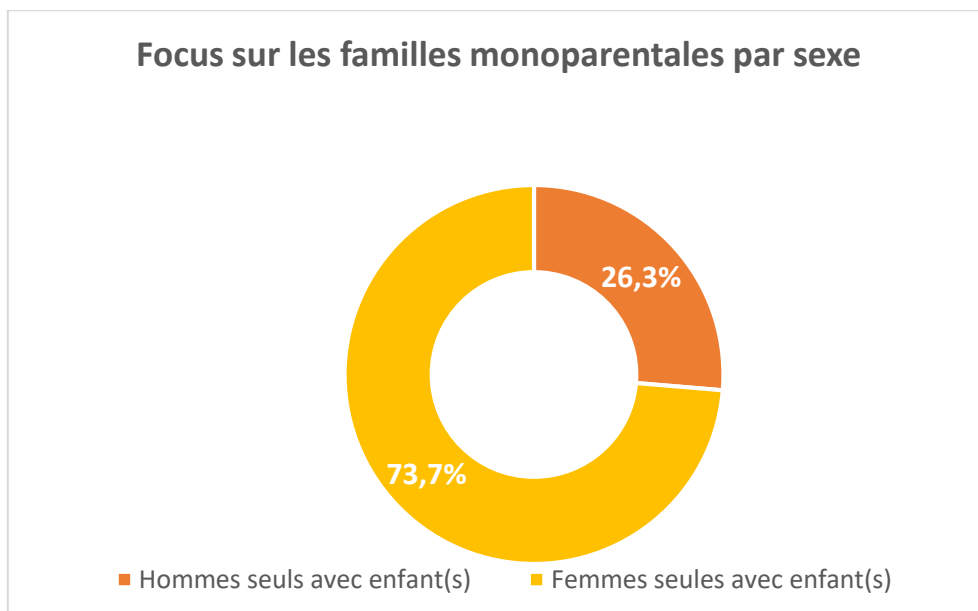
1. Situation économique et sociale en matière d'égalité femmes-hommes à Valenciennes Métropole

1.1 Démographie



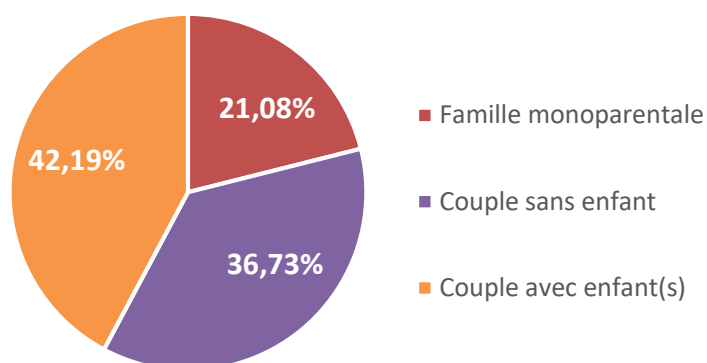
Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024

1.2 Ménages : focus sur les familles monoparentales



Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Composition des familles de la CAVM en 2021

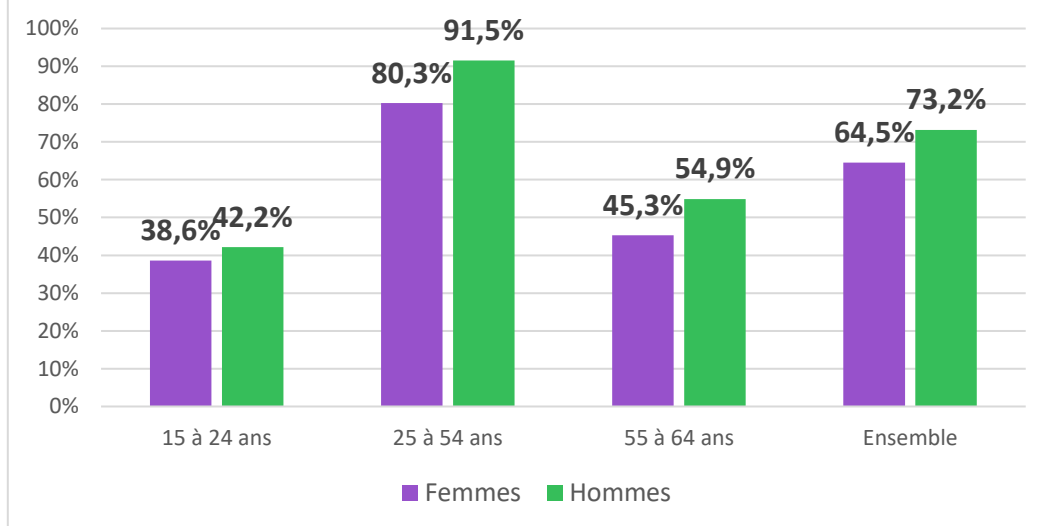


Source : Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024

Lecture : 21,08% des familles du territoire sont des familles monoparentales en 2021 ; dans 73,7% des cas, une femme est à la tête de la famille monoparentale.

1.3 Emploi

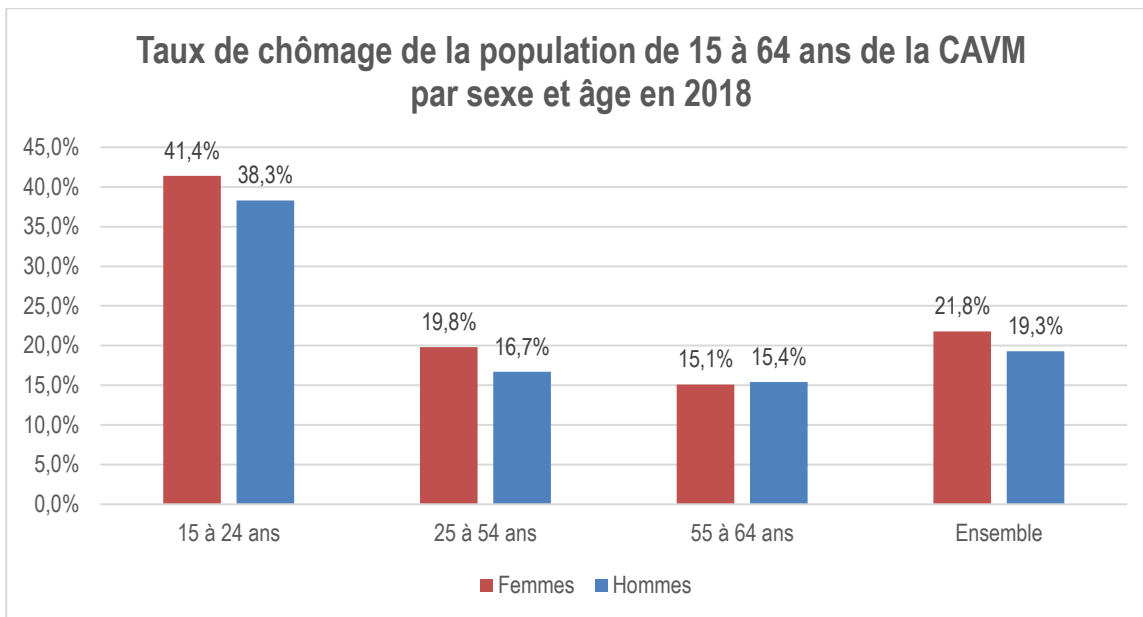
Taux d'activité de la population de 15 à 64 ans de la CAVM par sexe et âge en 2021



Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

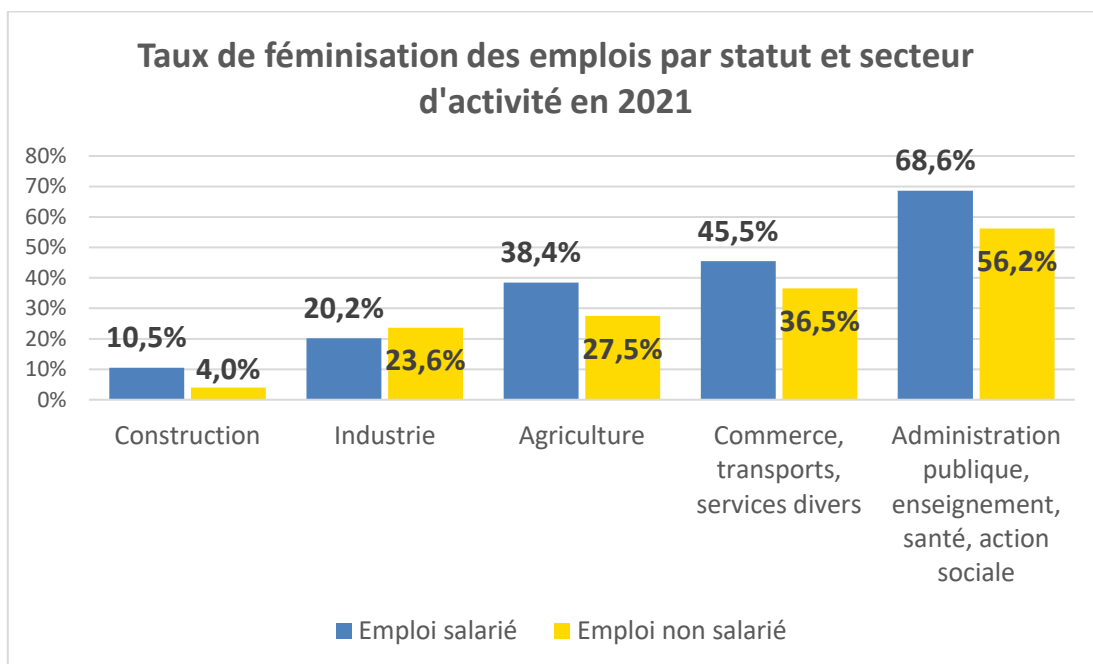
Lecture : sur le territoire de la CAVM, 64,5% des femmes sont en activité, contre 73,2% des hommes.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024



Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021

Lecture : sur le territoire de la CAVM en 2018, 21,8% des femmes de 15 à 64 ans sont au chômage, contre 19,3% des hommes.



Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

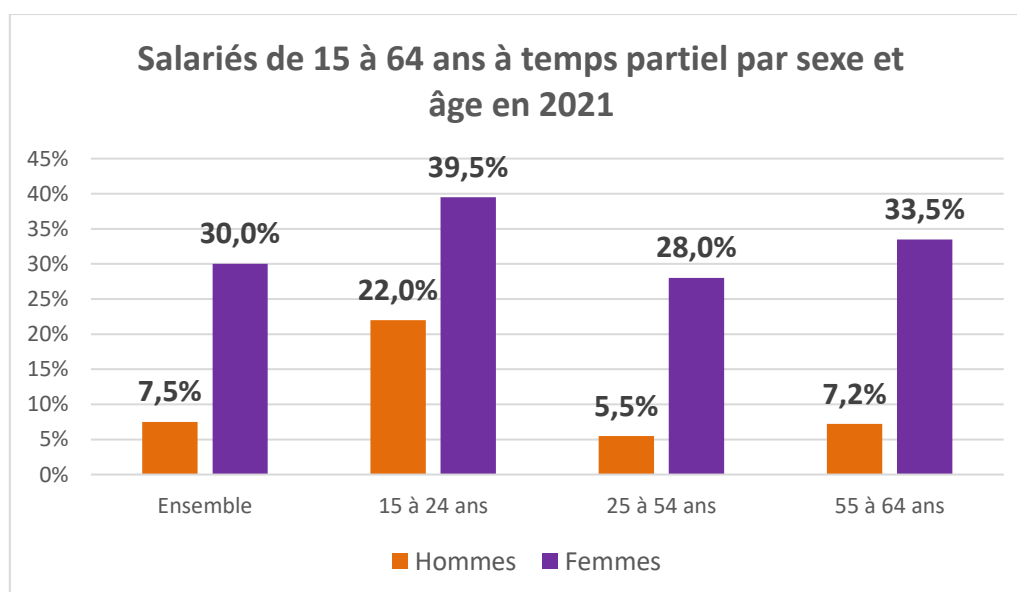
Lecture : 20,2% des emplois dans le secteur de l'industrie (pour un emploi salarié) sont occupés par des femmes.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2021				
	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	36 779	100	31 528	100
Salarié.es	33 320	90,6	29 367	93,1
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	27 231	74	23 911	75,8
Contrats à durée déterminée	2 904	7,9	3 748	11,9
Intérim	1 621	4,4	505	1,6
Emplois aidés	369	1	384	1,2
Apprentissage - Stage	1 196	3,3	818	2,6
Non-Salarié.es	3 459	9,4	2 161	6,9
Indépendant.es	1 742	4,7	1 468	4,7
Employeur.ses	1 697	4,6	638	2
Aides familiaux	20	0,1	55	0,2

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

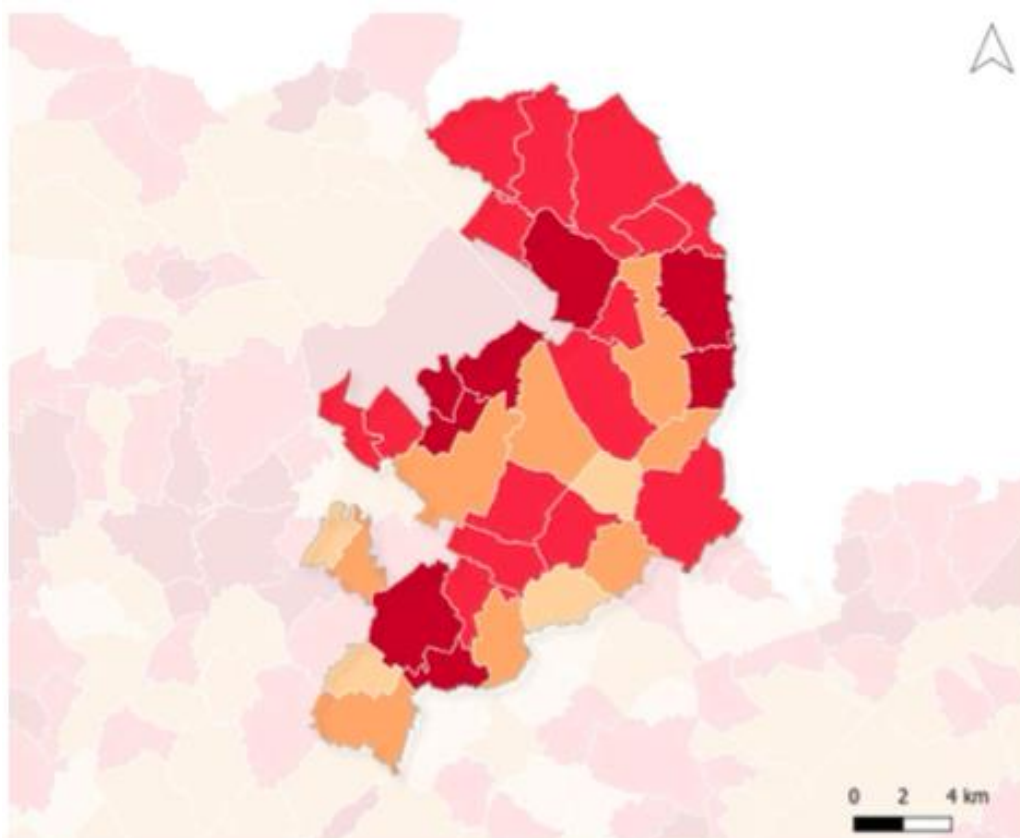
Lecture : 93,1% des femmes de 15 ans ou plus en emploi sur le territoire de CAVM sont salariées, 6,9% sont non salariées. 75,8% des femmes de 15 ans ou plus en emploi sont titulaires de la fonction publique ou en CDI sur le territoire de la CAVM.



Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

Lecture : 30% des salariées de 15 à 64 ans sont à temps partiel sur le territoire de la CAVM.

Accusé de réception en préfecture
09-21-901-CAVM
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024



Part des femmes salariées à temps partiel



Source : INSEE RGP 2018

Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2021

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	14,2 €	12,9 €	15,0 €
Cadres*	24,3 €	21,7 €	25,3 €
Professions intermédiaires	15,3 €	14,2 €	16,1 €
Employé.es	11,2 €	11,1 €	11,5 €
Ouvrier.es	11,7 €	10,2 €	12,0 €

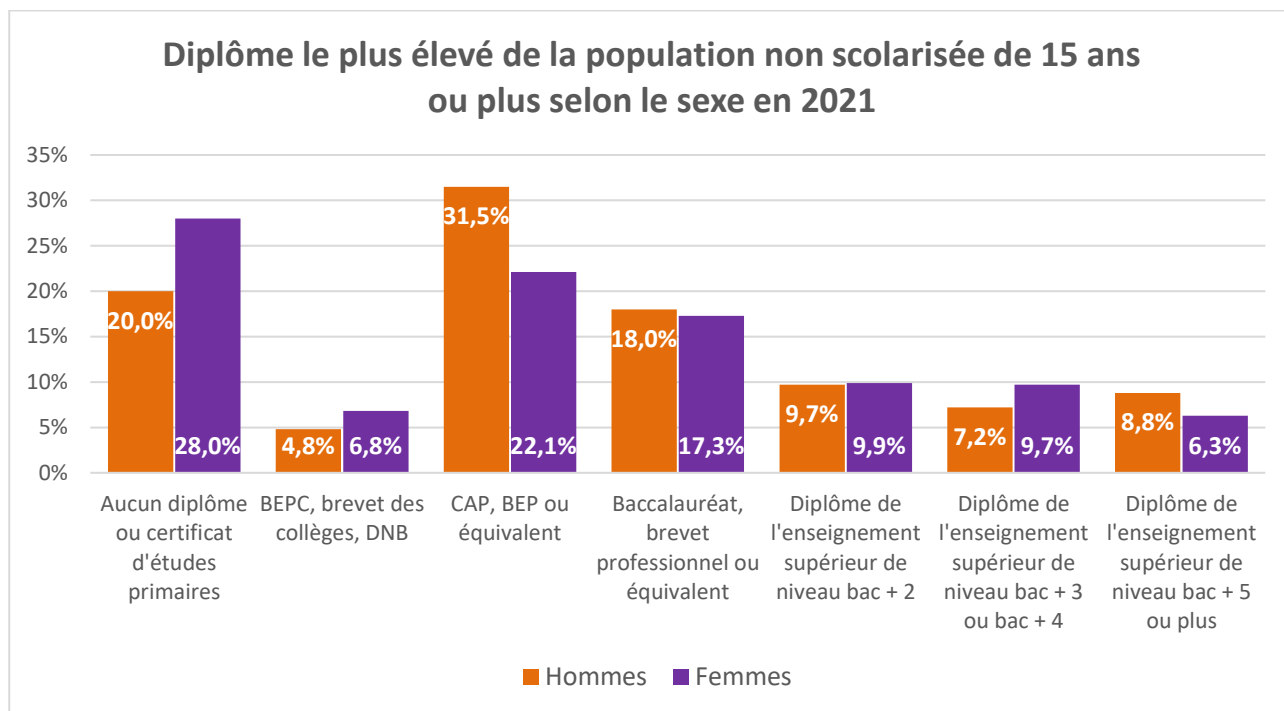
* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chef.fes d'entreprises salarié.es
 Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le/la salarié.e dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salarié.es, fichier salarié.es au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023

Lecture : sur le territoire de la CAVM, les femmes gagnent en moyenne 12,9€ net de l'heure, contre 15,0€ pour les hommes, toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Accusé de réception en préfecture
 059-245901160-20241125-18742-DE
 Date de télétransmission : 28/11/2024
 Date de réception préfecture : 28/11/2024

1.4 Diplôme



Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

Lecture : Parmi les femmes non scolarisées de 15 ans et plus sur le territoire de la CAVM, 17,3% ont un diplôme de niveau baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent. Parmi les hommes non scolarisés de 15 ans ou plus, 8,8% ont un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac+5 ou plus.

2. 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

2.1. 2024 marque la première année de déclinaison du deuxième plan d'actions triennal en faveur de l'égalité femmes-hommes

Un engagement fort de la collectivité depuis 2019

L'égalité femmes-hommes est une des priorités politiques du mandat communautaire. Dès septembre 2019, le Conseil Communautaire a d'ailleurs adopté, à l'unanimité, **la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**, reconnaissant ainsi le rôle essentiel de la collectivité pour impulser et accompagner dans le champ de ses compétences, les changements nécessaires pour plus d'égalité.

Suite à la signature de la Charte, Valenciennes Métropole s'est engagée dans une démarche innovante et pionnière à l'échelle nationale en construisant **un plan d'actions concret, opérationnel, pragmatique** non plus uniquement à travers sa politique d'égalité professionnelle ou de cohésion sociale, mais **de manière intégrée, à travers l'ensemble de ses différentes politiques publiques.**

059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Ce plan d'actions ambitieux, construit autour de 10 projets phares, traduit une volonté d'agir de façon concrète (pour plus d'informations, voir rapports annuels égalité 2021-2022-2023).

Le bilan du 1^{er} plan d'actions égalité 2021-2023

La philosophie du 1^{er} plan d'actions



Outils de communication du 1^{er} plan d'actions égalité

Le 1^{er} plan d'actions en quelques chiffres

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024



A travers ce premier plan d'actions, Valenciennes Métropole a donné **la priorité aux actions de sensibilisation** auprès des différentes parties prenantes afin d'engager une culture commune de l'égalité sur le territoire et de poser les bases pour un deuxième plan d'actions plus concret et ambitieux.

Pour ce qui concerne les agents et agentes de Valenciennes Métropole, **la formation sur l'égalité et le sexisme au travail est devenue obligatoire** pour toute personne nouvellement arrivée au sein de l'agglomération. Deux sessions sont organisées annuellement.

Accusé de réception en préfecture
 059-245901160-20241125-18742-DE
 Date de télétransmission : 28/11/2024
 Date de réception préfecture : 28/11/2024

Le 2^{ème} plans d'actions égalité 2024-2026 : de la sensibilisation à l'incitation



Consolider les projets actuels et porter de nouveaux sujets

Ce 2^{ème} plans d'actions égalité ne vient pas en rupture du 1^{er} plan, mais se place dans sa **continuité**, avec des **ambitions plus fortes**. Si le 1^{er} plan d'actions a permis d'intégrer l'égalité dans 11 politiques publiques, **ce 2^{ème} plan d'actions se diffuse à travers 15 politiques publiques** et vient élargir la vision intégrée de l'égalité au sein de Valenciennes Métropole. Les nouveaux sujets sont : la santé, les violences conjugales et intrafamiliales, le climat et l'éducation (à travers le Programme de Réussite Educative).

Ce 2^{ème} plan d'actions, bien que transversal, met l'accent sur 8 projets considérés comme prioritaires :

- Cultiver l'égalité pour renforcer le lien social
- Vers des clauses d'insertion porteuses de mixité
- Vers une économie sociale et solidaire exemplaire
- Promouvoir l'égalité dans l'écosystème économique du territoire
- Vers une communication sans stéréotype
- La commande publique, un levier de promotion de l'égalité
- Lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales
- Favoriser l'accès aux soins pour toutes les femmes

Poursuivre la montée en compétences du personnel et des partenaires

Afin de **maintenir un niveau d'acculturation constant** sur le sujet de l'égalité, même en cas de turnover dans les structures, Valenciennes Métropole maintient **des formations internes et externes** sur le sujet.

En interne, 3 sessions de formation à l'égalité et au sexisme au travail ont été organisées les 4 et 5 novembre, regroupant près d'une cinquantaine de nouveaux agents et nouvelles agentes de la CAVM.

Du côté des partenaires, chaque feuille de route du plan d'actions prévoit une action de sensibilisation des partenaires. En effet, afin de passer de la sensibilisation à l'action, il est nécessaire de garder ces temps de formation, d'autant plus que le sujet de l'égalité est mouvant et nécessite de réinterroger nos pratiques continuellement. En 2024, près de 10 sessions de sensibilisation ou formation ont été organisées auprès de différents/différentes partenaires (ESS, développement économique, cohésion sociale, insertion, etc.).

Cette démarche progressive et continue portée par Valenciennes Métropole lui permet de déployer ce triptyque « sensibilisation, incitation, obligation » auprès de ses partenaires.



Poursuivre la montée en compétences des référentes et référents égalité

Le pilotage politique des plans d'actions est assuré par la Vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes et la coordination de ce plan par la chargée de mission égalité femmes-hommes de Valenciennes Métropole.

Toutefois, afin que le plan d'actions soit pleinement intégré au sein des directions de Valenciennes Métropole, **des référentes et référents égalité ont été identifiés** dès 2021 dans les services pour conduire leur feuille de route respective. Ils et elles sont au nombre de 15 aujourd'hui.

Afin de mettre en réseau les référentes et référents, d'impulser et de maintenir une dynamique collective dans la mise en œuvre du plan d'actions, de partager l'avancée des actions et de faciliter le travail en transversal, des « **réunions de référentes et référents égalité** » sont organisées régulièrement. En 2024, quatre rencontres ont eu lieu : le 11 janvier, le 5 avril, le 27 mai (présentation du diagnostic du laboratoire de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales) et le 26 septembre 2024.

En parallèle de ces rencontres collectives, **des échanges réguliers bilatéraux entre la chargée de mission et un référent/une référente** sont organisés afin de travailler sur les feuilles de route. En 2024, près de 60 RDV ont été organisés (au 31 octobre 2024).

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Par ailleurs, les référentes et référents égalité ont bénéficié de 2,5 journées de formation (24 janvier puis 5-6 février 2024) pour **devenir formateur ou formatrice sur l'égalité et être en capacité de former leurs propres partenaires**. En effet, leur niveau de connaissance et de maîtrise du sujet est tel que la CAVM a décidé de ne plus faire appel à un organisme de formation pour former les partenaires de la CAVM sur l'égalité ; cette mission est désormais internalisée. De plus, une demi-journée de formation sur l'égalité professionnelle a été organisée le 17 mai 2024 pour les référentes et référents en lien avec des entreprises.

Enfin, le 19 novembre 2024 a été organisé **un séminaire des référentes et référents égalité**, avec pour objectifs de réfléchir au rôle de référent/référente et à son évolution, d'aborder de nouveaux sujets qui élargissent la vision de l'égalité (intersectionnalité, LGBTQIA+) et enfin de partager un moment convivial.

Continuer la mise en réseau des partenaires

Outre la formation continue des partenaires du territoire sur l'égalité, Valenciennes Métropole a souhaité **continuer la mise en réseau de ses partenaires, à travers le maintien du Réseau Egalité Valenciennois (REV)**. Ce réseau, créé en 2022, s'est donné pour missions de favoriser l'interconnaissance entre les structures, de promouvoir la sensibilisation continue sur l'égalité et de permettre la diversification des projets en lien avec l'égalité. Aujourd'hui, le REV regroupe une cinquantaine de partenaires de tous horizons et s'étoffe à chaque réunion.

En 2024, 2 rencontres ont été organisées : une première le 13 juin 2024 autour de « l'égalité en pratique dans ma structure », une deuxième le 14 novembre 2024 sur les masculinités, coanimée par l'association E-graine retenue dans le cadre de l'appel à projets égalité 2024 pour son projet « *Mêle-toi de ton genre* ».

Accompagner les communes dans la mise en œuvre de plans d'actions égalité

Depuis 2023, **Valenciennes Métropole accompagne les communes du territoire à appréhender cette question de l'égalité à leur échelle**. Tout d'abord, à travers un groupe de travail dédié aux communes et créé en 2023, afin que ces dernières disposent d'un espace d'échanges entre pairs et soient accompagnées pour monter leurs propres plans d'actions.

Toutefois, **l'année 2024 a marqué la nécessité d'accompagner individuellement ces communes**. Aussi, depuis janvier 2024, une partie du temps de travail de la chargée de mission égalité est dédié à leur accompagnement.

Cette année, l'accent fut mis sur trois communes : la Ville d'Aulnoy-lez-Valenciennes, qui votera son plan d'actions égalité en décembre 2024, la ville de Saint-Saulve, qui a voté son plan d'actions en

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

conseil municipal en juin dernier, et la ville de Valenciennes, qui entame une réflexion sur le service des sports et les relations aux associations sportives.

En parallèle, des contacts ont été pris avec la ville d'Anzin pour initier la démarche auprès des directions de la cohésion sociale et de la culture. Enfin, la commune de Prouvy, à travers sa commission égalité, s'engage chaque année à mettre en place des actions sur l'égalité (marches exploratoires, ciné-débat, cours de self défense).

Au total en 2024, 22 RDV ont été menés avec les communes pour les accompagner dans la mise en œuvre de plans d'action égalité, représentant plus de 30h de travail.

Renforcer la communication

Afin d'essaimer l'engagement de Valenciennes Métropole en interne, auprès des partenaires et au-delà des frontières locales, **la collectivité a réalisé des outils de promotion du plan d'actions à travers des cartes postales** illustrant chaque feuille de route du plan d'actions.

Ces cartes sont diffusées régulièrement lors des temps de sensibilisation des partenaires, des réunions du REV, des événements locaux, nationaux et internationaux en lien avec l'égalité.



Accusé de réception en préfecture
059-245904460-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Développer l'évènementiel

Depuis de nombreuses années, Valenciennes Métropole se fait le relais des évènements du territoire en lien avec l'égalité, notamment à l'occasion du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Toutefois, **l'année 2024 marque un tournant puisque Valenciennes Métropole a organisé son 1^{er} évènement en lien avec cette journée.**



En effet, le mardi 12 mars 2024, l'agglomération proposait à ses agentes et agents ainsi qu'aux partenaires du territoire de participer à divers ateliers, avec en toile de fond l'objectif de poursuivre la sensibilisation de toutes et tous : présentation du plan d'actions égalité par le réseau des référentes et référents, animation de sensibilisations « flash » sur l'égalité par les référentes et référents égalité, animation de la Fresque du sexisme, atelier impression sur textile de messages sur l'égalité avec l'Oiseau Rare, animations de jeux sur l'égalité par la ludothèque Le Petit Poucet, découverte du self défense avec le dojo de Vieux-Condé, enregistrement et diffusion de podcasts par la CAVM et l'association Galilée, présentation de l'action « Balance ton Pitch » par l'association Germinal, atelier découverte des métiers et réparation de vélos par des salariées et bénévoles de la Maison du vélo, etc.



Cette journée peut être revécue à travers [le podcast](#) « **Egalité en action : récit d'une journée de sensibilisation** », réalisé par la référente égalité de la direction de la communication de Valenciennes Métropole.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Enfin, **l'évènementiel s'ouvre aussi aux élus et élus du territoire**. En effet, à l'initiative d'Isabelle Choain, Vice-Présidente déléguée à l'Égalité femmes-hommes et à la Réussite Educative, Valenciennes Métropole a organisé le mardi 19 novembre 2024 une **soirée cocktail « pour un territoire engagé en faveur de l'égalité »**. Cette soirée, ponctuée par des prises de paroles de référentes et référents égalité, de partenaires associés au plan d'actions, et d'élus et élus de communes engagés dans des plans d'actions égalité, avait pour objectif de sensibiliser et d'inciter les communes au passage à l'action, dans un cadre convivial.



Intégrer et développer des projets européens sur l'égalité

La mise en œuvre du 2^{ème} plan d'actions égalité de Valenciennes Métropole marque aussi **la volonté de l'agglomération de s'ouvrir aux réseaux européens pour apprendre de ses pairs et partager ses expériences** et son expertise sur les plans d'actions égalité.



C'est ainsi que les 17 et 18 avril 2024, Valenciennes Métropole a accueilli une délégation de partenaires européens dans le cadre d'une « peer review », un système de séminaire de travail proposé par la Policy Learning Platform du programme Interreg, permettant à des collectivités de recevoir de l'aide et de l'expertise de partenaires européens sur des sujets à enjeux.

Valenciennes Métropole avait fait appel à cette plateforme Interreg pour faciliter la mise en œuvre de sa feuille de route sur **les espaces publics inclusifs**. Ainsi, pendant 2 jours, des partenaires de la ville de Vienne (Autriche), de la région de Kronoberg (Suède), de l'institut de recherche suédois RISE, de la province de Jaén (Espagne), de la région des Pouilles et de la Métropole de Bologne (Italie), ont participé à ce séminaire. Ils et elles sont venus écouter les problématiques rencontrées par Valenciennes Métropole, notamment sur **des sujets de gouvernance de ces projets urbains, d'implication de toutes les parties prenantes et d'opérationnalisation des projets**, et y ont répondu en s'efforçant de proposer des pistes d'amélioration sur mesure pour Valenciennes Métropole.



Le rapport final de ces 2 jours de séminaire de travail est disponible [ici](#).

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Gender Sensitive Park Design



Exemple d'espace public inclusif, Vienne, Autriche



Suite à cet évènement, le réseau [Urbact](#) a contacté Valenciennes Métropole afin de faire intervenir la collectivité dans le cadre du projet [Genprocure](#), un projet européen sur la prise en compte du genre dans la commande publique, porté par la collectivité de Famalicão au Portugal et impliquant 8 autres villes européennes (Zagreb, Koszalin, Messina, Satu Mare, Umea, Újfehértó, Zenica-Doboj, Alcoy). Lors des rencontres transnationales organisées chaque trimestre, les partenaires du projet invitent des collectivités inspirantes afin d'apprendre de leurs expériences. Du 16 au 18 septembre 2024, Valenciennes Métropole était invitée à Famalicão (Portugal) pour partager son expertise sur la vision intégrée de l'égalité, sur les

plans d'actions égalité, ainsi que sur l'intégration de critères genrés dans la commande publique (notamment la féminisation des clauses d'insertion).



Un appui à maîtrise d'ouvrage dans le déploiement opérationnel du plan d'actions

Valenciennes Métropole dispose de l'appui d'un cabinet de conseil et formation spécialisé sur les questions d'égalité femmes-hommes pour déployer des actions de formation et accompagner la chargée de mission et les référentes et référents égalité à mettre en œuvre leur feuille de route.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

En 2024, plus de 32 heures de suivi et d'accompagnement ont été réalisées par le cabinet auprès de la chargée de mission égalité, des référentes et référents ou encore de la Vice-Présidente déléguée à l'égalité femmes-hommes.

2.2. Le bilan et les perspectives autour des 15 projets phares du plan d'actions

Dès le lancement de la politique égalité en 2021, Valenciennes Métropole a posé des bases solides pour sensibiliser l'ensemble des parties prenantes à l'intégration de l'égalité dans les politiques publiques et les projets. Parmi les actions récurrentes à plusieurs services, on compte :

- ⇒ **Un travail de recueil des données genrées** auprès des partenaires de Valenciennes Métropole pour étoffer le diagnostic territorial : indicateurs demandés dans le cadre des demandes de subventions ou dans le cadre de dépôt d'appels d'offres et inciter les structures à réaliser leur autodiagnostic.
- ⇒ **La formation des partenaires** à l'approche intégrée de l'égalité dans leurs projets

Ces deux actions structurantes font bien entendu partie du deuxième plan d'actions égalité dans un but de sensibilisation continue.

Inciter les structures du territoire à réaliser leur auto-diagnostic

Sensibiliser et former les partenaires à l'approche intégrée de l'égalité

Les projets suivants sont détaillés ci-dessous :

- ⇒ **Cultiver l'égalité pour renforcer le lien social**
- ⇒ **Vers des clauses d'insertion porteuses de mixité**
- ⇒ **Vers une économie sociale et solidaire exemplaire**
- ⇒ **Promouvoir l'égalité dans l'écosystème économique du territoire**
- ⇒ **Vers une communication sans stéréotype**
- ⇒ **La commande publique, un levier de promotion de l'égalité**
- ⇒ **Lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales**
- ⇒ **Favoriser l'accès aux soins pour toutes les femmes**
- ⇒ **Vers une politique culturelle porteuse d'égalité et d'inclusivité**
- ⇒ **Faire de l'inclusion une réalité urbaine**
- ⇒ **Sport : c'est pas mon genre !**
- ⇒ **Jeunesse : le genre, une question d'âge ?**
- ⇒ **Encourager la mobilité de toutes et tous sur le territoire**
- ⇒ **Un patrimoine source d'égalité**
- ⇒ **Quand les engagements climatiques riment avec égalité !**

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

PROJET 1 : CULTIVER L'EGALITE POUR RENFORCER LE LIEN SOCIAL

Les objectifs du projet :

- Faire de l'égalité un **enjeu transversal réel de la politique de cohésion sociale**
- **Accompagner les porteurs et porteuses de projet** à intégrer systématiquement l'égalité de manière transversale dans leurs actions
- **Innover en matière d'égalité** sur les projets de cohésion sociale

Les actions engagées en 2024 :

- Valenciennes Métropole a organisé un **atelier sur l'« Intégration de l'égalité dans les projets »** à destination des porteurs et porteuses de projets du contrat de ville qui a réuni 5 structures.
- Le 8 mars 2024, un appel à projets égalité a été lancé, reprenant les 3 thématiques prioritaires de la politique de la ville : **santé, insertion socioprofessionnelle, lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales**. Nous avons reçu 22 réponses à cet AAP égalité, et 5 projets ont été financés pour un budget total de 25.000€.
- Par ailleurs, un **guide à l'intégration de l'égalité dans l'écriture des projets** a été envoyé à l'ensemble des porteurs et porteuses de projets du contrat de ville (plus de 100 personnes à l'échelle intercommunale et communale).
- Enfin, les marqueurs égalité ont été revus et la réflexion a abouti sur la **création d'un marqueur 0+**.



Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024


I INSTRUCTION DES ACTIONS DE LA PROGRAMMATION POLITIQUE DE LA VILLE AU REGARD DE L'EGALITE FEMMES - HOMMES

➔ MARQUEURS 0/0+/1/2

QUESTION 1

Le projet a-t-il pour objectif principal la réduction des inégalités de genre ou la promotion de l'égalité femmes-hommes ?


OUI
MARQUEUR 2



NON
>> Se référer à la question 2

QUESTION 2

Des moyens* sont-ils mis en œuvre pour favoriser l'égalité ?

*moyens mis en œuvre pour répondre aux freins rencontrés par les publics cibles : contenu du projet, formation des équipes, communication non discriminante du projet, modes de garde, mobilisation du public, équipements, horaires et accessibilité, intervenantes et intervenants de l'action...


OUI
MARQUEUR 1


NON
>> Se référer à la question 3

QUESTION 3

Le projet intègre-t-il l'intégralité de ces items ?

- Indicateurs genrés dans le diagnostic
- Indicateurs genrés dans l'évaluation
- Ecriture inclusive (point médian, double énonciation, mots épiciènes, etc.)


OUI
MARQUEUR 0+


NON
MARQUEUR 0

Le marqueur 0+ vise à valoriser les structures ayant porté une première attention à l'égalité femmes-hommes. L'objectif étant de les amener à intégrer plus d'items afin de rendre le projet transversal (marqueur 1)

- Si le précédent plan d'actions avait axé la priorité sur la formation des professionnelles/professionnels, **ce nouveau plan d'action met l'accent sur le contenu des actions et l'intégration transversale de l'égalité dans les projets des porteurs et porteuses**. Ainsi, nous leur avons proposé un atelier spécifique à l'intégration de l'égalité dans

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

leur projet. Nous remarquons une difficulté de ces personnes à retranscrire à l'écrit ce qui est mis en place en interne afin de favoriser l'égalité dans leur projet.

- En 2023, la cohésion sociale avait innové en proposant un bonus égalité au sein de l'AAP du contrat de ville. Fort de ce succès, nous avons fait évoluer cette aide en un AAP égalité autour des 3 enjeux forts de l'agglomération en matière de cohésion : l'insertion socioprofessionnelle, la santé et les violences conjugales et intrafamiliales. Cet AAP a été un véritable succès puisque nous avons reçu 22 réponses, pour 5 projets retenus. **Il est intéressant de noter que la plupart des réponses à l'AAP (sélectionnées ou non) portaient de diagnostics construits et fournis et avaient été construites avec les « lunettes de l'égalité ».**
- Enfin, nous pouvons noter que, **malgré une retranscription à l'écrit parfois insuffisante, la thématique de l'égalité est aujourd'hui au cœur des projets.** Les réunions partenariales 2024 ont mis en évidence le souhait des porteurs et porteuses de mieux intégrer la thématique, mais également des instructeurs et instructrices qui ont posé des questions relatives à la thématique. Son importance n'est aujourd'hui plus un sujet.

Les perspectives de travail :

- D'ici la fin d'année, les instructions des dossiers politique de la ville nous permettront de faire un premier bilan sur les marqueurs égalité : peut-on constater une évolution ou pas dans l'intégration de l'égalité dans l'écriture des projets ?
- Pour 2025, nous aurons les bilans de ce premier AAP égalité ainsi que le lancement du deuxième en mars 2025. Une discussion en amont sera nécessaire afin de déterminer les nouvelles priorités.
- De plus, il sera nécessaire pour cette nouvelle année de reposer une ou deux sessions de formation générale autour de l'égalité comme le cabinet EGAE a pu le proposer en 2022 et 2023. En effet, au vu de l'important turn over dans les structures, il faudra reposer ce type de formation tous les 2 ans pour les nouvelles structures et salariées/salariés.
- Enfin, l'atelier proposé en octobre 2024 sur l'intégration transversale de l'égalité dans l'écriture des dossiers sera également à réitérer. Cependant, une discussion en interne doit avoir lieu afin de voir si, pour les dossiers politiques de la ville intercommunaux, nous ne pouvons pas obliger certaines structures ayant un marqueur 0 à y participer. Il s'agirait en 2025 de communiquer aux porteurs et porteuses de projets la cotation de leur dossier (avec l'explication) et de rendre obligatoire l'atelier aux dossiers marqueur 0, tout en le proposant aux dossiers marqueur 0+ afin de faire évoluer leur dossier vers un marqueur 1 (prise en compte transversale de l'égalité).

Les indicateurs de suivi :

- Nombre et part de porteurs/porteuses de projets formés à l'égalité femmes-hommes : Plus de 80 porteurs/porteuses formés en 2023, et 5 participants/participants à l'atelier « Intégrer de manière transversale l'égalité dans vos projets » en octobre 2024.
- Nombre et part de projets marqueur 0, 1, 2 : les instructions n'auront lieu qu'en décembre 2024, ce qui nous permettra de comptabiliser le nombre de marqueurs 0, 0+, 1 et 2
- Nombre de structures bénéficiant de l'appel à projets égalité : 5 structures
- Nombre de projets visant à déconstruire les stéréotypes masculins : 2 spécifiquement sur l'AAP égalité (Coaching suspendu et E-graine), et une demande de subvention dans l'AAP déposée par e-graine pour déconstruire le masculinisme toxique

PROJET 2 : VERS DES CLAUSES D'INSERTION PORTEUSES DE MIXITE

Les objectifs du projet :

- **Etendre la clause à une diversité de secteurs**
- Permettre aux femmes du territoire **d'accéder plus massivement à l'insertion et à l'emploi**
- Utiliser les clauses comme **un levier pour renforcer la mixité des métiers**
- **Former l'écosystème des clauses d'insertion** à l'égalité femmes-hommes et à la mixité des métiers

Les actions engagées en 2024 :

- Valenciennes Métropole a mis en place la clause sur 13 marchés de service Valenciennes Métropole : prestations intellectuelles, collectes des déchets, marché de concession de la Patinoire, réalisant ainsi son objectif de **diversification des marchés**.
- **Le nombre de femmes sur la clause sociale d'insertion ne cesse de croître**, tout comme la diversité des marchés clausés. Le travail du 1^{er} plan d'action commence à porter ses fruits et faire écho sur les territoires voisins. Fin 2023, 61 femmes avaient été positionnées sur la clause.
- En décembre 2023, **Valenciennes Métropole a remporté la mention spéciale du jury aux Trophées des Achats Socialement Responsables** de l'Alliance Ville Emploi pour son action sur la féminisation des clauses d'insertion. **La collectivité recandidate cette année aux Trophées des Héros Territoriaux d'idealco** pour son action autour de la commande publique porteuse des valeurs d'égalité (incluant la féminisation des clauses).
- Forte de son expertise sur le sujet, **Valenciennes Métropole a participé en tant qu'invitée à 2 webinaires** : l'un sur la féminisation des clauses sociales, et l'autre sur la commande publique, porteuse d'égalité, en novembre 2024.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

- Par ailleurs, la référente égalité pour les clauses d'insertion a été formée en tant que formatrice sur l'égalité femmes/hommes, ce qui lui a permis ensuite d'animer, avec la chargée de mission, 1 session de formations auprès de prescripteurs et prescriptrices de l'emploi (juin) mais également deux sessions auprès d'un public en insertion.
- Valenciennes Métropole a sensibilisé 21 prescripteurs et prescriptrices de l'emploi lors de 2 **sessions de sensibilisation sur la mixité des métiers** en juin et octobre. La session d'octobre, animée par l'association e-graine retenue dans le cadre de l'appel à projets égalité, portait plus particulièrement sur les masculinités et la mixité/non mixité des métiers pour le public masculin.
- Enfin, dans le cadre de la Journée Internationale des Droits des Femmes, l'agglomération a organisé le 8 mars 2024 **un job dating 100% féminin** qui a réuni une centaine de femmes, 10 entreprises et plus de 15 retours à l'embauche le 1^{er} mois.



Les perspectives de travail :

- L'année 2025 sera marquée par le maintien de la sensibilisation des prescripteurs et prescriptrices de l'emploi. L'idée fut émise lors d'une sensibilisation cette année d'organiser des formations de référentes et référents égalité dans ces structures (par le binôme chargée de mission égalité / référente égalité de la CAVM pour les clauses sociales d'insertion), afin que les structures de l'insertion soient en capacité d'essaimer en interne et auprès de leurs publics.
- Par ailleurs, la création et le suivi d'une cohorte de femmes est toujours d'actualité, afin de mieux connaître les freins et barrières à l'emploi, communément appelé « le parcours de la combattante ». Valenciennes Métropole sera en mesure ensuite de mieux accompagner ces femmes dans leur parcours de retour vers l'emploi.

Les indicateurs de suivi :

- Part des femmes dans les clauses d'insertion : 47 femmes sur la clause (au 11 octobre 2024)
- Part des heures d'insertion réalisées par des femmes dans les clauses d'insertion : 12%
- Nombre d'hommes positionnés sur des métiers dits « féminins » : 10
- Nombre d'entreprises sensibilisées : 35 entreprises sensibilisées lors des réunions de chantier

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

- Nombre de structures prescriptrices sensibilisées : 12
- Nombre d'actions/webinaire en faveur de l'égalité : 3
- Nombre de portraits de personnes et de structures réalisés : 1

PROJET 3 : VERS UNE ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EXEMPLAIRE

Les objectifs du projet :

- **Accompagner la montée en compétences des structures de l'ESS** sur les enjeux d'égalité femmes-hommes
- **Communiquer** en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS

Les actions engagées en 2024 :

- Suite aux sessions de formation organisées avec Galilée en 2023, une **communauté professionnelle d'échanges et de pratiques** a été créée pour pérenniser les engagements et réflexions des structures sur le sujet de l'égalité. En 2024, deux communautés d'échanges et de pratiques ont été organisées, mobilisant au total 11 personnes.
 - 9 personnes ont participé à la première communauté d'échanges et de pratiques sur l'égalité le 21 mars 2024, souhaitant partager les bonnes pratiques en s'appuyant sur la **méthodologie du co-développement** pour répondre aux questions suivantes : (1) Comment mobiliser davantage les hommes dans la fréquentation d'une épicerie solidaire, et la participation aux ateliers proposés, avec l'enjeu de répondre à des stéréotypes de genre ? (2) Comment organiser la pratique sportive des femmes lors d'un évènement sportif ?
 - Lors de la 2^{ème} communauté du 13 septembre 2024, 8 personnes ont participé, permettant le partage de ressources documentaires, et la récolte des attentes des participantes et participants pour le contenu des prochaines séances.
- Par ailleurs, **un petit déjeuner de sensibilisation sur le thème égalité et ESS** animé par Galilée a été organisé le 13 septembre 2024, mobilisant 17 personnes.
- Suite à ce petit-déjeuner, **une session de formation** de 3 ateliers sont en cours, mobilisant 19 personnes sur chaque session.
- Une réunion du Réseau Egalité Valenciennois (REV) le 13 juin 2024 a mis en avant le **témoignage de 3 structures de l'ESS engagées sur l'égalité** : ESPOIR, La clé du permis, la maison du vélo

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

- Enfin, **un plan de progrès a été travaillé avec La maison du vélo**, et intégré au tableau de bord de suivi de la convention.

Les perspectives de travail :

- Nous allons poursuivre l'animation de la communauté professionnelle d'échanges et de pratiques, avec l'appui de l'association Maillage, et l'ouvrir aux participants et participantes de la 2^{ème} session d'ateliers. Ce lieu ressource permettra de capitaliser les bonnes pratiques, et de poursuivre la montée des structures de l'ESS sur la thématique de l'égalité femmes/hommes. Une bibliothèque de ressources sera créée au sein de cette communauté.
- Nous étudions l'opportunité d'organiser une 3^{ème} session d'ateliers avec Galilée en 2025 pour continuer à sensibiliser et monter en compétences de nouvelles structures.
- Les supports de sensibilisation produits par des structures de l'ESS pourront être diffusés largement, notamment celles soutenues par l'appel à projets égalité (ex : ESPOIR sur le public en insertion, Handélice sur le public en situation de handicap).

Les indicateurs de suivi :

- Nombre de structures de l'ESS ayant participé à des temps de formation sur l'égalité ou à des ateliers d'échanges de pratiques : au total près de 30 structures.
- Nombre d'évènements organisés sur l'égalité ou intégrant l'égalité avec les structures de l'ESS : 7 évènements (2 communautés, 1 REV, 1 petit déjeuner, 3 ateliers).
- Part des femmes selon les postes dans les structures de l'ESS accompagnées par Valenciennes Métropole : parmi les 5 projets financés dans le cadre de l'appel à projets ESS, les femmes représentent 77 % des effectifs et 14 % des postes de cadres. Les hommes représentent 23 % des effectifs et 7 % des postes de cadres. 40 % des structures mettent en place des actions en lien avec l'égalité. Les femmes représentent 46 % des membres du bureau.
- Nombre de conventions intégrant des plans de progrès : 1 (Maison du Vélo).

PROJET 4 : PROMOUVOIR L'EGALITE DANS L'ECOSYSTEME ECONOMIQUE DU TERRITOIRE

Les objectifs du projet :



- **Sensibiliser les entreprises du territoire** à l'égalité femmes-hommes
- **Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes**
- **Valoriser la place des femmes** dans les entreprises du territoire

Les actions engagées en 2024 :

- Afin d'avancer sur la **promotion de l'entrepreneuriat des femmes**, nous avons pris l'attache d'une association de femmes entrepreneures (Femmes des Territoires) avec une antenne nouvellement créée sur le territoire mais nous n'avons pas réussi à les rencontrer malgré nos relances.
- **Un groupe de travail sur les femmes et l'industrie** a été mis en place avec les partenaires du développement économique dans le but que les acteurs/actrices se rencontrent et échangent sur ces sujets.
- **Une exposition photographique sur des femmes cheffes d'entreprise** prêtée par un partenaire (Réseau Entreprendre Hainaut) a été mise en place pendant le mois de mars dans les locaux de Valenciennes Métropole.
- Par ailleurs, la référente égalité pour le développement économique a **rencontré 2 cheffes d'entreprise industrielle pour évoquer leur vision sur le sujet de la mixité et l'égalité** femmes/hommes au sein de leur société.
- **Un encart de présentation du plan d'actions égalité** a été intégré dans les conventions avec nos partenaires ainsi que dans les conventions d'aides aux entreprises et aux commerces.
- De même, **un questionnaire de renseignements relatifs à la politique égalité de la structure** que nous accompagnons a été mis en place. A ce jour, 2 structures y ont répondu : une entreprise (pour l'aide à l'immobilier) et un commerce (pour l'aide au commerce de proximité).
- Le projet de charte de l'entreprise engagé a été abandonné au profit de la **création d'un club mixité/égalité professionnelle animé par la CAVM** (avec l'accompagnement du CORIF pendant les premiers mois).
- C'est dans ce cadre qu'un **1^{er} évènement « Les Rendez-vous Eco' de Valenciennes Métropole Objectif Egalité femmes – hommes »** fut organisé le vendredi 18 octobre matin pour sensibiliser les entreprises au sujet de la mixité à travers l'intervention du CORIF (sur la réglementation en vigueur) et le témoignage d'une entreprise membre du club mixité de Lille.



Abuse de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024



Inscriptions : nzeggar@valenciennes-metropole.fr - 03 27 09 61 46
2 place de l'Hôpital Général – 59300 Valenciennes

18 OCTOBRE 2024 / VALENCIENNES

Egalité et mixité professionnelle, mythe ou réalité ?

- 8h00 Accueil petit-déjeuner
- 8h30 **Mot de bienvenue et lancement des RDV «Objectif Egalité Femmes - Hommes »**
 >> **Isabelle CHOAIN**
 Vice-Présidente Égalité Femmes-Hommes et Réussite éducative – CAVM
- De l'index égalité à la mixité en entreprise**
 >> **Maleka DILMI**
 Consultante Égalité Femmes-Hommes – CORIF
- Témoignage d'une entreprise membre du club Mixité de Lille**
 >> **Dorise MOREAU**
 Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail – Spie Batignolles Nord
- 9h30 Echanges BtoB et Networking



- Enfin, la référente égalité de la direction du développement économique a suivi 2 formations : **une formation de formatrice sur l'égalité et une formation spécifique pour le public des entreprises**. Suite à ces formations, la référente égalité a animé une sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes lors de l'évènement du 12 mars organisé à Valenciennes Métropole pour la journée internationale des droits de la femme.

Les perspectives de travail :

- Le petit déjeuner du 18 octobre a eu pour but de présenter le projet de création d'un club pour fin 2024 début 2025 avec des entreprises désireuses de s'engager sur la thématique de l'égalité et la mixité. L'objectif est que ces structures se rencontrent 1 fois par trimestre et partagent les bonnes pratiques ou fassent intervenir un/une expert/experte sur différents sujets définis par le groupe (co-construction d'une feuille de route avec les problématiques du territoire, la volonté de partager les outils et des sujets nouveaux).
- Par ailleurs, le questionnaire relatif à la politique égalité ayant été mis en place cette année 2024 pour les partenaires, les retours n'auront lieu qu'en 2025. De façon globale, l'équipe restera vigilante sur le remplissage du questionnaire relatif à la politique égalité par les entreprises.
- Enfin, la référente égalité change de poste et de direction en interne en novembre 2024. Aussi, il faudra nommer un nouveau référent/une nouvelle référente égalité au pôle développement économique.

Les indicateurs de suivi :

- Nombre d'entreprises sensibilisées à travers me petit déjeuner Egalité/Mixité professionnelle du 18 octobre 2024 : 4

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

- Nombre d'entreprises et partenaires produisant des données genrées : 1 entreprise, 1 commerce, 9 conventions signées avec des partenaires (chiffres décembre 2023) incluant des données genrées.

VERS UNE COMMUNICATION SANS STÉRÉOTYPE

30% La part des femmes que l'on entend, dont il est question et que l'on voit dans les médias est de moins de 30% au niveau national

NOS OBJECTIFS

- Pérenniser une communication non-discriminante
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers une communication spécifique
- Organiser et promouvoir des événements responsables sur le territoire

- Part des femmes parmi les équipes dirigeantes dans les entreprises du territoire accompagnées par Valenciennes Métropole :
 - Accompagnement immobilier : 6 sur 38
 - Accompagnement commerce : 14 sur 24
 - Accompagnement foncier : 1 sur 29
 - Accompagnement entreprises exogènes : 1 sur 12
- Nombre de supports de communication qui promeuvent l'égalité dans les entreprises (portraits de femmes dirigeantes, entrepreneuses, salariées, entreprises inclusives, etc. : Exposition de femmes cheffes d'entreprise du Réseau Entreprendre Hainaut, et Salon Made in Hainaut.

PROJET 5 : VERS UNE COMMUNICATION SANS STEREOTYPE

Les objectifs du projet :

- **Diffuser une culture de l'égalité** via nos outils de communication
- Veiller à ce que les outils et documents de communication **ne véhiculent pas de stéréotypes de genre**
- **Sensibiliser les partenaires** de Valenciennes Métropole à la communication non-discriminante
- **Former en interne à l'utilisation du guide de communication non discriminante**

Les actions engagées en 2024 :

- La direction de la communication a coorganisé ou apporté son soutien aux évènements sur la thématique de l'égalité : **plaquette de communication des évènements du territoire autour du 8 mars** (Journée internationale des droits des femmes), **évènement du 12 mars sur l'égalité pour le personnel de la CAVM** et les partenaires du REV, 2 « **village santé des femmes** » en mars et septembre, plaquette de communication des évènements du territoire autour du 25 novembre etc.
- Afin de promouvoir la politique mise en place par Valenciennes Métropole sur l'égalité femmes-hommes, **la direction de la communication a développé des outils de communication**



Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

spécifiques, notamment des cartes postales du nouveau plan d'actions 2024, un kakémono spécifique.

- **16 vidéos** valorisant les compétences de Valenciennes Métropole ont été réalisées, respectueuses des recommandations du Guide de la Communication non discriminante dont [2 concernant directement la thématique égalité](#).
- **5 podcasts** valorisant les compétences de Valenciennes Métropole ont été réalisés, respectueuses des recommandations du Guide de la Communication non discriminante dont 3 concernant directement la thématique égalité.
- **Des articles dédiés à l'égalité dans le magazine de Valenciennes Métropole** ont été rédigés : le numéro 85 de septembre/octobre 2024 et le numéro 86 de décembre 2024/janvier 2025).
- Enfin, les plans de communication portant sur les compétences sont réfléchis a priori afin de moderniser à la fois l'approche et les supports de communication, qu'il s'agisse du print, des productions audiovisuelles ou vidéos.



Les perspectives de travail :

- En 2025, la direction de la communication maintiendra sa vigilance quant au respect du guide la communication non discriminante auprès des directions mais aussi pour ses partenaires et prestataires extérieurs. A ce propos, l'agence se chargeant de la rédaction du magazine sera formée.
- Par ailleurs, des supports audio, vidéos et print respecteront le guide de la communication non discriminante.
- Enfin, une formation de la direction des ressources humaines sur la communication inclusive est envisagée.

Les indicateurs de suivi :

- 16 vidéos valorisant les compétences de Valenciennes Métropole ont été réalisées, respectueuses des recommandations du Guide de la Communication non discriminante dont 2 sur l'égalité. De plus, 5 podcasts valorisant les compétences de Valenciennes Métropole ont été réalisés, respectueuses des recommandations du Guide de la Communication non discriminante dont 3 concernant directement la thématique égalité.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

- Évènements portés par Valenciennes Métropole en tant que cheffe de file : le 12 mars dans les locaux de Valenciennes Métropole pour la Journée Internationale des Droits des Femmes, et le Village Santé des Femmes à Vieux-Condé du 17 au 19 septembre.

PROJET 6 : LA COMMANDE PUBLIQUE, UN LEVIER DE PROMOTION DE L'EGALITE

Les objectifs du projet :

- **Faire de la commande publique un levier pour améliorer la prise en compte de l'égalité** au sein des entreprises titulaires de marchés publics de Valenciennes Métropole
- **Diffuser une culture de l'égalité** dans la commande publique
- **Sensibiliser les attributaires des marchés publics** à la question de l'égalité femmes-hommes

Les actions engagées en 2024 :

- **Un encart sur la politique égalité de Valenciennes Métropole** est systématiquement intégré dans tous les cahiers des charges, afin de sensibiliser les entreprises répondant à nos marchés.
- **L'annexe égalité mise en œuvre lors de la phase de candidature a été rendue obligatoire** : les entreprises fournissent des données genrées sur leurs effectifs et des éléments sur leur politique interne en matière d'égalité, via un [lien URL spécifique](#).
- En collaboration avec la chargée de développement de la clause d'insertion, **des clauses d'insertion furent largement intégrés dans des marchés de travaux et de services**, avec un objectif de **fémminisation de la clause**, et de **diversification des marchés** (ex marchés de prestations intellectuelles).
- Une **clause relative à la mixité des vestiaires et sanitaires** dans les marchés de travaux supérieurs à 4 mois (suite décision de Bercy) a été intégrée.
- Par ailleurs, afin de **déprécier le métier d'agent/agent de propreté**, Valenciennes Métropole a pris la décision de passer **les missions de nettoyage du siège en journée**.
- Dans le cadre de la négociation sur la Délégation de Service Public de la Cité des Congrès, des questions sur la politique égalité de la structure candidate vont être posées lors des auditions de négociation.
- Enfin, dans le cadre de la feuille de route croisée sur la commande publique et l'égalité (incluant les clauses d'insertion), **Valenciennes Métropole a candidaté aux Trophées des Héros Territoriaux d'Idealco**, dont les résultats sont attendus pour le 3 décembre 2024.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Les perspectives de travail :

- Il pourrait être envisagé de mettre en œuvre des plans de progrès sur des marchés stratégiques pour travailler la mixité des métiers et l'amélioration des conditions de travail (ex : marchés de BTP). L'objectif du plan de progrès est de définir des pistes d'action sur le champ de l'égalité, durant toute la durée du marché ou du contrat.
- Par ailleurs, l'agglomération pourrait expérimenter la mise en place de critères de notation spécifiques sur l'égalité si l'objet du marché est lié à l'égalité, notamment sur les parties « organisation, qualification, expérience ». Par exemple, 5% de la note finale pourrait être réservée à l'apport effectif de ces qualifications et compétences.

Les indicateurs de suivi :

- Du 1^{er} janvier au 18 octobre 2024, 49 entreprises ont répondu à l'annexe égalité. L'obligation de remplir cette annexe n'est pas encore pleinement appliquée.
- Parmi ces 49 entreprises (représentativité non exhaustive des entreprises candidates aux marchés de Valenciennes Métropole) :
 - Les femmes représentent 32,19% des salariées, les hommes 67,90%, les personnes non-binaires 0,03% (23 personnes sur les 85794 personnes salariées des 49 entreprises).
 - La part des femmes parmi les femmes salariées est de 57,89%.
 - La part des hommes cadres parmi les hommes salariés est de 51,64%.
 - La part des personnes non-binaires cadres parmi les personnes non binaires salariées est de 64,28%.
 - La part des femmes parmi les cadres est de 34,69%.
 - La part des femmes dans les conseils d'administration est de 36,58%.
 - La présidence des CA est occupée à 42,86% par des femmes.
 - Le secrétariat des CA est occupé à 42,86% par des femmes.
 - La trésorerie des CA est occupée à 36,73% par des femmes.
 - 55,10% des entreprises déclarent développer une politique interne en matière d'égalité professionnelle.

PROJET 7 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

Les objectifs du projet :

- **Rendre plus lisible la stratégie d'arrondissement** en matière de prévention et de lutte contre les violences
- **Coordonner et renforcer les dispositifs existants**
- **Être une terre d'innovation** grâce à une réflexion conjointe **autour des pratiques et des méthodes de prise en charge**

Accuse de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

- **S'insérer dans une politique nationale** de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Les actions engagées en 2024 :

- **Un diagnostic complet sur les violences conjugales à l'échelle de l'arrondissement de Valenciennes** a été réalisé en 2023.
- Suite à ce diagnostic, **3 groupes de travail ont été organisés** : un groupe « Annuaire des structures et outils présents sur le territoire », un 2^{ème} groupe « Prévention des violences », enfin un 3^{ème} groupe « Formation des professionnelles/professionnels ».
- Par ailleurs, **un appel à manifestation d'intérêt (AMI) complémentaire à celui relatif à la politique de la ville pour la formation des professionnelles/professionnels** a été lancé en mai 2024 : l'AGSS de l'UDAF, le PF59 et le CIDFF vont permettre la mise en place d'une formation globale sur les violences sexistes et sexuelles (Thématiques : violences conjugales, violences de couple, violences intrafamiliales, prostitution des mineures/mineurs et jeunes majeures/majeurs).
- **Un appel à projets (AAP)** a été lancé à l'été 2024 **pour la création d'un accueil de jour pour les victimes de violences conjugales** avec ou sans enfant(s) : 3 dossiers de candidature ont été reçus.
- Par ailleurs, **un évènement interne** est planifié le 25 novembre afin de présenter la politique de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales et ses déclinaisons concrètes (LEAO, etc.) au personnel de la collectivité. Un **2nd évènement** ouvert aux partenaires est planifié le 10/12/24 au Stade du Hainaut (Valenciennes) : « **Les enfants au cœur de la violence** ».
- Enfin, une **newsletter trimestrielle** est mise en œuvre depuis le 2^{ème} semestre 2024.



- L'engagement de Valenciennes Métropole dans la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales s'est concrétisé en mai 2023 par la création d'un **laboratoire porté à l'échelle de**

Accusé de réception en préfecture
059-245901460-20241125-18742-DE
Date de réception préfecture : 28/11/2024

l'arrondissement. Le second trimestre 2023 a permis l'écriture d'un diagnostic et un travail autour d'un plan d'action concret. Cinq axes de travail ont été abordés durant l'année 2024 :

Axe 1 : Accompagner, écouter et orienter les victimes de violences conjugales

- Recherche d'un local et des financements nécessaires pour la création d'un accueil de jour en septembre 2025.

Axe 2 : Prendre en charge les auteurs de violences conjugales

- Création de groupes de paroles pour les auteurs de violences conjugales suivis par le dispositif AIR (qui seront mis en place début 2025).
- Partenariat avec le Tribunal de Valenciennes pour travailler avec l'association « le cheval bleu » à la mise en place d'un suivi psychologique collectif pour les auteurs de violences conjugales.



Axe 3 : Développer une approche globale de la famille – Les enfants au cœur de la violence

- Organisation d'un événement le 10/12 : les enfants au cœur des violences afin de lancer une nouvelle dynamique sur le territoire.
- Mise en place d'un groupe de travail « prévention des violences ». Cela a permis d'aboutir à des demandes de subvention dans le cadre de la politique de la ville qui ont pour objectif premier la prévention primaire des violences : déconstruction des stéréotypes de genre, travail autour de la gestion des émotions, relation de couples chez les ados, déconstruction de la masculinité toxique.

Axe 4 : Former les professionnels et professionnelles

- Lancement d'un AMI pour la formation des professionnelles/professionnels (Etat/CAVM) : 50 professionnelles/professionnels prévus pour la formation de niveau 1 et 15 pour la formation de niveau 2. Ces formations auront lieu entre décembre 2024 et juin 2025 (année scolaire).
- Mise en relation avec l'association des maires ruraux de France qui a créé une branche spécifique égalité avec une axe formation des élus/élus aux violences de couple (pour un déploiement possible en 2025).

Axe 5 : Mieux communiquer sur la richesse partenariale

- Relance des COTECH à destination des professionnelles/professionnels.
- Création d'une newsletter

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

- Publication en novembre 2024 d'une plaquette réunissant l'ensemble des évènements mis en place par les partenaires du territoire pour la journée du 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes).

Les perspectives de travail :

- L'ouverture de l'accueil de jour pour les victimes et leur(s) enfant(s) est prévu à l'été 2025.
- Des discussions seront lancées autour de l'ouverture d'une place d'hébergement pour les femmes auteures de violences conjugales (taux de femmes auteures sur le Valenciennois plus important que sur les autres territoires).
- Seront organisés des temps d'échange en visio entre la CRIP (Cellule de recueil des informations préoccupantes du Département) et l'Education Nationale afin d'échanger sur les informations préoccupantes.
- Enfin, le laboratoire envisage de développer la formation des élus/élues aux violences conjugales : compréhension générale de la thématique, premiers mots, orientation.

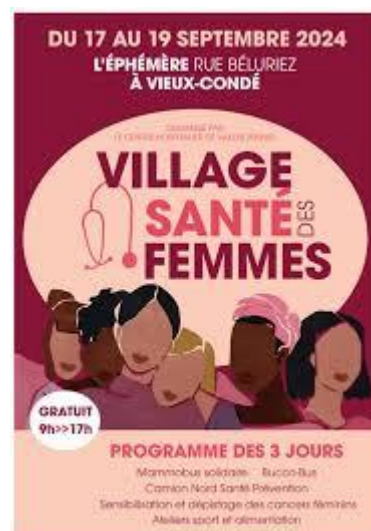
Les indicateurs de suivi :

- En 2023, 1 847 plaintes pour violences conjugales ont été enregistrées par les forces de l'ordre (police et gendarmerie) dans l'arrondissement de Valenciennes. Cet arrondissement représente ainsi 16 % des plaintes de l'ensemble du département du Nord, pour 13,4 % de la population départementale. Le nombre de plaintes pour violences conjugales a augmenté de 6% entre 2022 et 2023 dans le Valenciennois.
- 3 COPIL en présence de Madame la Procureure, Monsieur le sous-préfet, Magalie Vigé (DDFE), des représentantes et représentants du Département du Nord (dont un avec la présence de Valérie Létard), de la CAVM, CAPH, de l'Education Nationale (le DAASEN), la CAF et SIGH ont été organisés.
- 4 COTECH technique pour un travail concernant la mise en place du plan d'actions ont été organisés.
- 1 COTECH à destination des professionnelles/professionnels du territoire a été organisé, comptabilisant 61 participantes et participants.
- 2 évènements organisés : 1 évènement à destination du personnel de Valenciennes Métropole le 25 novembre 2024 afin de présenter la politique et les actions mises en place autour des violences conjugales et intrafamiliales, et un évènement à destination des partenaires le 10 décembre 2024 sur l'impact des violences conjugales sur les enfants.

PROJET 8 : FAVORISER L'ACCES AUX SOINS POUR TOUTES LES FEMMES

Les objectifs du projet :

- Faire de l'égalité un enjeu transversal réel de la politique de santé
- Accompagner les acteurs et actrices de santé à intégrer l'égalité dans leur prise en charge
- Communiquer sur les enjeux spécifiques liés à la santé des femmes
- Accompagner la santé des habitantes et habitants autour de l'accès aux droits et aux soins, de la prévention des cancers, de la santé de la femme et des 1000 premiers jours
- Lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales



Les actions engagées en 2024 :

- L'année 2024 a été essentiellement tournée autour de l'organisation de villages santé des femmes sur le territoire.
- Un premier village santé des femmes fut organisé par le Centre Hospitalier de Valenciennes du 26 au 28 mars sur le site minier d'Arenberg, soutenu par Valenciennes Métropole.
- Face à la réussite et à l'engouement suscité autour de cet évènement, Valenciennes Métropole a porté l'organisation d'un 2^{ème} village santé des femmes du 17 au 19 septembre dans la ville de Vieux-Condé.



Ce village santé des femmes s'adressait aux femmes en premier lieu de par les mammographies réalisées (rendez-vous pris via la CPAM – dépistage gratuite à partir de 50 ans) et les stands orientés gynécologie. Toutefois, des hommes y ont participé :

- papas ayant amené leurs enfants le mercredi matin à la séance de babygym spécifiquement organisée au cœur du village
- collégiens et lycéens garçons

Par ailleurs, des stands type prévention IST, papillomavirus, dépistage du cancer colorectal, maladies cardiaques, santé publique (addictologie, diabète), violences intrafamiliales, maison des parents, APH, maison sport santé, bus nord santé étaient en apparence plus accessibles à toutes et tous.

Les stands mammographie, gynécologie obstétrique semblaient moins faciles à aborder pour les garçons/hommes.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Nous avons dû toutefois scinder les groupes en non-mixité avec les garçons d'un côté et les filles de l'autre afin de :

- Libérer la parole de chacune et chacune ;
- Approprier l'information, le discours des intervenantes et intervenants.

Un questionnaire de satisfaction a été réalisé auprès des participantes et participants et sera traité par le Centre Hospitalier de Valenciennes.

Les perspectives de travail :

- Un village santé des femmes sera à nouveau organisé en 2025, mais les dates et le lieu restent à définir.

Les indicateurs de suivi (spécifiques au village santé des femmes de Vieux-Condé) :

- 850 participantes et participants dont 420 élèves de collèges et lycées (dont 80 lycéennes et lycéens) ;
- 81 mammographies réalisées (dont 6 rdv de suite programmés au Centre Hospitalier de Valenciennes) ;
- 404 réponses au questionnaire de satisfaction.



PROJET 9 : VERS UNE POLITIQUE CULTURELLE PORTEUSE D'EGALITE ET D'INCLUSIVITE

Les objectifs du projet :

- Permettre aux femmes et aux hommes d'**accéder à toutes les activités culturelles du territoire**
- Renforcer les **pratiques inclusives** dans la culture
- **Garantir des évènements 100% responsables**
- **Rendre visibles les pratiques inclusives** des partenaires culturels du territoire

Les actions engagées en 2024 :

- 6 partenaires culturels ont participé à **l'élaboration de la plaquette de Valenciennes Métropole consacrée à la journée internationale des droits des femmes**

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

- La Médiathèque Départementale du Nord a participé à la journée « Valenciennes Métropole s'engage pour l'égalité » en mettant à disposition **des ressources et une bibliographie spécifique** sur le sujet.
- Par ailleurs, le service culture a **intégré la mention « non – binaire » dans le dossier de demande de subvention** à rendre par les opérateurs et opératrices culturels et touristiques.
- Enfin, **l'agglomération a construit une matinée à destination des bibliothécaires sur le thème « égalité Femmes/hommes, si on en parlait ? »**. Il s'agit d'un premier niveau de sensibilisation prévu le 7 novembre 2024. Après une introduction généraliste du thème, il s'agit d'aborder par le prisme des médiathèques 3 angles, à savoir : les fonds, l'action culturelle et l'aménagement/accueil des publics.

Les perspectives de travail :

- Il est prévu de continuer la sensibilisation des structures culturelles (organisation d'espaces d'échange, sensibilisation...).
- Le service va consolider la récolte de données genrées auprès des partenaires culturels.
- Le service culture pourrait s'appuyer sur le réseau des médiathèques afin de concevoir une action.
- Enfin, il est prévu de continuer la valorisation des actions égalité des structures culturelles sur les supports et lors d'évènements proposés par Valenciennes Métropole.

Les indicateurs de suivi :

Théâtre d'Anzin

- Entre janvier 2024 et décembre 2024, sur les 37 artistes accueillis, 65% étaient des hommes et 35% des femmes.
- Entre janvier 2024 et décembre 2024, l'activité du théâtre, tout corps professionnel confondus (artistes, techniciens/techniciennes, hôtes/hôtesse, catering...) en dehors de l'équipe permanente du théâtre a touché : 56,5% d'hommes et 43,5% de femmes.

Résidence missions

- Dans le cadre des résidences-missions 2023-2024, 4 artistes sont intervenus : Eric Pintus (écrivain), Magali Dulain (illustratrice), Kozi Pastakia (journaliste), Emma Harder, soit 50% de femmes et 50% d'hommes.

<p>Accusé de réception en préfecture 059-245901160-20241125-18742-DE Date de télétransmission : 28/11/2024 Date de réception préfecture : 28/11/2024</p>
--

Constitution des associations soutenues dans le cadre de la politique culturelle de Valenciennes Métropole

- Chiffres réalisés à partir des données récoltées dans 18 dossiers demandes de subventions culture au titre de l'activité, ou d'un événement sur 2024. Ce qui représentent 16 opérateurs et opératrices culturels (les opérateurs/opératrices ayant déposé 2 dossiers ne sont comptabilisés qu'une seule fois).
- Constitution des bureaux des associations :

	Président /présidente	Secrétaire	Trésorier/trésorière
Homme	75%	53%	31%
Femme	25%	47%	69%
Non binaire	0	0	0

- Les équipes de salariés/salariées permanents dans ces 16 structures sont à 57% des femmes et 43% des hommes.

PROJET 10 : FAIRE DE L'INCLUSION UNE REALITE URBAINE

Les objectifs du projet :

- **Promouvoir un égal accès** des femmes et des hommes aux espaces publics
- Rendre les **espaces publics plus inclusifs**, y compris lors des phases de travaux
- **Améliorer l'usage et la réappropriation de l'espace et des aménagements** par les femmes, améliorer leur bien-être, leur autonomie, leur émancipation
- **Sensibiliser les entreprises et les maîtrises d'œuvre** intervenant sur les espaces publics et les aménagements à l'urbanisme sensible au genre

Les actions engagées en 2024 :

- La direction du renouvellement urbain et de l'aménagement intègre systématiquement **une partie dédiée à l'égalité Femme-Homme dans chaque consultation d'étude urbaine ou de maîtrise d'œuvre**.
- Valenciennes Métropole a engagé en 2024 une réflexion sur les **espaces publics inclusifs** et a dans ce cadre **accueilli un séminaire européen « peer review » de 2 jours**, coorganisé par le Policy Learning Platform du Programme Interreg (*voir partie 2.1 « Intégrer et développer des projets européens sur l'égalité » pour la description de ce projet*). Des partenaires de différentes villes, régions, ou instituts de recherche européens sont venus **apporter leur expertise sur le sujet et conseiller Valenciennes Métropole pour une meilleure prise en compte du genre dans**

Accuse de réception en préfecture
n° 059-245901160-20241125-18742-DE
Date de réception préfecture : 29/11/2024

les espaces publics. Les échanges furent très instructifs avec les membres de la peer review, aussi bien les pairs venant de différentes villes d'Europe que les partenaires du territoire (villes, bureaux d'études) qui ont approfondi la prise de conscience de la nécessité de créer des aménagements pour tous et toutes.

- Suite à cet évènement, **la collectivité a décidé de s'engager pleinement sur cette thématique et d'en faire une priorité**. Aussi, nous avons pris contact avec un urbaniste spécialiste du sujet afin d'imaginer une méthodologie de travail à partir de janvier 2025 nous permettant de concrétiser des projets urbains inclusifs, c'est à dire pensés pour toutes et tous et prenant en compte les usages différenciés de l'espace urbain.

Les perspectives de travail :

- Valenciennes Métropole envisage de lancer une mission d'urbanisme conseil spécifique sur les espaces publics inclusifs. Cette mission fera intervenir un urbaniste ayant une expérience du sujet, ainsi qu'un cabinet co-traitant spécialiste de l'urbanisme sensible au genre. L'objectif de cette mission sera de former les équipes dans un 1^{er} temps, puis de sélectionner quelques projets urbains phares (à venir ou déjà livrés) afin de les rendre accessibles et agréables pour tous types d'usagers et usagères. Outre la prise en compte du genre, l'urbanisme inclusif intègre également des réflexions sur les personnes en situation de handicap, les enfants, les personnes âgées, etc.

Les indicateurs de suivi :

- 1 projet de 2 jours sur les espaces publics inclusifs, regroupant une quarantaine de personnes, dont 10 agentes/agents de l'agglomération et 17 partenaires du territoire.
- Sur les actions de communication / concertation, le décompte des participantes et participants montre une parité voire une majorité de femmes aussi bien en présentiel qu'en termes de prise de parole.

PROJET 11 : SPORT : C'EST PAS MON GENRE !

Les objectifs du projet :

- **Promouvoir le sport féminin sur le territoire**
- **Garantir des évènements sportifs 100% égalitaires**
- Renforcer les **pratiques inclusives** dans le sport
- Permettre aux femmes et aux hommes d'**accéder à toutes les activités sportives du territoire**

Les actions engagées en 2024 :

- **La récolte de données genrées** des structures sportives de haut niveau est systématisée à travers les dossiers de demande de subvention.
- Aucune autre action spécifique n'a pu être engagée en 2024.

Les perspectives de travail :

- La présidence des clubs de haut niveau ayant connu du turnover cette année (patinage artistique, hockey sur glace, tennis de table femme, golf, escrime), il pourrait être envisagé en 2025 d'organiser à nouveau des sessions de sensibilisation sur l'égalité des conseils d'administration de ces clubs.
- Une interview avec Marion Rousse, organisatrice du tour de France féminin et représentante France TV pour le tour de France masculin pourrait être envisagé, puisque l'agglomération accueillera en 2025 la course cycliste masculine des 4 jours de Dunkerque et en 2026 une étape du tour de France masculin.



Les indicateurs de suivi :

- Aucun indicateur pour l'année 2024.

PROJET 12 : JEUNESSE : LE GENRE, UNE QUESTION D'AGE ?

Les objectifs du projet :

- Faire de l'égalité un **enjeu transversal du programme de Réussite Éducative**
- **Déconstruire les stéréotypes dès le plus jeune âge**
- Permettre aux filles et garçons **d'accéder aux mêmes chances de réussir**

Les actions engagées en 2024 :

- Une cohorte **d'ateliers philo pour enfants** est en expérimentation dès octobre 2024 auprès d'élèves de CM2.
- Par ailleurs, **2 ateliers sur la thématique égalité filles-garçons dans l'éducation** seront proposés lors des prochaines journées nationales de la réussite éducative du 21 et 22/11 à la Cité des Congrès de Valenciennes.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

- **L'enjeu de l'égalité filles-garçons est transversal** à la fois dans les actions mais aussi dans les accompagnements menés par le Programme de Réussite Educative : mixité du public des ateliers, achat de jeux et de livre non stéréotypés et actions spécifiques ou non auprès des enfants et des parents sur l'égalité. Il y a aussi une veille à intégrer les deux parents dans les accompagnements de la famille et des enfants.

Les perspectives de travail :

- L'année 2025 sera essentiellement axée autour de l'extension des ateliers philo pour d'autres tranches d'âge dès la maternelle.

Les indicateurs de suivi :

- 1 cohorte d'action spécifique : 8 enfants
- Environ 50 parents touchés lors des cafés des parents
- 2 ateliers spécifiques à rayonnement national sur la thématique auprès des professionnelles/professionnels



PROJET 13 : ENCOURAGER LA MOBILITE DE TOUTES ET TOUS SUR LE TERRITOIRE

Les objectifs du projet :

- **Rendre toutes les formes de mobilité accessibles** à toutes et tous
- **Lever les freins à la pratique des modes doux**
- **Lutter contre le harcèlement** dans les transports publics

Les actions engagées en 2024 :

- Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, **Valenciennes Métropole a soutenu l'organisation d'une soirée autour de la pratique féminine du vélo**, organisée par l'Association Droit au Vélo (ADAV) à la Maison des Associations de Valenciennes le 12 mars 2024. L'association a projeté le film « [Les Echappées](#) » puis a ensuite invité des femmes cyclistes à venir témoigner.
- Par ailleurs, dans le cadre de **l'événement « Place aux Vélos »** organisé à Valenciennes (Place d'Armes) les 5 et 6 juin 2024, Valenciennes Métropole a abordé le sujet de l'égalité au travers d'un quiz à destination des scolaires.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20241125-18742-DE
Date de télétransmission : 28/11/2024
Date de réception préfecture : 28/11/2024

Les perspectives de travail :

- L'événement « Place aux Vélos » sera reconduit en 2025 (avec l'enjeu identifié de travailler sur l'aspect vélo-santé).
- Par ailleurs, sur la base de l'action déjà initiée par l'ADAV (ciné-débat « Le Vélo au féminin » organisé en mars 2024), un travail en commun avec le CODEV est envisagé sur la production d'un diagnostic sensible, afin de travailler sur l'objectif de « Récolter des données quantitatives et qualitatives sur les pratiques de mobilité et les freins à la mobilité des femmes ».

Les indicateurs de suivi :

- Nombre d'actions financées visant à accompagner la mobilité des femmes : 1 (Place aux Vélos)
- Nombre de femmes bénéficiant de l'aide à l'achat de vélos : 119
- Nombre d'opérateurs sensibilisés : 2 (ADAV, Maison du Vélo)
- Nombre de conventions intégrant des objectifs sur l'égalité : 2 (ADAV, Maison du Vélo)

PROJET 14 : UN PATRIMOINE SOURCE D'EGALITE

Les objectifs du projet :

- **Promouvoir un égal accès** des femmes et des hommes aux bâtiments publics
- **Améliorer l'usage et l'appropriation des espaces** par les femmes
- **Sensibiliser les partenaires à l'égalité**

Les actions engagées en 2024 :

- La direction a intégré **un encart sur la politique égalité de la CAVM dans 100% des cahiers des charges.**
- La direction lance une **expérimentation avec la mise en place d'un plan de progrès sur l'égalité** dans le marché à bon de commande Electricité.

Les perspectives de travail :

- Des travaux sur le parking de la Cité des Congrès de Valenciennes sont prévus en 2025. Aussi, il est envisagé d'organiser un diagnostic en marchant avec un groupe de femmes pour vérifier la pertinence des travaux de sécurisation réalisés.
- Par ailleurs, l'analyse de l'expérimentation sur la mise en place du plan de progrès sur le marché Electricité devra être effectuée chemin faisant.

Les indicateurs de suivi :

- Nombre de plans de progrès mis en place : 1 en cours
- Nombre de femmes dans les clauses d'insertion des projets patrimoniaux de Valenciennes Métropole : 5
- Nombre de femmes dans les clauses d'insertion des projets patrimoniaux des communes : 21

PROJET 15 : QUAND LES ENGAGEMENTS CLIMATIQUES RIMENT AVEC EGALITE !

Les objectifs du projet :

- **Valoriser la place des femmes** dans les initiatives de transition écologique
- **Promouvoir l'égalité à travers le Plan Climat**
- **Sensibiliser les acteurs et actrices** de la transition écologique à l'égalité

Les actions engagées en 2024 :

- Les dispositifs proposés aux citoyens et citoyennes intègrent systématiquement **la collecte de données genrées** (Aide à l'achat de vélo et Appel à projet transition écologique).
- Une attention forte est apportée à l'égalité dans les différents documents rédigés par le service, des réflexes se mettent en place. Idem en ce qui concerne la **parité dans les interventions des évènements organisés**, lorsque c'est possible.
- De nombreux projets potentiels de **réaménagement et végétalisation de cours d'école sont remontés par les communes, le chargé de mission a la consigne de parler de l'opportunité de créer des cours d'école non genrées**. Les dossiers déposés pour financement ont reçu ce conseil.

- **Des cartes de déclinaison de l'atelier Fresque du climat dédiées aux portraits de femmes engagées** ont été élaborées par le service.

Les perspectives de travail :

- La communication sur la transition écologique devrait se renforcer fortement en 2025 grâce à l'outil qu'est la mise en récit. A ce titre, une grande attention sera menée sur l'égalité (écriture, portraits d'acteurs et actrices...).

Les indicateurs de suivi :

- Part des femmes dans l'AAP transition écologique : 3 femmes portent des projets sur 18 projets financés via l'appel à projet transition écologique de la CAVM de 2020 à 2024, soit 16,6%.
- Part des femmes pour la demande d'aide au vélo (de janvier à septembre 2024) : 119 femmes et 60 hommes, soit 66,5% de femmes.

3. Les orientations pluriannuelles en matière d'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques

Assurer la mise en œuvre du deuxième plan d'actions égalité 2024-2026

L'année 2025 sera une année particulière dans la mise en œuvre du plan d'actions égalité avec un changement de chargée de mission en décembre 2024.

En parallèle, la collectivité s'attachera à **pérenniser le réseau de référents et référents égalité afin de maintenir le niveau de dynamisme et d'innovation** sur le sujet, à travers les rencontres régulières et la sensibilisation continue, d'autant plus que de nouveaux et nouvelles référentes égalité intégreront le réseau en 2025 et devront s'acculturer au sujet (santé, ESS, climat).

Intensifier la présence de Valenciennes Métropole dans les réseaux européens sur l'égalité

Suite à l'organisation d'une « peer review » à Valenciennes Métropole en avril 2024 et à la participation à une rencontre transnationale pour un projet Urbact en septembre 2024, **la collectivité souhaite intensifier sa présence sur la scène européenne** à travers des sujets innovants, notamment celui de l'égalité.

Accusé de réception en préfecture 059-245901160-20241125-18742-DE Date de télétransmission : 28/11/2024 Date de réception préfecture : 28/11/2024
--

Aussi, Valenciennes Métropole pourrait répondre favorablement à des sollicitations européennes pour intégrer des projets en tant que partenaire, mais aussi devenir collectivité leadeuse pour le prochain appel à projets « action planning network » du réseau Urbact en 2026.

Pérenniser l'accompagnement des communes à la mise en œuvre de plans d'actions égalité

Valenciennes Métropole va poursuivre **son action en faveur de l'accompagnement des communes** à la mise en place de plans d'actions égalité.

A ce jour, **11 communes ont signé la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** (Anzin, Aulnoy-lez-Valenciennes, Beuvrages, Condé-sur-Escaut, Curgies, Fresnes-sur-Escaut, Onnaing, Prouvy, Rombies-et-Marchipont, Saint-Saulve et Valenciennes), **représentant plus de 30% des communes du territoire. La collectivité se donne pour objectif d'atteindre 50% de communes signataires d'ici la fin du 2^{ème} plan d'actions égalité.**

Aussi, au vu du nombre de communes ayant signé la charte, Valenciennes Métropole poursuivra et diversifiera en 2025 l'accompagnement de ces dernières à la mise en place de plans d'actions égalité, en prenant en compte les spécificités de chacune pour répondre au mieux aux problématiques spécifiques de leurs habitantes et habitants.

Animer une série de webinaires internes sur l'égalité

Enfin, pour faire porter à la connaissance de toutes et tous les projets mis en œuvre dans le cadre du plan d'actions égalité, **les référentes et référents égalité ont pour projet d'animer une série de webinaires et/ou d'évènements internes sur le plan d'actions égalité.** Ces webinaires constitueront des moments privilégiés pour faire connaître au personnel de Valenciennes Métropole les projets portés, favoriser l'interconnaissance, et continuer la sensibilisation.