



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

## RAPPORT 2025

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

## TABLE DES MATIERES

<b>Préambule</b> .....	3
<b>1<sup>ERE</sup> PARTIE : VOLET INTERNE RELATIF A LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VALENCIENNES METROPOLE</b> .....	8
<b>1. Situation comparée des femmes agentes et des hommes agents à Valenciennes Métropole</b> .....	9
<b>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</b> .....	9
<b>3. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle</b> .....	18
<b>2<sup>EME</sup> PARTIE : VOLET TERRITORIAL RELATIF AUX POLITIQUES PUBLIQUES MENEES PAR LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VALENCIENNES METROPOLE</b> .....	19
<b>1. Situation économique et sociale en matière d'égalité femmes-hommes à Valenciennes Métropole</b> .....	20
<b>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</b> .....	25
<b>3. Les orientations pluriannuelles en matière d'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques</b> .....	55

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> qui dispose que « *l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en*

Source : le rapport de préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

*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<sup>er</sup> 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.

### Références réglementaires :

- 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

Par ailleurs, cette 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 rémunérations entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer**. Ces chiffres sont 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.

Accusé de réception en préfecture  
05/02/2025 10:20:10  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

Pour la **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 le volet interne Employeur et le volet des politiques publiques menées par la Collectivité sur son territoire**

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* » 2024-2026 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 ;**

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

- **Former et sensibiliser à l'égalité et aux stéréotypes de genres ainsi qu'à la prévention et le traitement des agissements sexistes et sexuels.**

### 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<sup>ème</sup> 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.

Accusé de réception en préfecture 059-245901160-20251120-23581-DE Date de télétransmission : 24/11/2025 Date de réception préfecture : 24/11/2025
--

**1<sup>ERE</sup> PARTIE : VOLET INTERNE RELATIF A LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA  
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VALENCIENNES METROPOLE**

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

## **1. Situation comparée des femmes agentes et des hommes agents à Valenciennes Métropole**

Les données en matière de situation comparée des femmes et des hommes à Valenciennes Métropole jointes en annexe 2 du présent rapport, sont extraites du Rapport Social Unique 2024 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 2024 transmis en 2025 par la collectivité.

## **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**

Le présent rapport présente le bilan des actions menées en matière d'égalité professionnelle et des ressources mobilisées par la collectivité sur le volet interne en tant qu'employeur dans le cadre du nouveau plan égalité 2024-2026 adopté par délibération du 26 juin 2024. Ce second plan vise à consolider et à poursuivre les chantiers engagés dans les 4 axes prioritaires et pistes d'actions suivantes :

### **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**
- › **Promouvoir et valoriser les compétences et les parcours professionnels**

### **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

- › L'enjeu de l'axe 1 est de 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 les agents déjà présents.

### Les actions réalisées en 2024/2025 :

- 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

### Les indicateurs de suivi :

- L'indicateur d'évaluation des écarts de rémunération issu du baromètre de l'égalité professionnelle 2024, montre que :
  - 2% de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des femmes pour 2 bénéficiaires sur 10.
  - La part des primes sur les rémunérations annuelles brutes varient pour les fonctionnaires :
    - En faveur des hommes de catégorie A : 36% pour les hommes contre 31% pour les femmes
    - En faveur des hommes de catégorie B : 28% pour les hommes contre 25% pour les femmes
    - En faveur des femmes de catégorie C : 20% pour les femmes contre 17% pour les hommes
  - La part des primes sur les rémunérations annuelles brutes varient pour les contractuels :
    - En faveur des hommes de catégorie A : 33% pour les hommes contre 28% pour les femmes
    - En faveur des hommes de catégorie B : 23% pour les hommes contre 19% pour les femmes
    - En faveur des hommes de catégorie C : 18% pour les hommes contre 14% pour les femmes

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

Plusieurs enjeux et actions prioritaires ont été identifiés par la Collectivité pour l'axe 2 à savoir :

- › **Agir pour l'égalité et la mixité au niveau du recrutement**
- › **Promouvoir et valoriser les compétences et les parcours professionnels**
- › **Agir pour l'égalité et la mixité au niveau du recrutement, notamment en :**
  - ✓ Formant les personnels encadrants en situation de recruteur et les personnels en charge du recrutement de la Direction des Ressources Humaines ;
  - ✓ Utilisant la rédaction inclusive des annonces et des fiches de poste ;
  - ✓ Développant 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, notamment 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 ;
  - ✓ Un meilleur accès à l'information sur les règles applicables en matière d'avancement et de promotion ;
  - ✓ Le développement de la mixité des filières, des métiers et des responsabilités.

### 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 et réalisées en 2024/2025 :

#### 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, administrative, technique et culturelle, 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 27% contre 41% pour le niveau national.

Accuse de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

Concernant la mixité des filières, la collectivité agit dans la mesure du possible sur ce levier ; cependant, elle est confrontée à des difficultés 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 des profils variés et de fidéliser ses collaborateur·rices, la Collectivité a créé au 2<sup>nd</sup> semestre 2024, un poste de « Chargé·e de développement Marque employeur et Communication interne ».

La mission principale de ce poste consiste à décliner la politique de communication RH à destination du personnel communautaire en intégrant les enjeux en termes d'égalité et également de valoriser l'attractivité de la collectivité via la Marque Employeur pour le périmètre de la ville de Valenciennes et celui de Valenciennes Métropole.

### 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.

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

#### > Accès aux emplois de direction et de management

En 2024, la Direction Générale se composait de 4 hommes : 1 DGS, 2 DGA, 1 DGST et de 1 femme : 1 DGA mutualisée avec la commune de Valenciennes en juin 2023.

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%. A comparer avec la part des femmes dans l'effectif global qui est beaucoup plus élevé : 63%.

- > Le taux de féminisation par catégorie hiérarchique est de 69% pour la catégorie C, de 66% pour la catégorie B et 57% pour la catégorie A. Pour favoriser l'accès des femmes de la catégorie C vers la catégorie B, la collectivité devra s'attacher à encourager les promotions internes. Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des assistants de conservation dans la filière culturelle (100%), des rédacteurs (84%) et des adjoints administratifs (83%).
- > Mobilité : Les services de recrutement de Valenciennes Métropole et de la ville de Valenciennes font partie de la Direction RH mutualisée entre les deux collectivités depuis juillet 2024, et à ce titre, travaillent à une diffusion commune en interne de leurs offres d'emploi respectives afin de les rendre encore plus visibles et de créer des passerelles dynamiques pour les agentes et les agents de deux collectivités intéressés par une mobilité professionnelle.
- > 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, 88% des agents à temps partiel sur emplois permanents sont des femmes alors qu'elles représentent 63% de l'effectif global.

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

- > 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.

La part des femmes ayant suivi au moins une formation dans l'année est quasi identique pour la catégorie A : 8,7% de femmes contre 8% d'hommes. Il existe une différence à la faveur des hommes pour la catégorie B : 6,9% des femmes contre 9,1% des hommes ainsi que pour la catégorie C : 17,5% des femmes contre 20,4% des hommes. On constate une évolution dans ce domaine puisqu'en qu'en 2023, il y avait une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie C comprenait la plus forte différence + 18 points en faveur des hommes.

- > Sur l'accès aux préparations concours et examens, le taux de féminisation est de 59% et correspond au taux de l'emploi permanent qui est de 63%.

## Sur la promotion et la valorisation des parcours

- > Cette action est menée au travers des critères définis dans les lignes de gestion directrices de la Collectivité adoptées par délibération du Bureau communautaire en date du 28 juin 2021, pour la période 2021–2026. Les LDG déterminent donc la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines et fixent les orientations générales en matière de déroulement de carrière, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- > L'objectif général de la politique RH fixé 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.

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

- > 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<sup>er</sup> 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.
- > 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 2024, la Collectivité a procédé à la nomination par grade de :
  - Pour la catégorie C : 1 femme et 1 homme
  - Pour la catégorie B : 1 femme et 1 homme
  - Pour la catégorie A : 1 homme

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

Les enjeux identifiés par la Collectivité pour l'axe 3 consistent à :

- › 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 2024/2025 :

#### 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.
- > 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 de concertation a abouti à un projet de révision du Protocole ARTT, dénommé désormais « Règlement intérieur relatif au temps de travail au sein de Valenciennes Métropole ». Il a recueilli un avis favorable à l'unanimité lors du Comité Social Territorial en date du 17 octobre 2025. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 après son adoption au Bureau Communautaire du 06 novembre 2025.

Les évolutions portent notamment sur l'octroi d'ASA supplémentaires liés aux évènements (ex : déménagement) et également à la vie familiale (ex : mariage de l'agent ou d'un de ses proches, décès d'un proche, maladie grave et hospitalisation, naissance ou adoption d'un enfant...).

- > 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 63%.

- > 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

059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

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 global des agents permanents permet de constater que les femmes (4,5%\*) sont plus absentes que les hommes (3,7%\*), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire et les accidents de travail 2,9% de femmes contre 1,2% d'hommes.
- > Le nombre moyen de jours d'absence par agent permanent est beaucoup plus élevé pour les femmes : 14,5 jours tous motifs médicaux contre 7,3 jours pour les hommes.
- > Il est relevé 2 congés maternité ou adoption et 3 congés paternité ou adoption.
- > Depuis 2023, la collectivité a mis en œuvre le télétravail à l'issue d'une expérimentation menée du 1<sup>er</sup> 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 2024 sont au nombre de 169 agents soit 57% de l'effectif global\* . [\*298 agents au 31 décembre 2024 dont 186 titulaires, 100 contractuels permanents, 12 agents contractuels non permanents et 18 agents de droit privé].

Il est constaté que sur 169 agents en situation de télétravail, 122 sont des femmes et 47 des hommes, soit une répartition par sexe de 72% pour les femmes et 28% pour les hommes. Le taux de télétravail pour les femmes est supérieur à leur part dans l'effectif global qui est de 63%. Les hommes toutes filières confondues 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

Les enjeux identifiés par la Collectivité pour l'axe 4 consistent à :

- › 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.

### Les actions réalisées en 2024/2025 :

#### > 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 interne 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 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 également mis en place un dispositif global d'informations à destination des agents par voie d'affichage et publication sur l'intranet. Deux référentes ont été désignées et ont pour mission de d'accueillir et d'orienter les agentes et les agents s'estimant victimes vers la cellule de signalement et de traitement du CDG59.

A la fin de l'année 2025, la convention au dispositif interne de signalement du CDG 59 sera renouvelée pour une période de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### Les indicateurs de suivi :

- Sensibilisation de l'ensemble du personnel :  
17 novembre 2025 : 2 sessions sont programmées portant sur une sensibilisation aux « inégalités professionnelles et sexisme au travail », d'une durée de 3 heures chacune pour 40 nouveaux arrivés concernés.
- Sensibilisation des référentes signalement :  
Une action de formation est inscrite au plan de formation 2026 portant sur l'écoute active.

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

### 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 :

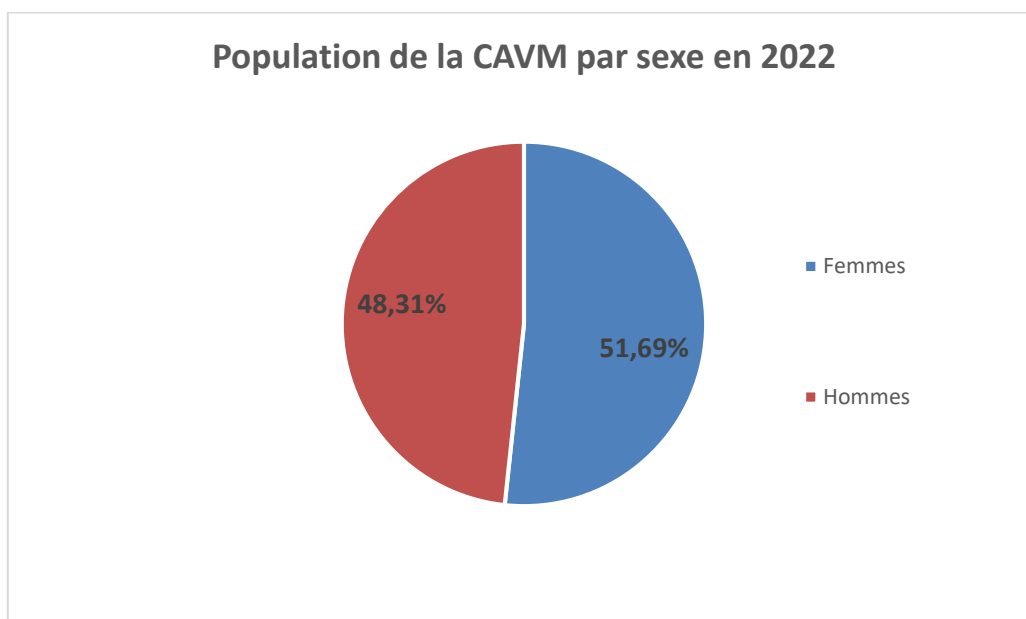
- Poursuivre le travail entamé sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunérations et plus précisément de régime indemnitaire ;
- Agir pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois en :
  - Menant une politique égalitaire de recrutement et de promotion des 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
  - 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, en concertation avec tous les acteurs et actrices de la collectivité (Direction Générale, Direction Ressources Humaines, Représentants du personnel, ...) et avec l'appui des services de prévention du CDG59
  - Communiquant en direction de l'encadrement ainsi que de l'ensemble du personnel

**2<sup>EME</sup> PARTIE : VOLET TERRITORIAL RELATIF AUX POLITIQUES PUBLIQUES MENEES PAR LA  
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VALENCIENNES METROPOLE**

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

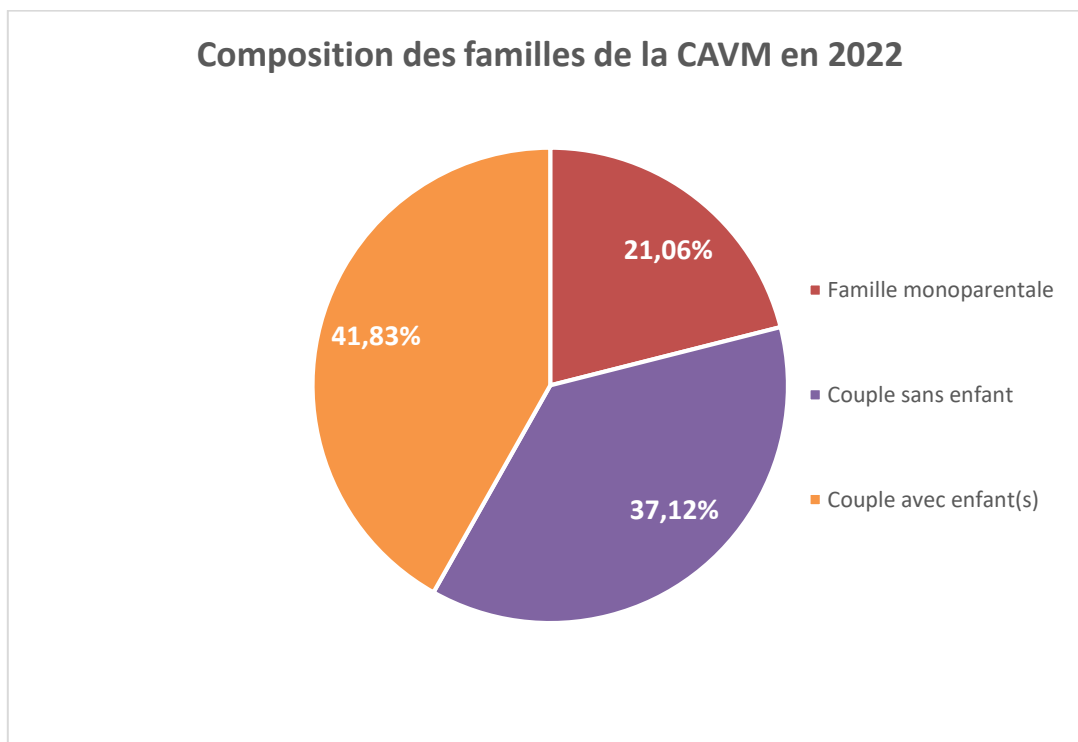
# 1. Situation économique et sociale en matière d'égalité femmes-hommes à Valenciennes Métropole

## 1.1 Démographie

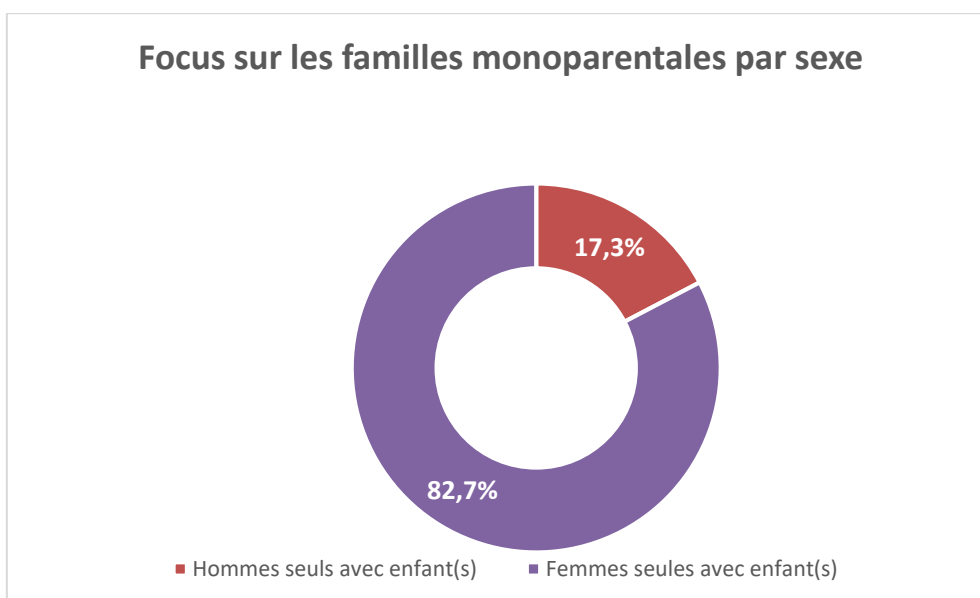


Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

## 1.2 Ménages : focus sur les familles monoparentales



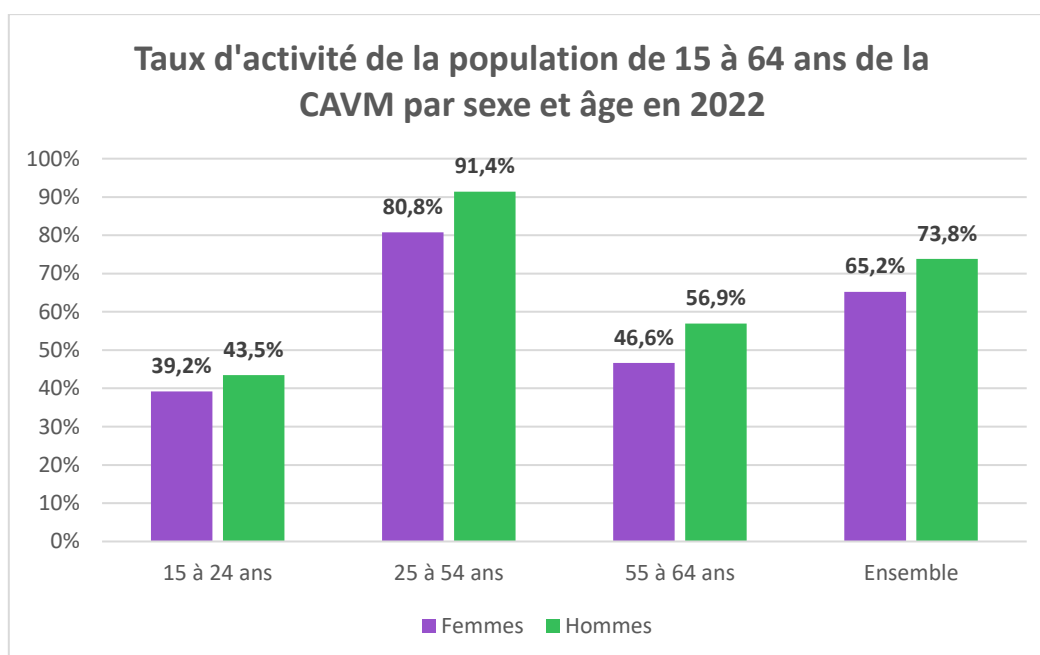
Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025



Source : Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

Lecture : 21,06 % des familles du territoire sont des familles monoparentales en 2022 ; dans 82,7 % des cas, une femme est à la tête de la famille monoparentale.

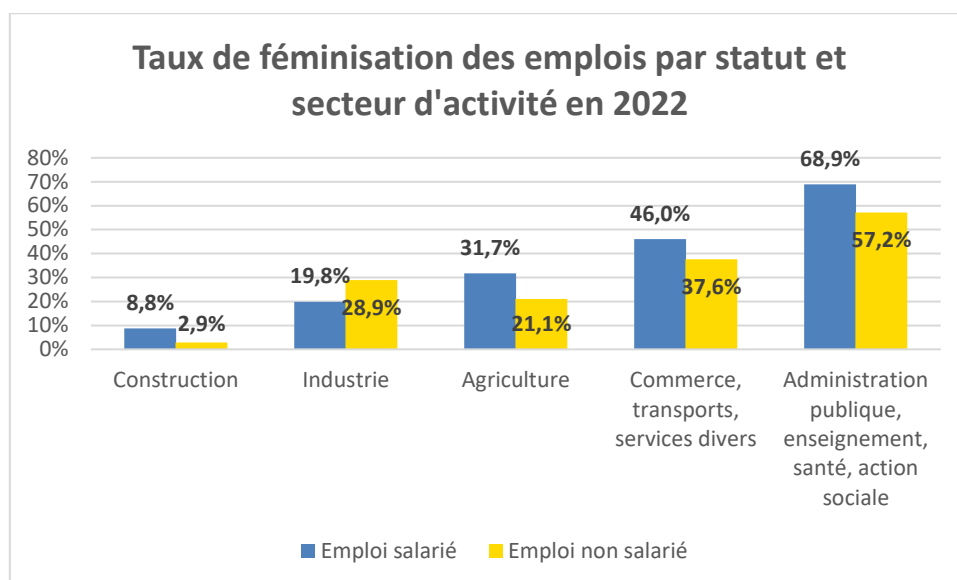
### 1.3 Emploi



Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

Lecture : sur le territoire de la CAVM, 65,2 % des femmes sont en activité, contre 73,8 % des hommes.

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025



Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2025

Lecture : 19,8 % des emplois dans le secteur de l'industrie (pour un emploi salarié) sont occupés par des femmes.

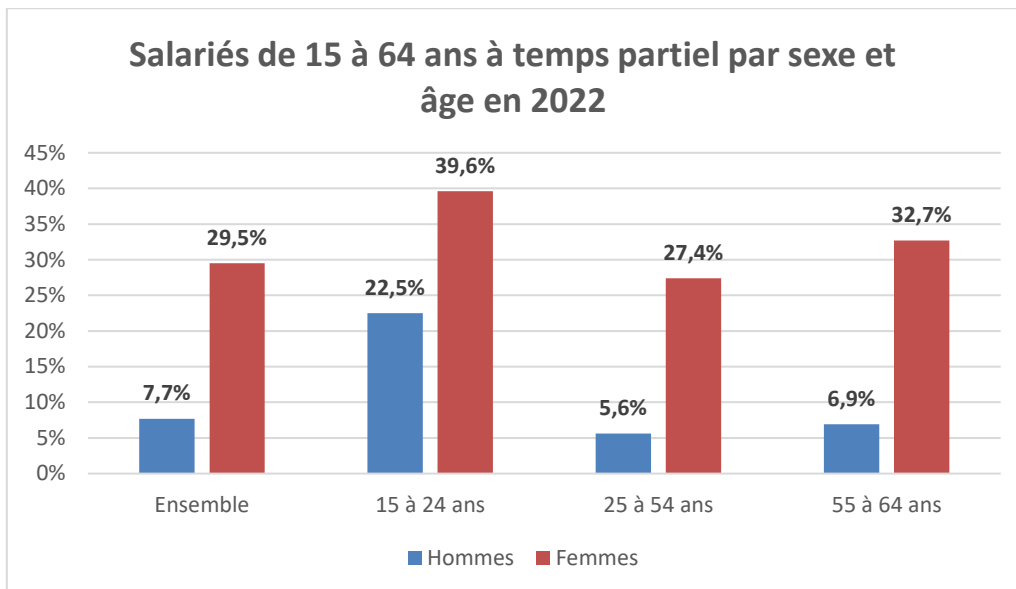
### Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2022

	Hommes	%	Femmes	%
<b>Ensemble</b>	<b>37 321</b>	<b>100</b>	<b>32 155</b>	<b>100</b>
<b>Salarié.es</b>	<b>33 763</b>	<b>90,5</b>	<b>29 868</b>	<b>92,9</b>
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	27 643	74,1	24 389	75,8
Contrats à durée déterminée	2 854	7,6	3 745	11,9
Intérim	1 616	4,3	522	1,6
Emplois aidés	342	0,9	339	1,1
Apprentissage - Stage	1308	3,5	871	2,7
<b>Non-Salarié.es</b>	<b>3 558</b>	<b>9,4</b>	<b>2 287</b>	<b>7,1</b>
Indépendant.es	1 862	5	1 597	5
Employeur.ses	1 663	4,5	637	2
Aides familiaux	33	0,1	53	0,2

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

Lecture : 92,9 % des femmes de 15 ans ou plus en emploi sur le territoire de CAVM sont salariées, 7,1% 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.

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025



Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

Lecture : 29,5 % des salariées de 15 à 64 ans sont à temps partiel sur le territoire de la CAVM

<b>Salaire mensuel net moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2023</b>			
	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Ensemble</b>	2 364,0 €	2 160,0 €	2 489,0 €
<b>Cadres*</b>	3 985,0 €	3 605,0 €	4 161,0 €
<b>Professions intermédiaires</b>	2 568,0 €	2 344,0 €	2 746,0 €
<b>Employé.es</b>	1 887,0 €	1 848,0 €	1 973,0 €
<b>Ouvrier.es</b>	1 961,0 €	1 757,0 €	2 011,0 €

\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chef.fes d'entreprises salarié.es

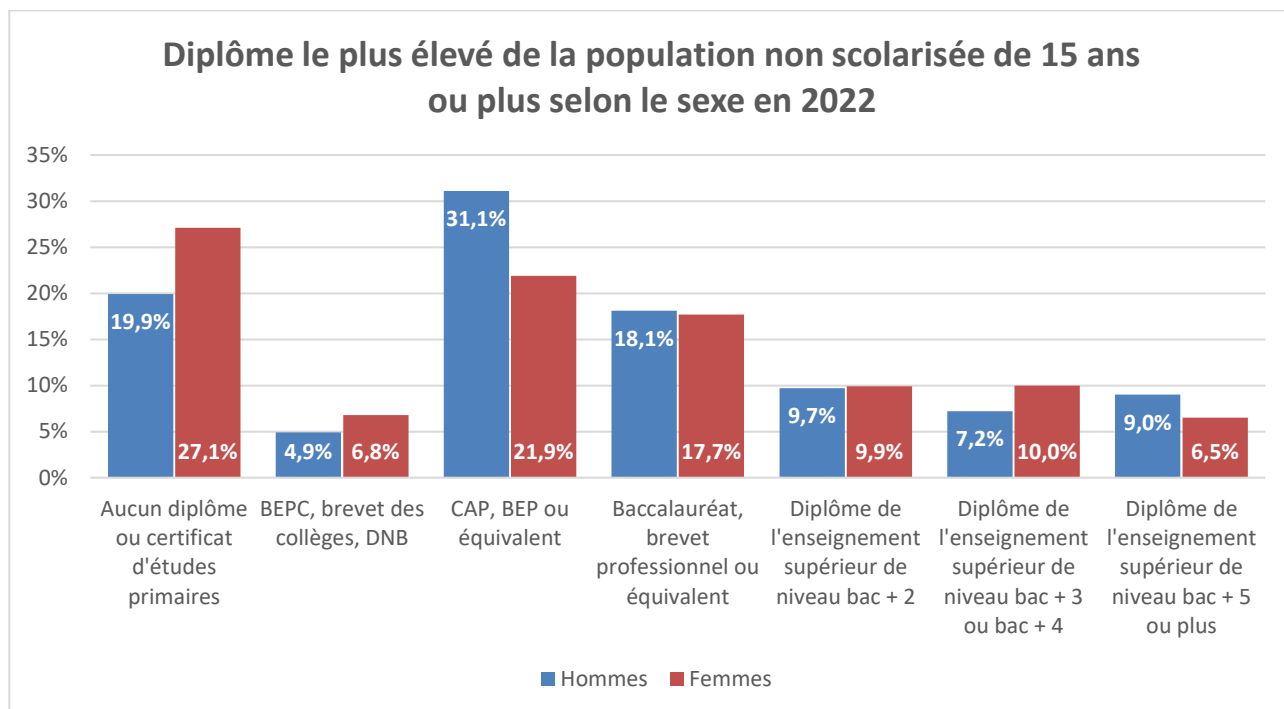
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le/la salarié.e dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salarié.es, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025

Lecture : sur le territoire de la CAVM, le salaire mensuel net moyen des femmes s'élève à 2160 €, contre 2489 € pour les hommes, toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

## 1.4 Diplôme



Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

Lecture : Parmi les femmes non scolarisées de 15 ans et plus sur le territoire de la CAVM, 17,7% ont un diplôme de niveau baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent. Parmi les hommes non scolarisés de 15 ans ou plus, 9 % 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**. Le premier plan d'actions (2021-2023), construit autour de 10 projets phares, traduisit une volonté d'agir de façon concrète (*pour plus d'informations, voir rapports annuels égalité 2021-2022-2023*).

Le deuxième plan d'actions, adopté pour la période 2024-2026, s'inscrit dans la continuité, tout en étant plus ambitieux.

#### Le 2<sup>ème</sup> plans d'actions égalité 2024-2026 : de la sensibilisation à l'incitation



## Consolider les projets actuels et porter de nouveaux sujets

Si le 1<sup>er</sup> plan d'actions a permis d'intégrer l'égalité dans 11 politiques publiques, **ce 2<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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, 2 sessions de formation à l'égalité et au sexisme au travail ont été organisées le 17 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 2025, près de 10 sessions de sensibilisation ou formation ont été organisées auprès de différents/différentes partenaires (développement économique, cohésion sociale, insertion, communes, Europe en Hainaut, personnel de Valenciennes Métropole...).

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 2025, une rencontre a eu lieu le 09 septembre.

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 2025, plus de 30 rendez-vous ont été organisés (entre mai et octobre 2025).

## 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 2025, une rencontre a eu lieu le 23 septembre pour faire connaître les projets financés par l'appel à projets égalité en 2024 et en 2025, permettant de faire témoigner 8 projets au total, et réunissant une quarantaine de partenaires.



Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

## 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.

En 2025, une formation de deux jours a eu lieu les 2 et 3 juin pour accompagner les communes sur leur montée en compétences sur ces enjeux. 4 communes étaient présentes (Saint-Saulve, Anzin, Aulnoy-lez-Valenciennes et Petite-Forêt), regroupant au total 10 personnes (2 référentes de Valenciennes Métropole étaient présentes également).

Par ailleurs, l'accompagnement individuel initié en 2024 s'est poursuivi auprès des communes de Aulnoy-lez-Valenciennes, Saint-Saulve. Des prises de contacts ont été réalisées avec les communes ayant signé la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (11 communes ont signé la charte à ce jour), pour évaluer leurs besoins, et identifier des pistes d'accompagnement. Les communes de Condé-sur-L'escaut et Curgies ont ainsi été rencontrées à l'été 2025.

Par ailleurs, la commune de Prouvy, à travers sa commission égalité, poursuit les actions mises en place chaque année (marches exploratoires, ciné-débat, cours de self défense, actions à l'occasion de la journée du 25.11...).

## 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.



## 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. Cette année encore, une trentaine d'évènements ont été recensés sur le territoire.



En raison de la vacance de poste sur cette période, il n'y pas eu d'évènement spécifique organisé cette année à l'occasion du 8 mars.

Enfin, **l'évènementiel s'ouvre aussi aux élues 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 organise le 27 novembre 2025 la deuxième édition de la **soirée cocktail « pour un territoire engagé en faveur de l'égalité »**. Cette soirée a pour objectif de faire connaître les projets égalité portés par Valenciennes Métropole, qui peuvent intéresser les communes en termes de déploiement à leur échelle, et de faire témoigner des communes à différents stades d'avancement sur la mise en place de leur plan d'actions.

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

## Intégrer et développer des projets européens sur l'égalité

La mise en œuvre du 2<sup>ème</sup> 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.

Suite à une intervention de la chargée de mission égalité à l'occasion d'un projet URBACT sur la commande publique à Famalicão au Portugal en septembre 2024, la commune a souhaité aller plus loin dans la découverte des projets valenciennois, et est venue à notre rencontre dans le cadre d'un projet ERASMUS +, du 22 au 24 septembre. Ce fut l'occasion de leur présenter nos projets sur l'éducation et l'égalité, la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, et de les inviter au Réseau Egalité Valenciennois (REV).



## 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.

En 2025, 10 heures de suivi et d'accompagnement ont été réalisées par le cabinet auprès de la chargée de mission égalité et des référentes et référents.

## 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 !**

## 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 2025 :

#### L'appel à projets égalité



Cette année, l'appel à projets égalité a été lancé pour sa deuxième édition. 5 thématiques prioritaires ont été ciblées : l'insertion socio-professionnelle, la santé, l'entrepreneuriat, le sport, la prévention des violences dès le plus jeune âge. L'enveloppe globale s'élève à 25 000 €. 15 projets ont été déposés et présentés en comité de sélection, et 3 projets ont été retenus :

- Une action de prévention des violences et de gestion des émotions portée par le Planning Familial du Nord,
- Une action visant à favoriser l'entrepreneuriat pour les femmes en situation de handicap, portée par l'association H'up entrepreneurs
- Une action visant à favoriser l'égalité dans le sport, porté par l'ACSRV, via la Maison de Quartier Beaujardin.



Une visite a été organisée le 8 juillet pour aller à la rencontre de projets financés en 2024, permettant notamment de découvrir les actions menées par l'association ESPOIR AVENIR à Fresnes-sur-Escaut sur l'ouverture de métiers dits masculins (bûcheronnage, espaces verts, bâtiment, éco-pâturage), auprès d'un public féminin sur les chantiers d'insertion.

#### La politique de la ville

Par ailleurs, dans le cadre de la politique de la ville, l'axe formation s'est tourné principalement vers les collègues et non vers les porteurs et porteuses de projets. En effet, en 2024/2025, les marqueurs égalité ont peu été utilisés (turn-over au sein de l'équipe, manque de rappel durant les réunions d'instruction).

Il a donc été décidé de repartir de la base et de remobiliser les collègues. Durant l'été, une session de sensibilisation a été organisée auprès des collègues et du Délégué du Préfet. La sensibilisation sera poursuivie à l'automne 2025 pour accompagner les collègues dans leur montée en compétences (cadre

Accusé de réception en préfecture  
N° : 24/11/2025  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

général, communication inclusive, moyens à mettre en place pour travailler concrètement à l'égalité dans les projets, etc.)

Enfin, dans le cadre la programmation 2025 de la politique de la ville, un projet visant à déconstruire les masculinités toxiques a été financé, porté par l'association e-graine Hauts-de-France

### Les perspectives de travail :

- Lancer la 3<sup>ème</sup> édition de l'appel à projets égalité pour 2026, avec une ouverture possible sur des financements pluri-annuels, un fléchage thématique intégrant l'inter-sectionnalité, et un accompagnement renforcé des structures au montage et à l'évaluation de leur projet
- Sensibiliser les collègues de la cohésion à l'égalité femmes-hommes et aux moyens permettant de travailler à cette égalité dans l'élaboration d'un projet
- Communiquer sur les marqueurs auprès des porteurs et porteuses afin qu'ils ou elles puissent connaître leur cotation et leurs marges de progression
- Proposer à nouveau des formations aux porteurs et porteuses de projet car depuis 2 ans, nous avons pu constater du turn-over dans les associations
- Proposer un atelier autour de l'intégration de l'égalité dans les dossiers
- Retravailler l'AAP politique de la ville 2027 afin que ce dernier intègre, étape par étape, des questions liées à l'égalité
- Commencer à considérer un système d'obligation, pouvant impacter ou non le financement de l'action

### Les indicateurs de suivi :

- Nombre et part de porteurs/porteuses de projets formés à l'égalité femmes-hommes : pas de formation dispensée cette année
- Nombre et part de projets marqueur 0, 1, 2 :
  - Marqueur 0 : 16 dossiers
  - Marqueur 0+ : 1 dossier
  - Marqueur 1 : 8 dossiers
  - Marqueur 2 : 8 dossiers
- Nombre de structures bénéficiant de l'appel à projets égalité : **3 dossiers financés dans le cadre de l'AAP égalité**
- Nombre de projets visant à déconstruire les stéréotypes masculins : **1 dossier** (e-graine sur la politique de la ville)

## 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 2025 :

- Valenciennes Métropole a mis en place la clause sur 15 marchés de services (contre 13 en 2024) : prestations intellectuelles, restauration collective, animation péri-scolaire, nettoyage...
- L'exemplarité du travail mené sur la diversification des clauses permettant la féminisation se poursuit. Après l'obtention des Trophées des Héros Territoriaux d'IDEALCO en 2024 pour son action autour de la commande publique porteuse des valeurs d'égalité, une fiche a été consacrée sur cette action dans un panorama sur l'égalité F/H de la DREETS Hauts-de-France. Cette démarche a été valorisée lors d'un webinaire au mois de juin.
- 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<sup>er</sup> plan d'action commence à porter ses fruits et faire écho sur les territoires voisins. En effet, il y avait 63 femmes sur la clause en 2023, 89 en 2024 et à mi-octobre 2025, 82 femmes. Deux marchés de services de la ville de Marly ont été rédigés et profiteront aux femmes du territoire : un marché d'activité péri-scolaire et de restauration scolaire.
- Une sensibilisation des prescripteurs et prescriptrices de l'emploi a eu lieu le 30 septembre, rassemblant 10 participants/participantes. A cette occasion, les vidéos réalisées par l'Association Espoir sur la mixité des métiers a été diffusée.

### Les perspectives de travail :

La diversification des clauses d'insertion sera poursuivie, ainsi que la sensibilisation des partenaires prescripteurs.

### Les indicateurs de suivi :

- Part des femmes dans les clauses d'insertion : 82 femmes soit 17 %
- Part des heures d'insertion réalisées par des femmes dans les clauses d'insertion : 16,7 %
- Nombre d'hommes positionnés sur des métiers dits « féminins » : 13
- Nombre d'entreprises sensibilisées : 40 entreprises sensibilisées lors des réunions de chantier
- Nombre de structures prescriptrices sensibilisées : 10
- Nombre d'actions/webinaire en faveur de l'égalité : 2
- Nombre de portraits de personnes et de structures réalisés : 1 (à l'occasion de l'évènement « l'emploi fait sa rentrée »), promotion du recrutement d'un public masculin sur les métiers de la petite enfance à l'occasion d'un podcast : <https://creators.spotify.com/pod/profile/valenciennes-metropole/episodes/Trouver-son-job--mtiers-de-la-petite-enfance-e37b34b>

Accusé de réception en préfecture  
0345901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

## 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 2025 :



- Suite aux sessions de formation organisées avec l'association Galilée en 2023 et 2024, 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 2025, deux communautés d'échanges et de pratiques ont été organisées (avril et décembre), mobilisant au total 16 personnes. La communauté d'avril a porté sur la pertinence de la mixité ou de la non-mixité des groupes pour travailler sur les enjeux d'égalité.
- Les projets développés par des structures de l'ESS ont été présentés lors d'une visite et relayés sur les réseaux sociaux, et lors du Réseau Egalité Valenciennois (REV) du mois de septembre : Handélice, Proxité, ESPOIR, e-graine, Le coaching suspendu.
- Une structure de l'ESS, Proxité, à la fois financée par l'appel à projets égalité et par l'appel à projets ESS, viendra présenter ses actions de mentorat lors d'un temps du midi à destination des agentes et agents de Valenciennes Métropole.

### Les perspectives de travail :

- Etude sur l'opportunité d'organiser une 3<sup>ème</sup> session d'ateliers en 2026, sachant qu'il n'y a pas eu d'ateliers en 2025, en raison de vacance de poste, pour continuer à sensibiliser et monter en compétences de nouvelles structures.
- Travailler à la diffusion d'outils pédagogiques sur l'égalité

### 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 : 16

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

- Nombre d'évènements organisés sur l'égalité ou intégrant l'égalité avec les structures de l'ESS : 2 communautés d'échanges et de pratiques (avril / décembre)
- Part des femmes selon les postes dans les structures de l'ESS accompagnées par Valenciennes Métropole : parmi les 4 projets financés dans le cadre de l'appel à projets ESS en 2025, les femmes représentent 45 % des effectifs salariés et 60 % des postes de cadres. Les hommes représentent 55 % des effectifs et 40 % des postes de cadres. L'ensemble des structures mettent en place des actions en lien avec l'égalité. Constitution des conseils d'administration ou bureaux des associations :

	Président /présidente	Secrétaire	Trésorier/trésorière
Homme	50 %	50 %	75 %
Femme	50 %	50 %	25 %

- 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 2025 :

La feuille de route a évolué pour se consacrer à la création d'un collectif RSE avec les partenaires du développement économique de Valenciennes Métropole. Deux nouvelles référentes égalité ont pris le relais en binôme, suite au départ de leur collègue référente vers un autre service.

L'objectif de la démarche est ainsi de sensibiliser les acteurs économiques du territoire aux enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'expertise et l'accompagnement de l'association CORIF ont été mobilisés afin d'identifier les leviers de réussite et les actions concrètes déployées sur d'autres territoires pour capitaliser sur les bonnes pratiques et les adapter au contexte local.

Par ailleurs, le choix a été fait d'aborder la question de la mixité et de l'égalité sous le prisme de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). En effet, dans un contexte de tensions sur le marché de l'emploi, la RSE constitue un levier d'attractivité et un pilier essentiel de la marque employeur.

Deux ateliers ont ainsi été organisés ainsi qu'un petit déjeuner de restitution qui ont débouché sur des actions à réaliser au 2<sup>nd</sup> semestre 2025/2026.

### Les perspectives de travail :

- Mise en place de petits déjeuners thématiques, co-pilotés avec les partenaires, afin de sensibiliser les entreprises du territoire aux enjeux de la mixité professionnelle et de l'égalité femmes-hommes

- Création de supports dédiés – tels qu'une cartographie des acteurs locaux, des capsules vidéos, des podcasts, ou encore des actions de communication ciblées – pour compléter cette dynamique.
- Organisation d'événements fédérateurs pour faire vivre le collectif

### Vos indicateurs :

#### **Les indicateurs ont évolué en raison de l'évolution de la feuille de route au fil de l'eau**

- Nombre de partenaires et d'entreprises engagés dans le collectif RSE de Valenciennes Métropole = 15 partenaires
- Nombre d'événements organisés dans le cadre du collectif RSE : 5 (2 ateliers, 1 restitution, 1 événement « Patron·nes dans ma ville », 1 petit déjeuner)
- Nombre d'entreprises sensibilisées : 15 entreprises attendues pour le petit déjeuner du 04.11
- Nombre de supports de communication qui promeuvent l'égalité et la mixité professionnelle dans les entreprises (portraits, témoignages, podcasts, etc.) : 1 plaquette de présentation du collectif RSE / 1 podcast à revaloriser sur le parcours d'une jeune femme sur la clause d'insertion

## PROJET 5 : VERS UNE COMMUNICATION SANS STEREOTYPE

### Les objectifs du projet :

- Développer une communication non discriminante
- Promouvoir l'égalité femme / homme à travers une communication spécifique

### Les actions engagées en 2025 :

- Organisation ou apport de contenu sur la thématique de l'égalité : 12 mars, village santé des femmes, 25 novembre etc.
- Promotion de la politique mise en place par Valenciennes Métropole sur l'égalité femmes-hommes en accompagnant les services sur l'organisation d'événementiel (Début des travaux du lieu d'accompagnement des victimes de violence familiales et intra-familiale)
- Réalisations de 21 vidéos valorisant les compétences de Valenciennes Métropole, respectueuses des recommandations du Guide de la Communication non discriminante dont 2 concernant directement la thématique égalité (1) Valenciennes Métropole - YouTube ex : le Contrat Local de Santé, Village santé des femmes
- Réalisations de 5 podcasts valorisant les compétences de Valenciennes, respectueuses des recommandations du Guide de la Communication non discriminante. Ex : Valorisation des métiers de l'industrie et de la petite enfance dans le cadre du forum de l'emploi.



- Valoriser les agentes de Valenciennes Métropole sur des métiers dits masculins sur les réseaux sociaux à l'occasion du 8 mars. « Elles aménagent, conçoivent, planifient, facilitent, analysent... et donnent vie aux politiques publiques. »



### Les perspectives de travail :

- Accompagnement au respect du guide de la communication auprès des directions mais aussi pour nos partenaires et prestataires extérieurs.
- Des supports audio, vidéos et print respectueux du guide de la communication non discriminante.
- Cycle de sensibilisation à destination des communes membres afin de créer un réseau et d'échanger sur les pratiques.

### Les indicateurs de suivi :

- 5 podcasts
- 2 vidéos
- 16 portraits à l'occasion du 8 mars

## 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 poursuivies en 2025 :

- **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.

### Les indicateurs de suivi :

- Du 1<sup>er</sup> janvier au 8 octobre 2025, 43 entreprises ont répondu à l'annexe égalité. Cette fiche reste facultative dans la réponse des entreprises aux appels d'offres.
- Parmi ces 43 entreprises (représentativité non exhaustive des entreprises candidates aux marchés de Valenciennes Métropole) :
  - Dans les entreprises :
    - Les femmes représentent 36,35 %
    - Les hommes représentent 63,51 %
    - Les personnes non-binaires représentent 0,14 %
  - Parmi les non cadres :
    - Les femmes représentent 37,65 %
    - Les hommes représentent 62,14 %
    - Les personnes non-binaires représentent 0,09 %
  - Parmi les cadres :
    - Les femmes représentent 35,44 %
    - Les hommes représentent 64,47 %
    - Les personnes non-binaires représentent 0,21 %
  - La part des femmes dans les conseils d'administration est de 37,23 %.
  - La présidence des CA est occupée à 16,28 % par des femmes.
  - Le secrétariat des CA est occupé à 30,23 % par des femmes.
  - La trésorerie des CA est occupée à 34,88 % par des femmes.
  - Concernant les actions mises en place sur l'égalité :
    - 41 % n'en ont aucune
    - 26 % mettent en place des formations internes
    - 25 % participent à des évènements ou des opérations de communication
    - 15 % ont signé un plan d'actions
    - 15 % ont une cellule de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail
    - 6 % ont des partenariats avec des structures spécialisées sur l'égalité ou les violences
    - 5 % détiennent un label égalité

## PROJET 7 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

### Les objectifs du projet :

- Accompagner, écouter et orienter les victimes de violences conjugales
- Prendre en charge les auteurs de violences conjugales
- Développer une approche globale de la famille – les enfants au cœur des violences
- Former les professionnelles / professionnels
- Mieux communiquer sur la richesse partenariale

### Les actions engagées en 2025 :

- **Evènement et communication** : Fin décembre 2024, un évènement ayant pour objet l'enfant au cœur des violences au sein du couple a été porté par le laboratoire, il s'est déroulé au stade du Hainaut. Il a réuni 110 participantes et participants avec des retours très positifs.
- **Victimes** : Le 12 juin 2025, Valenciennes Métropole a organisé un évènement concernant le lancement des travaux de l'accueil de jour des victimes de violences conjugales avec ou sans enfant(s) qui se nommera DEVA (Dispositif d'Ecoute des Victimes et d'Accompagnement). DEVA se situera à la Croix d'Anzin, sur la commune de Valenciennes. Le projet sera porté l'association Prim'toit avec qui un travail est engagé depuis janvier dernier à l'élaboration d'un projet de service en accord avec les attentes de l'ensemble des membres du laboratoire.



- **Prévention** : Pour la première fois cette année, plusieurs actions relatives à la prévention des violences ont été financées dans le cadre de la politique de la ville (e-graine, Yanapanaku, AGSS de l'UDAF)
- **Formation** : 3 structures (CIDFF, Planning Familial 59, AGSS de l'UDAF) ont été sélectionnées pour former une cinquantaine de professionnels et professionnelles sur le territoire. Formation autour des violences au sein du couple, des violences intrafamiliales et de l'exploitation sexuelle des mineur·e·s
- **Auteurs** :
  - o Depuis janvier 2025, des groupes de paroles à destination des auteurs de violences conjugales sont organisés par le dispositif AIR (Accompagnement Individuel Renforcé), en partenariat avec Prim'toit

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

- Embauche d'une doctorante en thèse CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) sur la question de la prise en charge des auteurs de violences conjugales, en partenariat avec le LARSH (Laboratoire de Recherche Sociétés et Humanités)

### **Les perspectives de travail :**

- Ouverture en janvier 2026 de l'accueil de jour des victimes de violences conjugales
- Groupe de travail autour de la prévention des violences afin de créer une action coordonnée sur le territoire
- Mise en place de l'action du Planning Familial financée dans le cadre de l'AAP égalité : prévention des violences dès le plus jeune âge en milieu scolaire
- Travail autour du développement de l'offre concernant la prise en charge des auteurs
- Organisation d'un évènement national en octobre 2026 sur la thématique des violences conjugales, porté par le laboratoire

### **Les indicateurs de suivi :**

- 4 comités techniques relatifs à la mise en place de l'Accueil de jour DEVA
- 1 comité de pilotage et un comité des partenaires en octobre 2025 concernant DEVA
- 1 évènement de lancement des travaux de DEVA
- 1 groupe de travail avec les bailleurs sociaux relatif aux relogements des victimes de violences conjugales
- 2 sessions de groupes de paroles à destination des auteurs de violences conjugales
- Une cinquantaine de professionnels / professionnelles formés aux violences au sein du couple : CIDFF (35 personnes pour 42 heures de formation), Planning familial (14 personnes), AGSS de l'UDAF (en attente chiffres définitifs)
- 2 newsletters publiées (février 2025 : Présentation ISCG (intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie) / été 2025 : hébergements d'urgence des victimes de VC)
- 1 COTECH à destination des professionnels / professionnelles afin de valoriser l'existant (présentation des forces de l'ordre et de l'association e-graine)

## 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**

### Les actions engagées en 2025 :

**Au sein du Contrat local de santé co-signé en juin 2025** par la CAVM, la Sous-Préfecture, l'ARS, la CPAM, la CAF, le Département, l'Education Nationale, l'UPHF, le CHV, l'URPS, Filiéris, ELSAN, les 3 Communautés Professionnelles Territoriales en Santé (libéraux de santé) du territoire, le Conseil Territorial de Santé :

- Intégration de l'axe transversal 'Egalité Femmes – Hommes'
- Un axe thématique spécifique 'Santé de la femme, de l'enfant dans le cadre des 1000 premiers jours' tenant compte également de l'implication du co-parent
- Un axe thématique 'Dépistage organisé des cancers' orienté majoritairement vers les femmes (sein, utérus) mais également vers un public masculin (colorectal)
- Intégration de la notion d'égalité intégrée dans l'évaluation du CLS (comme axe transversal)

### Dans le cadre des actions organisées concrètement dans le cadre du CLS :



- Co-Organisation d'un village santé des femmes à Valenciennes en juin 2025 réunissant 1300 participants :
  - ⇒ 234 femmes ont bénéficié d'un bilan des droits avec la CPAM, avec 48 prises de rendez-vous de bilan de santé et 148 rendez-vous de consultations dépistage
  - ⇒ 103 femmes dans le parcours "cœur des femmes"
  - ⇒ 70 patientes en mammographie (+ 32 échographies mammaires)
  - ⇒ 48 consultations gynécologiques, 35 tests HPV (papillomavirus) pour 4 convocations pour dépistage et 40 consultations post-village prévues
  - ⇒ 35 dépistages colorectaux
  - ⇒ 45 passages au Buccobus;
  - ⇒ 1 diabète et 4 personnes à risque sur 14 Hbg (taux d'hémoglobine)

Accusé de réception en préfecture  
N° 20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

- ⇒ 41 consultations d'addictologie et 19 consultations infirmière
- ⇒ 27 dépistages IST
- ⇒ 150 passages au stand violences intra-familiales
  
- Veille et incitation à tenir compte de la notion d'égalité dans les actions déjà mises en place :
  - ⇒ Communication : Présentation globale du CLS sous forme de vidéo et d'interview avec une bonne répartition hommes et femmes dans les intervenants y compris les dirigeants
  - ⇒ Participation de la chargée de mission 'Egalité' lors d'une réunion d'un COPIL Santé Mentale (actions concrètes mises en place par 3 lauréats)
  - ⇒ Action organisation de stages de 3<sup>e</sup> et de 2<sup>nd</sup> en milieu médical : vérification du genre des professionnels de santé intervenant pour éviter les stéréotypes
  - ⇒ Faire en sorte d'obtenir des données genrées dans le cadre des évaluations

### **Hors CLS :**

- Tenue d'un répertoire des actions de sensibilisation effectuées dans le cadre d'octobre rose par les communes de la CAVM + autres partenaires

### **Les perspectives de travail :**

- Poursuivre l'implication de l'égalité dans la mise en œuvre des actions
- Organisation d'un Village Santé des Femmes 2026 au 2<sup>e</sup> semestre
- Tenir compte de la notion d'égalité dans le cadre de l'évaluation et du rapport d'activité du CLS lors du COPIL en juin 2026

### **Les indicateurs de suivi spécifiques au village santé :**

- Cf détail ci-dessus

## 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 2025 :

- Mobilisation d'acteurs culturels et des médiathèques pour le document réalisé par l'agglomération pour le recensement des événements autour du 8 mars
- Accueil pour une conférence de Laura Magro, directrice scientifique du Centre d'Etudes et d'Expertises en biomimétisme à l'occasion de l'événement « Inspiration nature, le vivant comme modèle ». Public : tout public, 30 personnes.
- Dans le cadre de la résidence d'Education aux médias et à l'information, réalisation d'un podcast avec la journaliste Noujoud Rejbi et une classe de seconde professionnelle « Accompagnement soin et services à la personne » au Lycée du Pays de Condé : 3 épisodes, 3 thématiques liées aux métiers du « care », aux féminismes, aux droits des femmes, à la sororité
- Sujets annexes sur lesquels les bibliothécaires ont été sensibilisés : l'accueil de personnes en situation de handicap et les adolescents et réseaux sociaux.
- Une feuille de route égalité a vu le jour également avec le musée des Beaux-arts de Valenciennes. En effet, le musée fait désormais partie des structures gérées par Valenciennes Métropole. Les travaux en cours visent à améliorer l'accessibilité pour tout public, une opportunité pour intégrer l'enjeu égalité femmes-hommes.

### Initiatives des partenaires culturels 2025 (liste non exhaustive)

- Halte-garderie pour certains des spectacles au Phénix, scène nationale
- Rappel du numéro 3919 sur la plaquette du festival des Turbulentes 2025 organisé par Le Boulon
- Collecte de protections périodiques à la médiathèque de Valenciennes
- Lien vers le site internet noustoutes59 sur la plaquette et le site internet du festival Hainaut belle bretelles ainsi qu'un stand du collectif NOUS TOUTES
- Animations à l'occasion du mois de l'inclusion par la médiathèque d'Anzin

### Les perspectives de travail :

- Proposer une seconde matinée sur l'égalité Femmes/Hommes aux bibliothécaires
- Mise en place au budget 2026 d'un bonus égalité. Il s'agit de soutenir de manière ponctuelle des opérateurs culturels désireux d'expérimenter de nouvelles formes d'actions.

Accusé de réception en préfecture  
059-245901160-20251120-23581-DE  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

- Affichage dans la plaquette du théâtre d'Anzin et en salle d'informations sur le « Arrêtons les violences 3919 »

- **Les indicateurs de suivi :**

*Théâtre d'Anzin*

- Entre janvier 2024 et décembre 2024, l'activité du théâtre, tout corps professionnel confondus (artistes, techniciens/techniciennes, hôtes/hôtesse, catering...) a touché : 53 % d'hommes et 47 % de femmes. Toutefois, certaines catégories professionnelles restent très genrées : 100 % hôtesse d'accueil femmes et 79 % techniciens production hommes. La répartition des artistes est cependant mixte : 57 % d'hommes pour 43 % de femmes.

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

- Chiffres réalisés à partir des données récoltées dans 17 dossiers demandes de subventions culture et tourisme .
- Constitution des bureaux des associations :

	Président /présidente	Secrétaire	Trésorier/trésorière
Homme	82 %	35 %	65 %
Femme	18 %	52 %	35 %
Non binaire	0	0	0
Non renseigné		13 %	

## 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 en phase travaux
- Améliorer l'usage et l'appropriation de l'espace public et des aménagements par toutes et tous
- Sensibiliser les entreprises et maîtrises d'œuvre du territoire à la question du genre dans les espaces publics
- Organiser des concertations égalitaires

### Les actions engagées en 2025 :

- 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**

### Les perspectives de travail :

- Une formation interne va être organisée à destination des chefs/cheffes de projet du service Aménagement concernant l'égalité et l'inclusion dans les espaces publics. Un accompagnement par un urbaniste et un bureau d'études spécialisé dans la question du genre dans l'espace public est prévue.

### Les indicateurs de suivi :

- 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 2025 :

- **La récolte de données genrées** des structures sportives de haut niveau est systématisée à travers les dossiers de demande de subvention.
- Une interview avec Marion Rousse, organisatrice du tour de France féminin et représentante France TV pour le tour de France masculin a été réalisée, à l'occasion de l'accueil du tour de France à Valenciennes
- Un projet a été financé sur l'appel à projets égalité : le projet SPORT'ELLES, porté par la Maison de Quartier Beaujardin, pour favoriser la pratique sportive des jeunes filles.

### Les indicateurs de suivi :

- Aucun indicateur pour l'année 2025.

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

### Les objectifs du projet :

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

### Les actions engagées en 2025 :

- En 2024, il y a eu 43 % de filles et 57 % de garçons accompagnés par le Programme de Réussite Educative (PRE)
- Les **Rencontres nationales de la réussite éducative**, organisées les 21 et 22 novembre 2024, ont réuni 300 participants venus de toute la France. Un atelier égalité a été proposé, à destination d'une cinquantaine de professionnels en tout.
- **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.
- Après une première expérimentation de deux cohortes en 2024, **les ateliers philosophie** ont été développés avec 4 nouvelles actions dont 2 en élémentaire et 2 au collège. Les retours ont été très positifs avec des enfants qui évoluent sur leur capacité à communiquer et à construire des raisonnements non stéréotypés.
- Sarah Moussadak, championne du monde de Kickboxing est intervenue dans les écoles, autour de différentes thématiques :
  - La valorisation de l'activité sportive et d'une hygiène de vie saine
  - La réussite des filles dans le sport et les stéréotypes de genre
  - L'égalité filles-garçons
  - L'image de la réussite de personnes issues des QPV
  - La transmission des valeurs de respect, de résilience, de persévérance et de courage



L'action a concerné :

- 9 communes : Anzin, Beuvrages, Bruay/Escaut, Condé/Escaut, Fresnes, Marly, Onnaing, Valenciennes et Vieux-Condé
- **17 écoles** soit 38 classes
- **829 élèves**, dont 24 de CE2, 317 de CM1, 277 de CM2, 106 de 4<sup>e</sup> et 105 de 3<sup>e</sup>

Dans les écoles primaires, la question de l'égalité était perçue différemment selon les territoires, entre un non-sujet et la justification de la pratique de ces sports par les filles. Dans les collèges, les discussions ont plutôt porté sur les valeurs de travail, d'engagement et de résilience, et de la place des **filles dans le sport**, mais

Accusé de réception en préfecture  
1301493 160223 202335  
Date de télétransmission : 24/11/2025  
Date de réception préfecture : 24/11/2025

également sur les perspectives pour l'avenir. Des jeunes de section sportives ont pu bénéficier de ces interventions

**Les perspectives de travail :**

- Poursuite des ateliers philosophie et de l'intégration de l'égalité dans les pratiques des professionnels / professionnelles du PRE.

**Les indicateurs de suivi :**

- 40 enfants touchés par les ateliers « Graine de sagesse » autour de la thématique

## 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 2025 :

- Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, l'ADAV et la MAISON DU VELO ont organisé des ateliers de réparations (crevaisson, réglage de frein...), atelier de remise en selle pour des personnes ayant besoin de se rassurer avant de reprendre le vélo, petite brocante à vélo spécifique femmes, jeux de plateau sur la sécurité à vélo.

### Les perspectives de travail :

- Non identifiées à ce jour en raison d'un turn-over dans le service

### Les indicateurs de suivi :

- Nombre d'actions financées visant à accompagner la mobilité des femmes : 1
- Nombre de femmes bénéficiant de l'aide à l'achat de vélos : 92 femmes soit 58 %
- 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 en cours 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 début 2026, un an après sa mise en œuvre.

### 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 : 4

## 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 2025 :

- 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).
- Dans ses événements, le service veille à une représentativité mixte des intervenants, tout comme dans la valorisation des personnes œuvrant pour la transition (exemple du dispositif des Eco-défis où sont mis en avant les artisans.es et commerçants.es qui agissent lors de la Nuit du Commerce)
- Via son aide aux communes sur la végétalisation des cours d'école, lors des échanges techniques il est rappelé qu'il est opportun d'en profiter pour traiter la question des cours d'école non genrées, ce sujet a d'ailleurs été rappelé lors du comité de pilotage sur la stratégie de renaturation.

### Les perspectives de travail :

- Travail à venir sur la Mise en récit de la transition écologique du territoire avec une attention forte sur la représentativité des personnages et des portraits mis en avant
- Profiter de la réécriture potentielle du fonds dédié à la renaturation pour exiger la prise en compte du genre dans les végétalisations de cour d'école

### Les indicateurs de suivi :

- Part des femmes dans l'AAP transition écologique : en 2025, 1 femme porteuse de projet sur 6 dossiers reçus (soit 16 %)
- Part des femmes pour la demande d'aide au vélo de janvier à septembre 2025 : 53 % de femmes et 47 % d'hommes
- Nombre de projets de cours d'écoles non genrées : 2 projets de végétalisation de cours d'école réalisés, les espaces retravaillés y participent indirectement.

### 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 a été 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 référentes 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 ont intégré le réseau en 2025 (santé, ESS, climat, développement économique), et des référents et référentes sont en attente de nomination sur d'autres thématiques (mobilité, patrimoine).

#### 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.

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<sup>ème</sup> plan d'actions égalité.**

Aussi, au vu du nombre de communes ayant signé la charte, Valenciennes Métropole poursuivra et diversifiera en 2026 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.