



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

RAPPORT 2022

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

TABLE DES MATIERES

Préambule	3
1^{ERE} PARTIE : VOLET INTERNE RELATIF A LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VALENCIENNES METROPOLE	6
1. Situation comparée des femmes et des hommes agents de la CAVM	7
2. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	14
3. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle	20
2^{EME} PARTIE : VOLET TERRITORIAL RELATIF AUX POLITIQUES PUBLIQUES MENEES PAR LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VALENCIENNES METROPOLE	21
1. Situation économique et sociale en matière d'égalité femmes-hommes à Valenciennes Métropole	22
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	28
3. Les orientations pluriannuelles en matière d'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques	44

Préambule

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

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

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

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

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

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

Evolutions de la législation : vers une politique intégrée

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

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

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

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

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

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

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

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

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

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

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, issu de la consultation lancée le 09 mars 2018 dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique et des négociations avec les organisations syndicales et les employeurs publics qui ont suivies, traduit la volonté d'aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. L'objectif de cet accord 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.

Accusé de réception en préfecture 059-245901160-20221124-9709-DE Date de télétransmission : 28/11/2022 Date de réception préfecture : 28/11/2022

- La conservation d'un **droit à l'avancement de carrière de 5 ans**, lorsqu'un agent bénéficie d'une disponibilité notamment **pour élever un enfant**.
- La mise en place d'un **dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes**.

L'engagement de Valenciennes Métropole 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.

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

La concrétisation des stratégies pluriannuelles pour l'égalité interne et l'égalité au travers des politiques publiques au travers des plans d'action spécifiques

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* » afin de renforcer l'égalité professionnelle au sein de ses services et de développer et partager une culture de l'égalité. Ce plan interne est articulé autour de quatre axes (rémunération, égal accès aux emplois, articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, violences au travail) et se décline au travers de 12 actions. Le bilan des actions menées est également présenté dans ce rapport.

Par délibération du Conseil Communautaire en date du 2 Décembre 2021, Valenciennes Métropole a approuvé la mise en place d'un 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 plan se décline autour de 10 actions pilotées en interne par un référent thématique « Egalité » en lien avec la Vice-Présidente à l'Egalité Femmes/Hommes et la chargée de mission Egalité. Un bilan et des perspectives de chaque action sont présentés dans ce rapport.

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

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

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

1.1. Conditions générales d'emploi

Effectifs agents permanents et rémunérés au 31 décembre 2021

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 211 agents sur emplois permanents dont :

- 119 femmes (56 %)
- 92 hommes (44 %)

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait :

- 146 titulaires dont 78 femmes (53 %) et 68 hommes (47 %)
- 65 contractuels dont 41 femmes (63 %) et 24 hommes (37 %)
- 17 agents en CDI sur 65 agents contractuels, soit 26 %
- 53 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 47 % des hommes

La collectivité emploie 2 agents hommes sur emploi fonctionnel.

Répartition des agents par genre et catégorie

	CAT A	CAT B	CAT C
HOMMES	39 %	27 %	34 %
FEMMES	34 %	29 %	36 %
ENSEMBLE	36,5 %	28,5 %	35 %

Taux de féminisation par catégorie

- Catégorie A : 53 %
- Catégorie B : 58 %
- Catégorie C : 58 %

Répartition par filière

	Femmes	Hommes
Administrative	78 %	22 %
Technique	19 %	81 %
Culturelle	100 %	

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

▪ **Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs :**

- Adjoints administratifs : 89 %
- Rédacteurs : 76 %
- Attachés : 72 %

▪ **Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des adjoints techniques :**

- Adjoints techniques : 100 %
- Techniciens : 76 %
- Ingénieurs : 67 %

Age moyen des agents sur emploi permanent

	Fonctionnaire	Contractuel	Ensemble
Femmes	44 ans	36 ans	41 ans
Hommes	46 ans	39 ans	44 ans

Agents sur emploi non permanent au 31/12/2021

- Saisonnier/ Occasionnel : Taux de féminisation 75 %
- 75 % de femmes et 25 % d'hommes

1.2. Evolution de carrière et titularisation en 2021

Nomination

- 1 nomination stagiaire Femme et 1 nomination stagiaire Homme

Titularisation

- 1 titularisation Femme et 1 titularisation Homme

1.3. Organisation du temps de travail

Articulation entre vie professionnelle et vie privée

⇒ La Collectivité ne dispose pas d'une Charte du temps.

Répartition des emplois à temps complet ou non complet au 31/12/2021

- **192 temps complet dont :**
 - 104 femmes
 - 88 hommes
- **5 temps non complet dont :**
 - 4 femmes
 - 1 homme

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

Répartition des emplois à temps partiel en 2021

- **6 temps partiel dont :**
 - 4 femmes
 - 2 hommes

Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)

	Femmes	Hommes
Temps partiel de droit	20 %	
Temps partiel sur autorisation	80 %	100 %

1.4. Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme	4,3 %	1,5 %
« compressible » (Maladie ordinaire et accidents de travail)	Ensemble : 2,7 %	
Taux d'absentéisme médical (hors congés maternité)	1,4 %	7 %
	Ensemble : 5 %	
Taux d'absentéisme global	4,8 %	6,2 %
(y compris maternité, paternité, autre)	Ensemble : 5,5 %	

Taux d'absentéisme

	Femmes	Hommes
Congé longue maladie	0 %	3,2 %
Congé longue durée	2,5 %	0 %
Maternité	0,8 %	
Paternité		0,4 %

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- **En moyenne, 21,3 de jours d'absences**
 - 15,8 jours d'absences pour les femmes
 - 30,4 jours d'absences pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents en 2021

- 2 congés maternité
- 1 congé paternité

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

Accidents de travail déclaré en 2021

- **5 accidents de travail dont :**
3 femmes pour 93 jours d'arrêt
2 hommes pour 15 jours d'arrêts

1.5. Formation

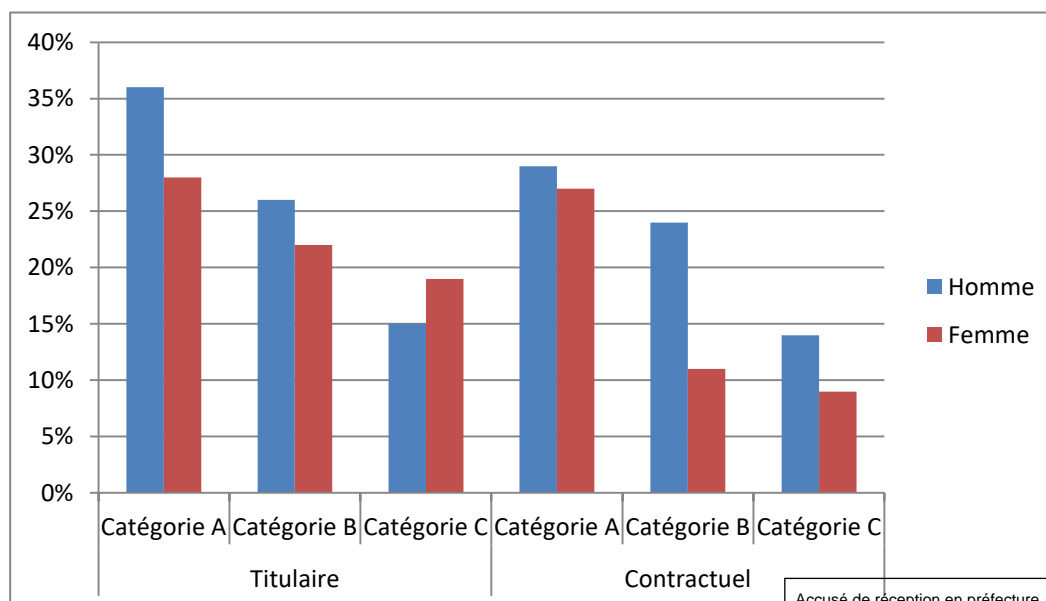
- **58 départs en formation**
% de départs en formation rapporté à l'effectif

	Femmes	Hommes
CATEGORIE A	32 %	36 %
CATEGORIE B	23 %	24 %
CATEGORIE C	28 %	19 %

1.6. Rémunérations (agents permanents)

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut

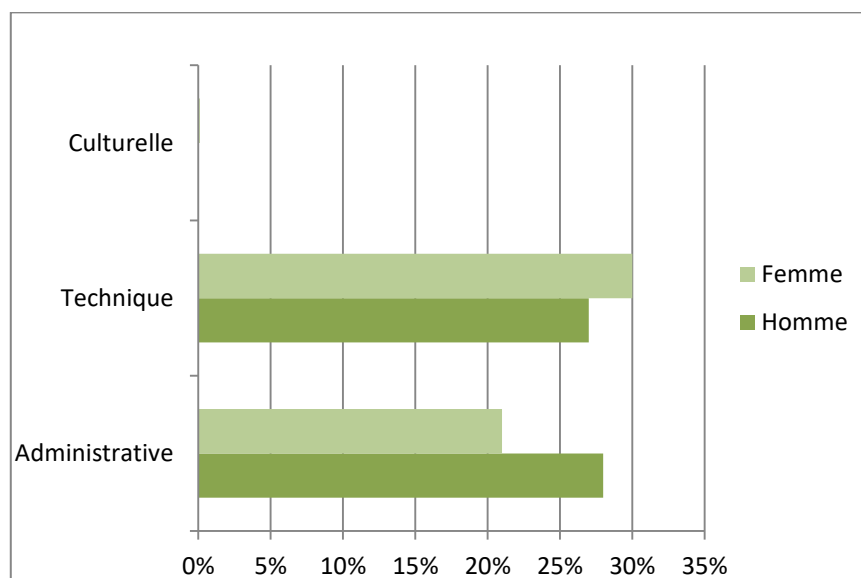
Statut	Catégorie	Femmes	Hommes
Titulaire	Catégorie A	28%	36%
	Catégorie B	22%	26%
	Catégorie C	19%	15%
Contractuel	Catégorie A	27%	29%
	Catégorie B	11%	24%
	Catégorie C	9%	14%



Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

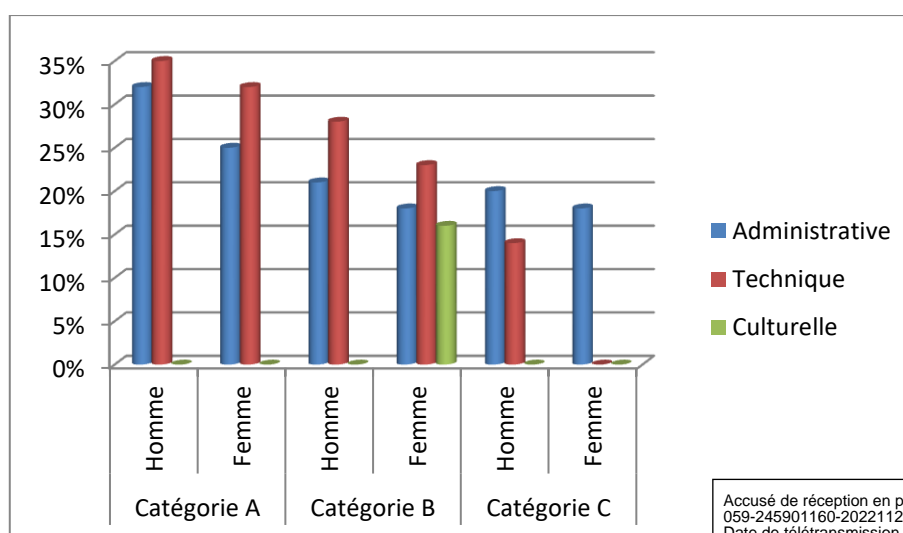
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	21%	28%
Technique	30%	27%
Culturelle	0,1 %	0 %



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

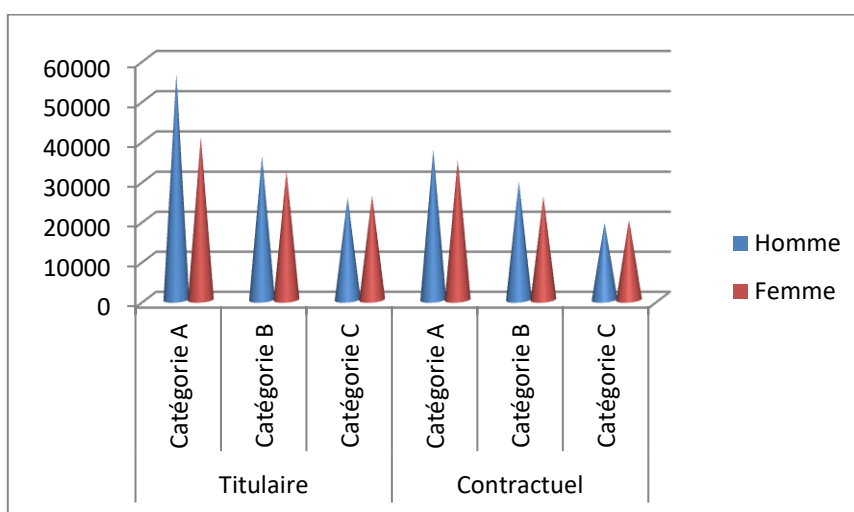
Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	32%	25%	21%	18%	20%	18%
Technique	35%	32%	28%	23%	14%	0 %
Culturelle	0 %	0 %	0 %	16 %	0 %	0 %



Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut

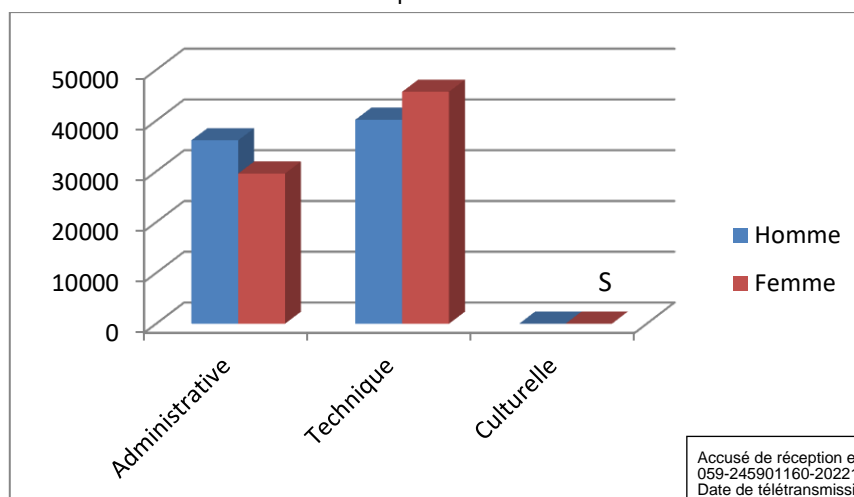
Statut	Catégorie	Femmes	Hommes
Titulaire	Catégorie A	40695	56454
	Catégorie B	32235	35936
	Catégorie C	26087	25580
Contractuel	Catégorie A	34986	37574
	Catégorie B	25829	29537
	Catégorie C	19999	19269



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	29587	36124
Technique	45698	40186
Culturelle	S	0

* S : secret statistique en dessous de 2 ETPR

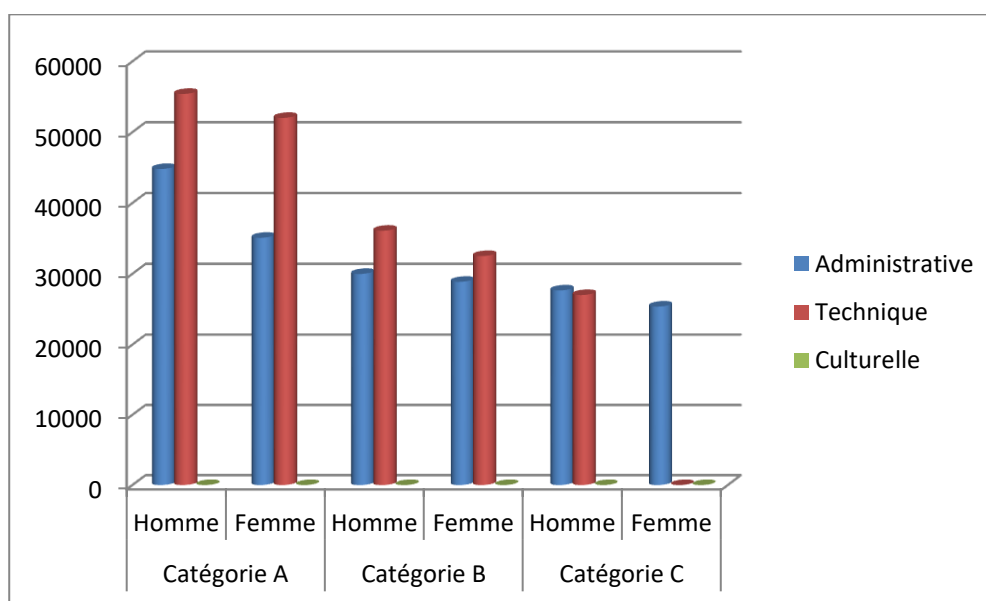


Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Administrative	44811	35086	29989	28873	27654	25378
Technique	55410	52021	36091	32512	27006	0
Culturelle	0	0	0	S	0	0

* S : secret statistique en dessous de 2 ETPR



1.7. Actes de violence ou de harcèlement

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

⇒ Aucun signalement

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral

⇒ Aucun signalement

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel

⇒ Aucun signalement

Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes

⇒ Aucun signalement

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

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

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

L'ambition de ce plan vise à **renforcer l'égalité professionnelle au sein des services de la collectivité, de développer et de partager une culture de l'égalité.**

Le plan d'action égalité professionnelle 2021/2023 s'articule autour des **4 axes prévus par le Protocole d'Accord du 30 novembre 2018** à savoir :

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

Ce plan qui traduit la **stratégie pluriannuelle pour l'égalité professionnelle**, se décline autour de **12 actions** réparties sur les 4 axes précités :

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

- › Action 1 – Diminuer les écarts de rémunération
- › Action 2 – Mettre en place une politique indemnitaire égalitaire

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

- › Action 1 – Sensibiliser en interne à l'égalité professionnelle et aux stéréotypes de genre
- › Action 2 – Promouvoir et valoriser les parcours professionnels
- › Action 3 – Agir pour la mixité au niveau du recrutement
- › Action 4 – Rendre visible la démarche Egalité de la collectivité

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

- › Action 1 – Améliorer les conditions de travail en intégrant l'égalité femmes hommes
- › Action 2 – Améliorer l'articulation des temps de travail et de vie personnelle

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

- › Action 1 - Former les encadrants
- › Action 2 – Former les personnels référents désignés en interne
- › Action 3 - Mettre en place les procédures de recueil et de traitement des signalements et d'orientation des agents s'estimant victimes
- › Action 4 – Sensibiliser et communiquer auprès des agents

Le bilan des actions menées en 2022 est présenté ci-après.

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

Les objectifs de l'axe 1 :

Il a été décidé dans un premier temps, de recueillir et d'analyser les données relatives aux rémunérations et notamment à la part variable de la rémunération que sont les primes.

Ce travail a pour finalité de repérer d'éventuels écarts de rémunération à cadre d'emplois et fonctions identiques entre les femmes et les hommes.

Au vu du caractère des informations traitées, ce travail nécessite la confidentialité et le respect des données personnelles. A ce titre, les analyses qui découlent de ce travail, s'attachent à dégager des tendances générales afin de protéger les données liées aux situations des agents en particulier.

Les actions engagées en 2022 :

- **Etablir des tableaux par filières, catégorie et grade**
- **Présenter les tableaux en réunion de travail avec les Représentants du personnel**
- **Présenter les écarts de régime indemnitaire pour chaque filière, catégorie et grade**
- **Repérer des anomalies éventuelles**

Les perspectives de travail :

- **Finaliser l'analyse et la présentation de toutes les filières (administrative, technique et culturelle) dans chacun des grades respectifs**

Les indicateurs de suivi :

- **Démarrage du dossier en février 2022 en lien avec les Représentants du personnel : accord sur la méthodologie**
- **Réunions trimestrielles sur le dossier équité salariale avec les Représentants du personnel**
- **Traitement des anomalies repérées sur les RI en deçà des minimums avec régularisation en juin 2022 pour les agents concernés**

Accusé de réception en préfecture 059-245901160-20221124-9709-DE Date de télétransmission : 28/11/2022 Date de réception préfecture : 28/11/2022

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

Les objectifs de l'axe 2 :

- Diffuser une culture de l'égalité en interne auprès de l'ensemble du personnel et spécifique dans le cadre des responsabilités (encadrants, représentants du personnel, élus)
- Favoriser et encourager la mixité des filières, des métiers et des responsabilités
- Faire connaître la démarche pour attirer des profils variés

Les actions engagées en 2022 :

- Sur les parcours professionnels

> **Accès aux emplois de direction et de management** : Une direction générale composée en 2021 d'1 homme DGS, de 3 hommes et de 1 femme DGA.

En 2022, la Direction Générale se compose uniquement d'hommes.

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

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

> **Recrutement** : Les annonces sont rédigées de manière inclusive, notamment au niveau du poste recherché.

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

- Sur les actions de formation

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

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

> Par ailleurs, la politique de formation de Valenciennes Métropole consiste à favoriser indistinctement l'accès des 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.

- Sur les actions de formation spécifiques égalité professionnelle

> Sensibiliser en interne à l'égalité professionnelle et aux stéréotypes de genre (action 3)

Entre le 30 mai et le 22 juin 2022, 12 sessions ont été organisées par la Direction des Ressources Humaines à destination de l'ensemble du personnel. Ces sessions ont été animées par un prestataire spécialisé en ce domaine. 151 agents au total ont ainsi pu participer à cette sensibilisation.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

- **Sur la promotion et la valorisation des parcours (action 4)**
 - > Cette action est menée au travers des critères et process définis dans les lignes de gestion directrices de la Collectivité adoptées par délibération du Bureau communautaire en date du 21 juin 2021.
- **Sur la mixité au niveau du recrutement (action 5)**
 - > Il apparaît difficile d'agir sur ce levier au regard des difficultés que rencontre la Collectivité pour pourvoir certains postes et attirer des profils très recherchés dans les domaines informatiques et techniques notamment.
- **Rendre visible la démarche Egalité de la Collectivité (action 6)**
 - > Le plan d'actions Egalité relatif aux politiques publiques a été publié dans le magazine bimestriel (n°81 – février mars 2022) de la Collectivité diffusé aux habitants du territoire (tirage : 95 000 exemplaires).
 - > La liste des référents Egalité a été publiée en juin 2022 sur l'intranet Léa et annoncée via une note de service du DGS à l'ensemble du personnel.
 - > Une note du DGS relative à l'intégration d'une clause informative relative à l'égalité femmes hommes dans l'ensemble des cahiers des charges des marchés de la collectivité a été diffusée en juillet 2022 à l'ensemble du personnel.
 - > Un guide de communication non discriminante a été diffusé en octobre 2022 via une note de service du DGS à l'ensemble du personnel.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (actions 7 et 8)

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

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

>La Collectivité a mis en œuvre une expérimentation du télétravail du 1^{er} décembre 2021 au 31 décembre 2022. Un bilan intermédiaire de l'expérimentation a été réalisé en mai 2022 et présenté en Comité de suivi en juin 2022. De même, une évaluation a été menée auprès des agents en situation de télétravail et des encadrants par le biais de deux enquêtes respectives en ligne du 22 juillet au 5 septembre 2022. Les résultats de ces deux enquêtes ont été présentés en Comité de suivi en date du 17 octobre 2022.

A la quasi-unanimité, les agents sont satisfaits de la mise en place du télétravail et 93 % des encadrants estiment que le télétravail est adapté à l'organisation de leur service.

Sa mise en place satisfait à la fois les agents qui souhaitent à l'unanimité reconduire l'expérience et les encadrants qui considèrent le travail fourni satisfaisant.

98% des agents déclarent que le télétravail a permis une amélioration de leurs conditions de travail. Sa mise en place aurait principalement amélioré la qualité du travail pour 91% des agents et la conciliation entre la vie professionnelle et vie privée pour 74% d'entre eux.

Concernant le nombre d'agents en situation de télétravail au 31 mai 2022 (135 au total), les femmes sont représentées à 66 % contre 34 % d'hommes.

On remarque que la part des femmes en télétravail est supérieure à la part des femmes dans l'effectif qui est de 56 % (titulaires et contractuelles confondues). Cet écart peut s'expliquer par le fait qu'une partie importante des activités techniques occupées majoritairement par des hommes (aménagement, déchetteries, informatique) ont été déclarées inéligibles au télétravail.

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 objectifs de l'axe 4 :

- Sensibiliser tous les agents et former les managers constituent des leviers majeurs pour faire évoluer des pratiques puissamment ancrées dans les habitudes
- Désigner des référents parmi la Direction générale, les agents, les encadrants, les représentants du personnel qui devront être formés prioritairement afin de disposer des connaissances juridiques et administratives nécessaires à l'exercice de leur mission de référent
- Mettre en place des dispositifs au plus proche des agents pour protéger, orienter et réparer en cas de violences au travail

Les actions engagées en 2022 :

- Former les encadrants sur la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence et de harcèlements à repérer et à traiter les situations discriminatoires et les cas de harcèlement et de violences au travail en lien avec les personnels référents désignés en interne et à ne pas (re)produire de propos ou d'attitudes sexistes dans leur management quotidien et lors des évaluations (action 9)

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

- Former les Référents signalement désignés en interne en charge de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes de discriminations, d'actes de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral ou sexuel sur leur lieu de travail et de les orienter vers la cellule de traitement du CDG59 (action 10)
- Mettre en place des procédures de recueil et de traitement des signalements et d'orientation des agents s'estimant victimes (action 11)
- Sensibiliser et communiquer en interne auprès des agents par des actions de sensibilisation sur l'égalité (cadre légal, principales inégalités dans la FPT, concepts clés...), les violences sexistes et sexuelles et par tout moyen de communication sur l'existence des dispositifs : guide, intranet, affiches, flyers, note, ... (action 12)

Les perspectives de travail :

- Poursuivre la formation comme levier majeur pour sensibiliser au sexisme, source de nombreuses inégalités, pour lutter contre les préjugés et les représentations sexistes et faire évoluer les pratiques et les mentalités
- Garantir la sécurité des agents à travers des dispositifs de signalement et de traitement clairement identifiés par tous (procédures en cours de réalisation) et composés de référents dûment formés sur l'année 2023.

Les indicateurs de suivi :

- 42 encadrants (dont le Conseiller de Prévention, les référentes signalement, la DRH et la Responsable de Projets RH) formés par un Cabinet spécialisé les 23 et 24 juin 2022 (1/2 journée) sur la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles au travail.
- Appel à candidatures en avril 2022 à l'ensemble du personnel pour la désignation de référents signalement suivie de la désignation de deux référentes en concertation avec les Représentants du personnel.
- Conventonnement en juin 2022 avec le CDG59 pour les dispositifs de signalement et de traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes et sexuels au travail.
- Mise en place du dispositif interne de signalement et de la désignation des référentes signalement en juillet 2022 et communication auprès de l'ensemble des agents par voie d'affichage (flyer et affiches), note de service et publication sur l'intranet Léa.

3. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle

Sur la base du présent bilan et des actions finalisées ou en cours, les orientations pluriannuelles feront l'objet de réunions de concertation et d'arbitrages dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle à Valenciennes Métropole pour l'année 2023.

La dernière année du plan d'actions va permettre de renforcer la sensibilisation de l'ensemble des agents, encadrants, des référentes signalement et de la Direction des Ressources Humaines.

En outre, des actions spécifiques concernant les axes 2 et 3 seront envisagées afin de :

- promouvoir et valoriser les parcours professionnels notamment par le recours à une mission d'appui pour la réalisation d'un diagnostic sur la mixité des fonctions et des niveaux de responsabilités ;
- d'améliorer l'articulation des temps de travail et de vie personnelle.

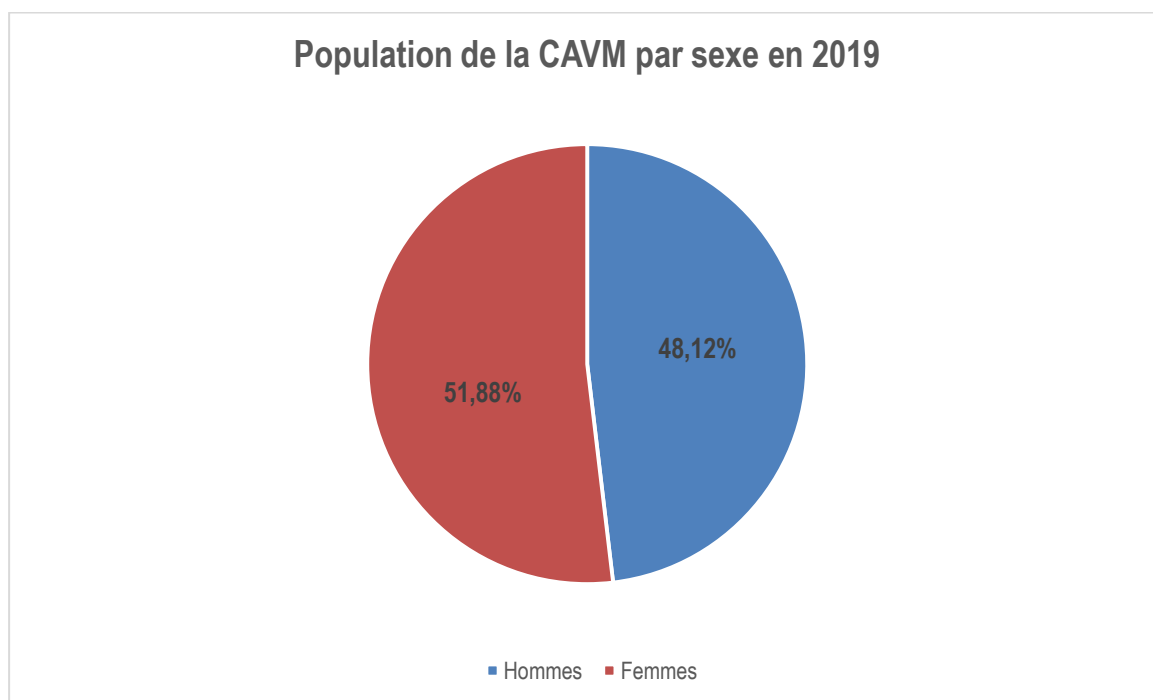
A l'issue du premier plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023, un travail d'évaluation sera porté par la Direction des Ressources Humaines. Il s'agira pour chaque axe et projet d'identifier ce qui a fonctionné et ce qui doit être renforcé dans la nouvelle édition du plan d'actions 2024-2026.

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

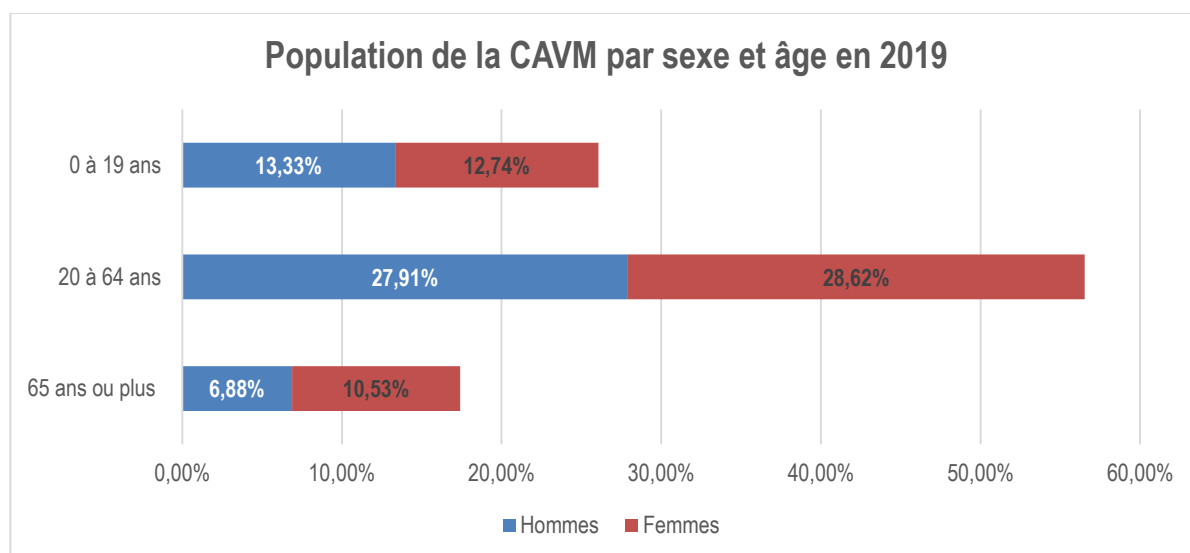
Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

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

1.1 Démographie



Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022

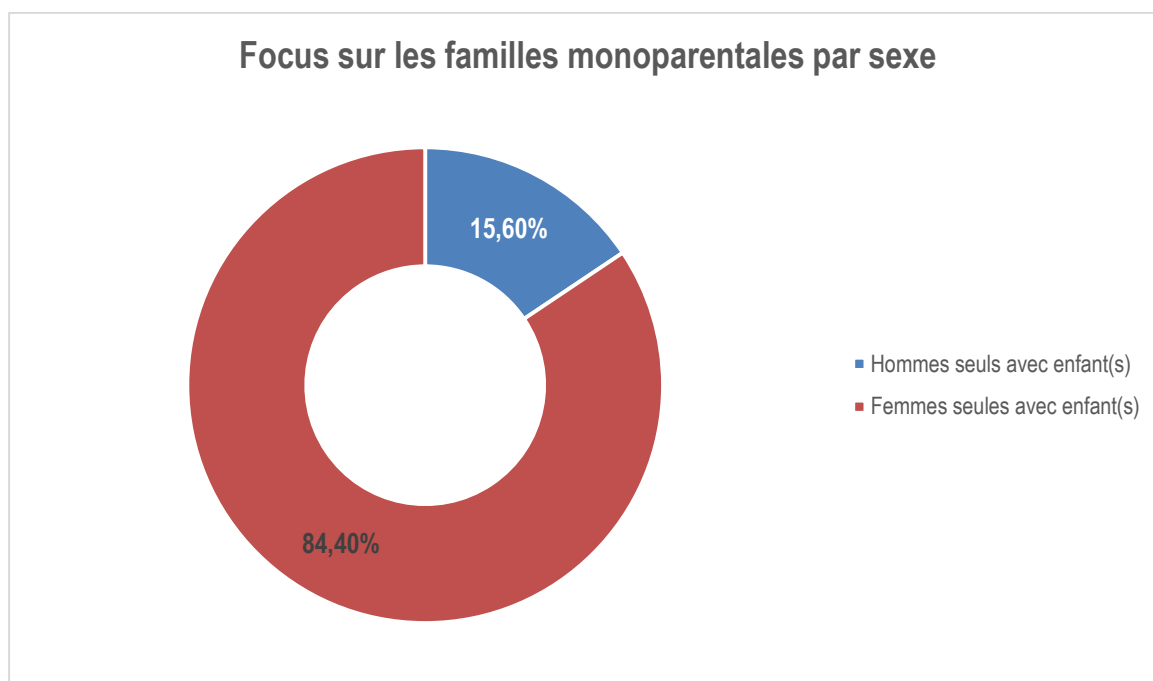
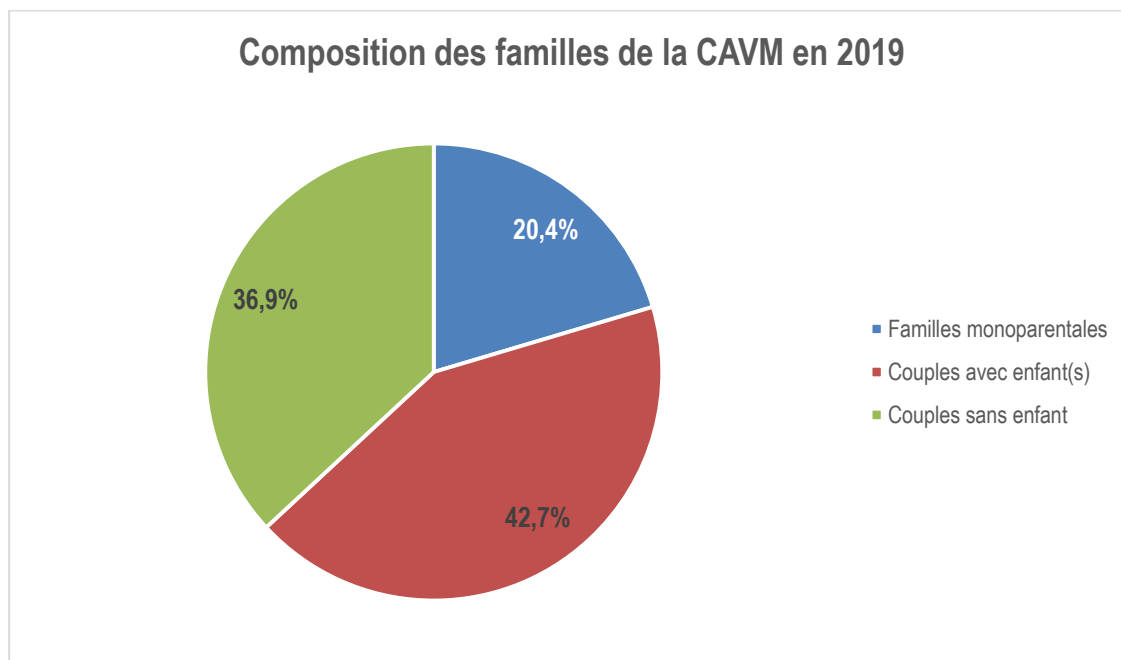


Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022

Lecture : Les femmes de 65 ans représentent 10,53% de la population de la CAVM.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

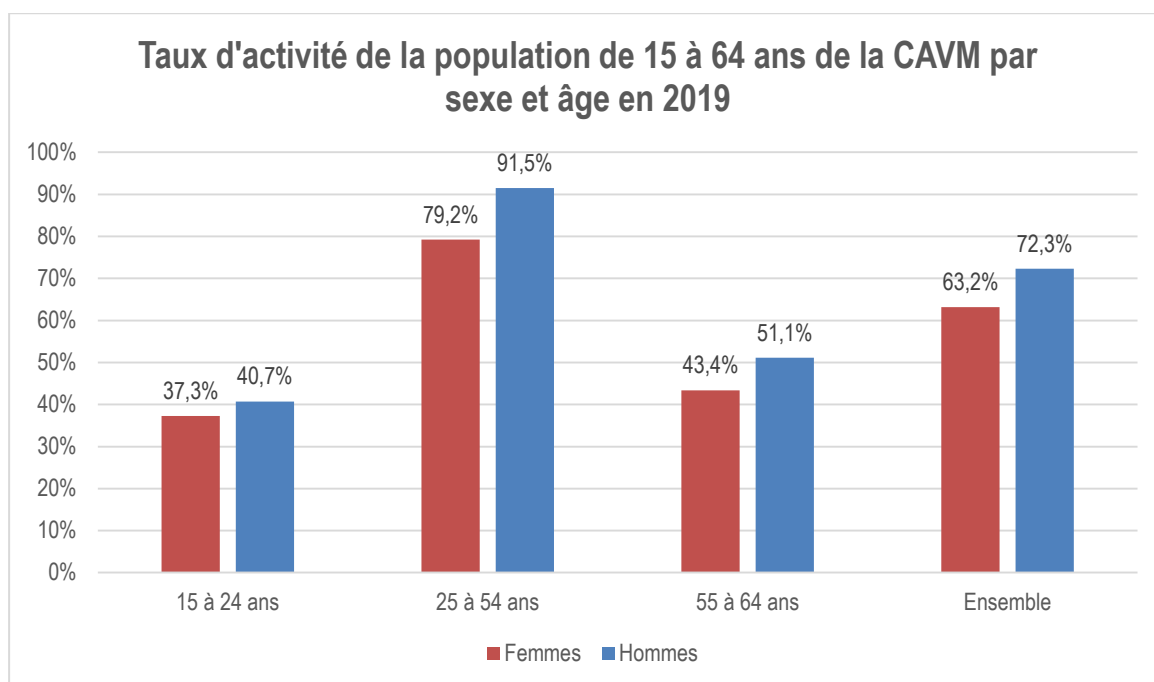
1.2 Ménages : focus sur les familles monoparentales



Source : Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022

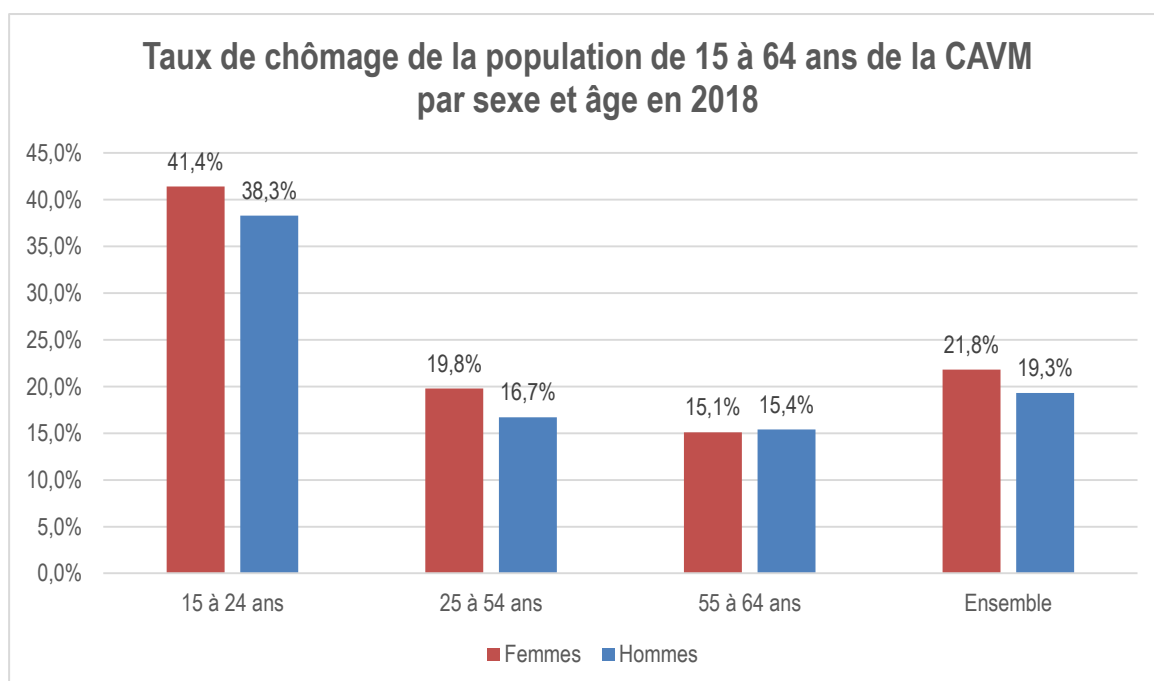
Lecture : 20,4% des familles du territoire sont des familles monoparentales en 2019 ; dans 84,40% des cas, une femme est à la tête de la famille monoparentale.

1.3 Emploi



Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Lecture : sur le territoire de la CAVM, 63,2% des femmes sont en activité, contre 72,3% des hommes.

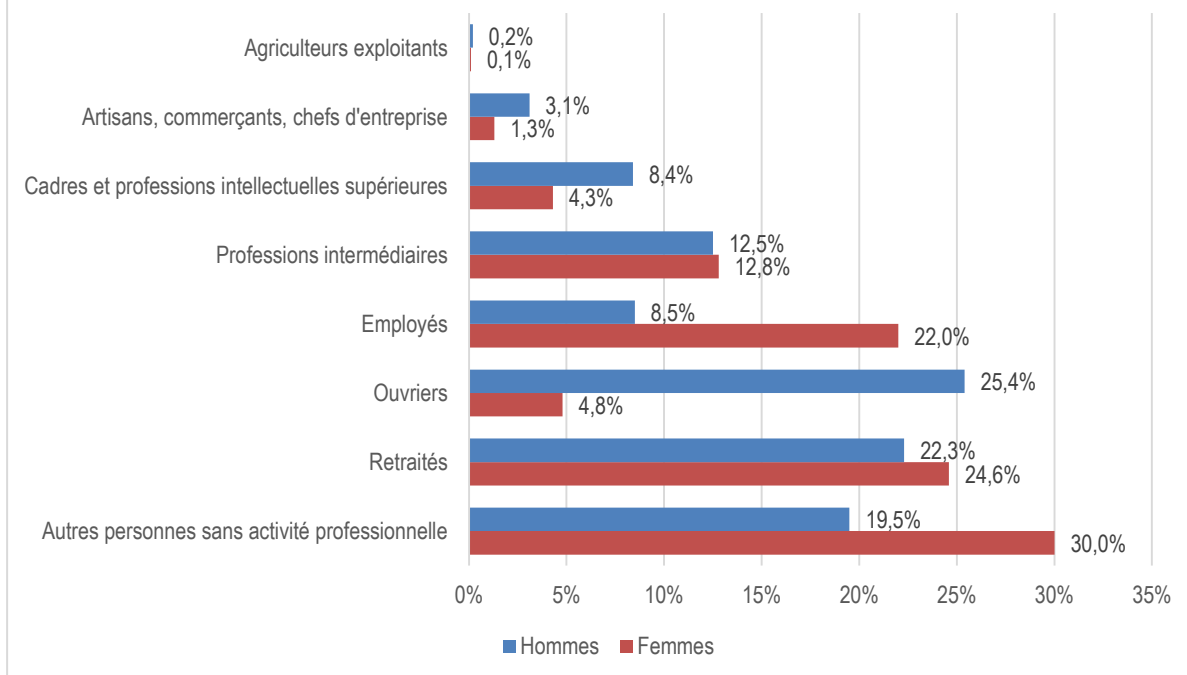


Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021

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

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

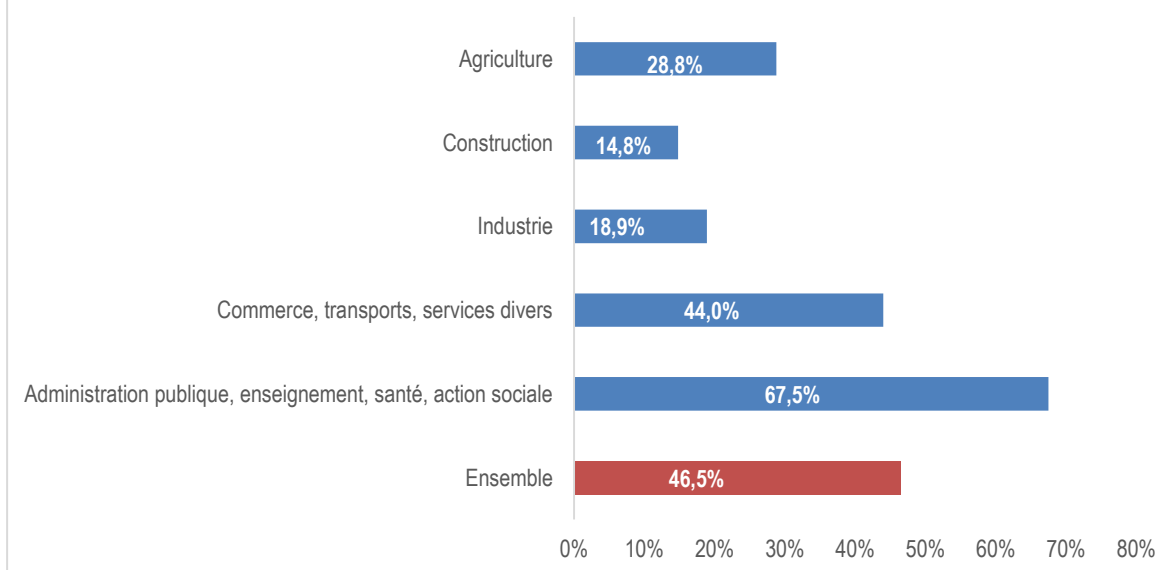
Population de 15 ou plus par sexe et catégorie socioprofessionnelle en 2018



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

Lecture : sur le territoire de la CAVM, 22% des femmes en activité sont employées.

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2019



Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Lecture : 14,8% des emplois dans le secteur de la construction sont occupés par des femmes

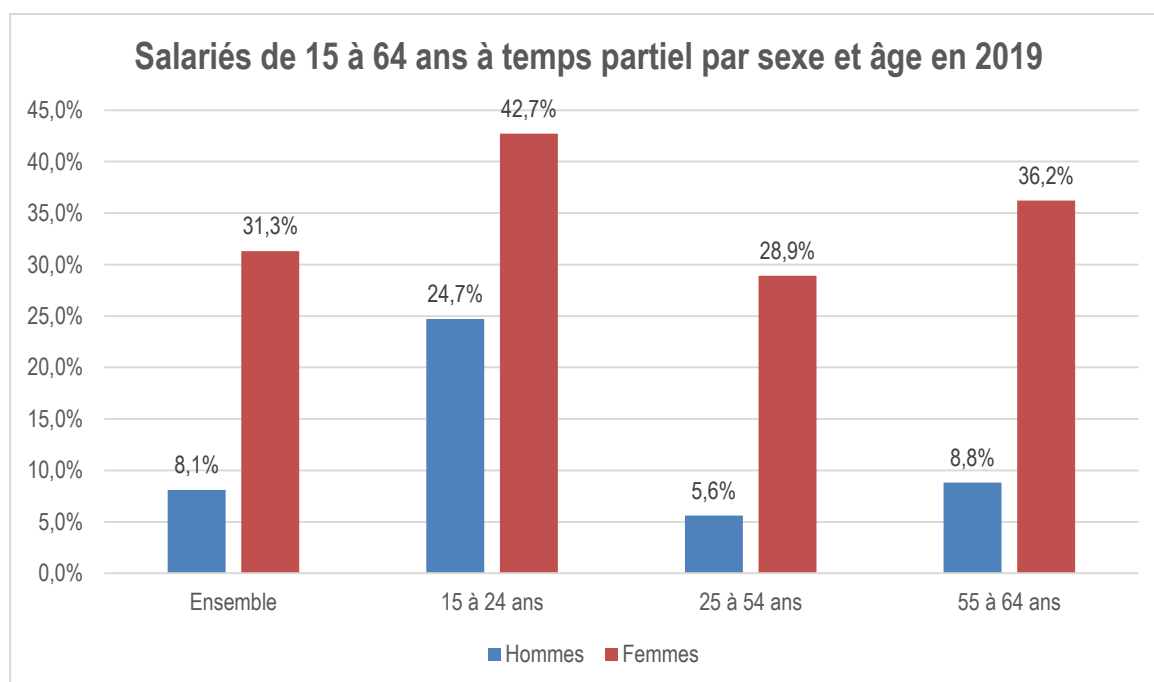
Archives de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2019 :

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	35 662	100,0%	30 684	100,0%
Salariés	32 422	90,9%	28 671	93,4%
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	26 424	74,1%	23 458	76,5%
Contrats à durée déterminée	2 907	8,2%	3 594	11,7%
Intérim	1 588	4,5%	410	1,3%
Emplois aidés	436	1,2%	543	1,8%
Apprentissage - Stage	1 067	3,0%	665	2,2%
Non-Salariés	3 240	9,1%	2 013	6,6%
Indépendants	1 645	4,6%	1 350	4,4%
Employeurs	1 570	4,4%	514	2,0%
Aides familiaux	21	0,1%	49	0,2%

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

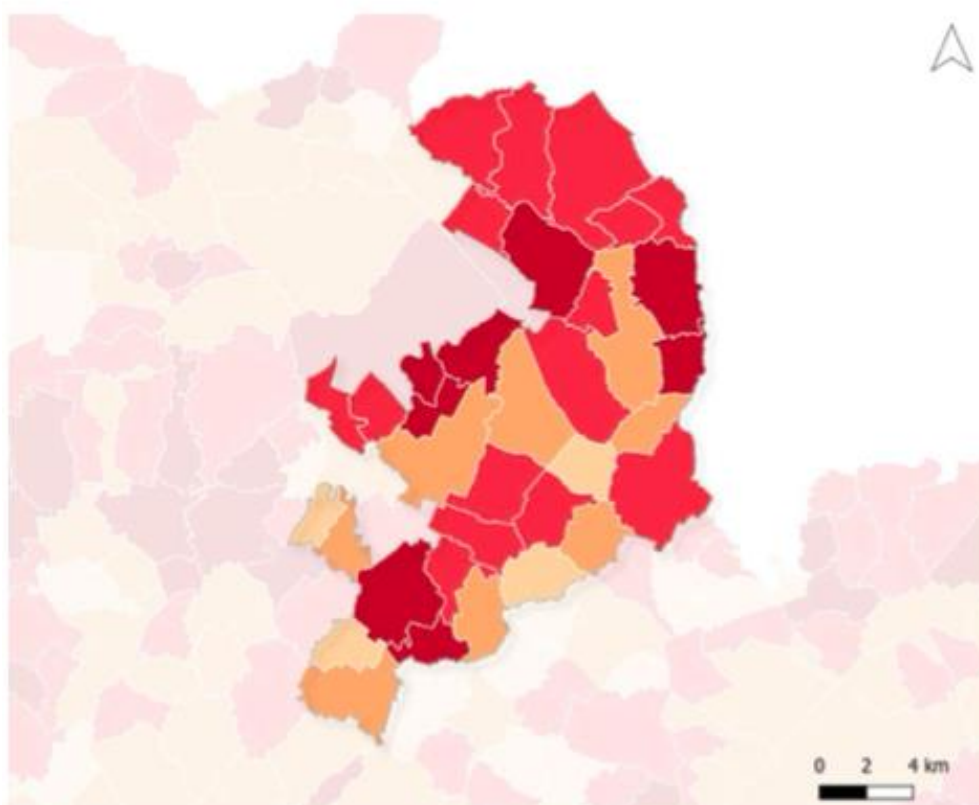
Lecture : 93,4% des femmes de 15 ou plus en emploi sur le territoire de CAVM sont salariées, 6,6% sont non salariées. 76,5% des femmes de 15 ou plus en emploi sont titulaires de la fonction publique ou en CDI sur le territoire de la CAVM.



Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Lecture : 31,3% des salariées de 15 à 64 ans sont à temps partiel sur le territoire de la CAVM

Institut de la Statistique et de l'Analyse
053 24 590 1160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022



Part des femmes salariées à temps partiel



Source : INSEE RGP 2018

Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2019

	Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres*	23,9 €	21,2 €	25,0 €
Professions intermédiaires	14,9 €	13,8 €	15,6 €
Employés	10,8 €	10,6 €	11,3 €
Ouvriers	11,6 €	10,0 €	11,9 €
Ensemble	13,9 €	12,5 €	14,6 €

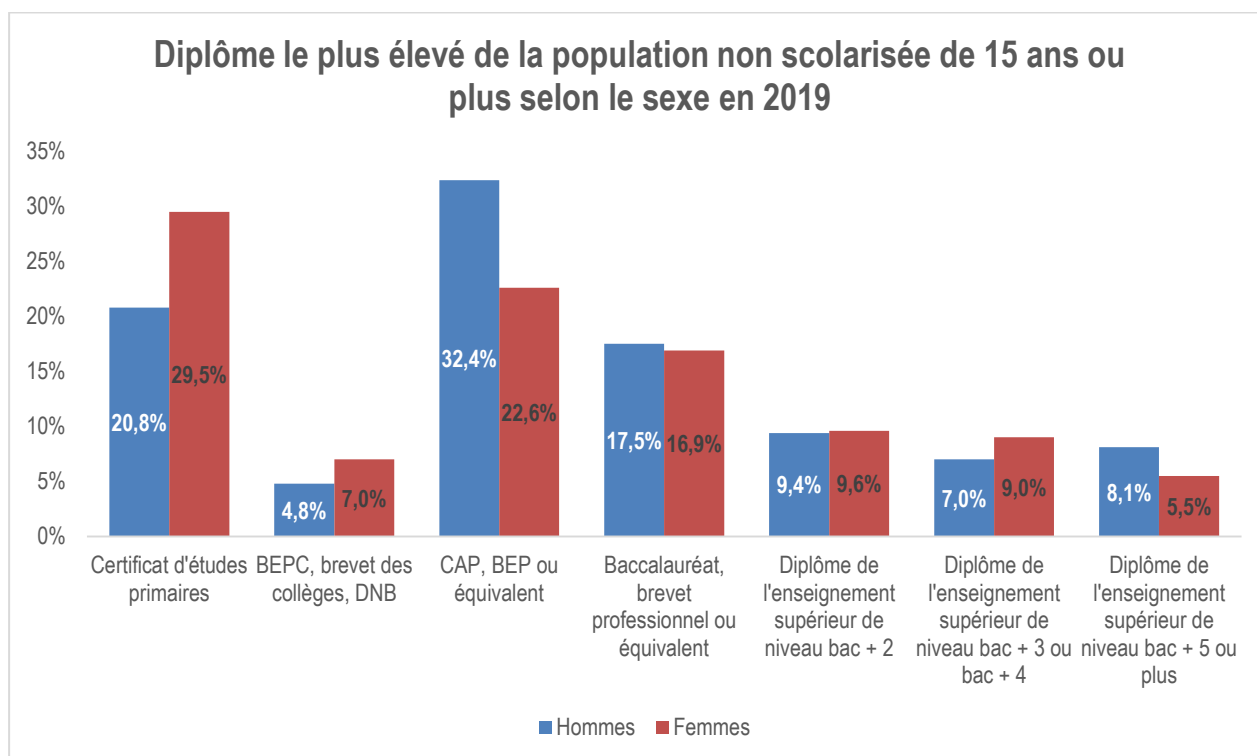
* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
 Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2021

Lecture : sur le territoire de la CAVM, les femmes gagnent en moyenne 12,5€ net de l'heure, contre 14,6€ pour les hommes, toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Accusé de réception en préfecture
 059-245901160-20221124-9709-DE
 Date de télétransmission : 28/11/2022
 Date de réception préfecture : 28/11/2022

1.4 Diplôme



Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Lecture : Parmi les femmes non scolarisées de 15 ans et plus sur le territoire de la CAVM, 16,9% ont un diplôme de niveau baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent. Parmi les hommes non scolarisés de 15 ans ou plus, 8,1% 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

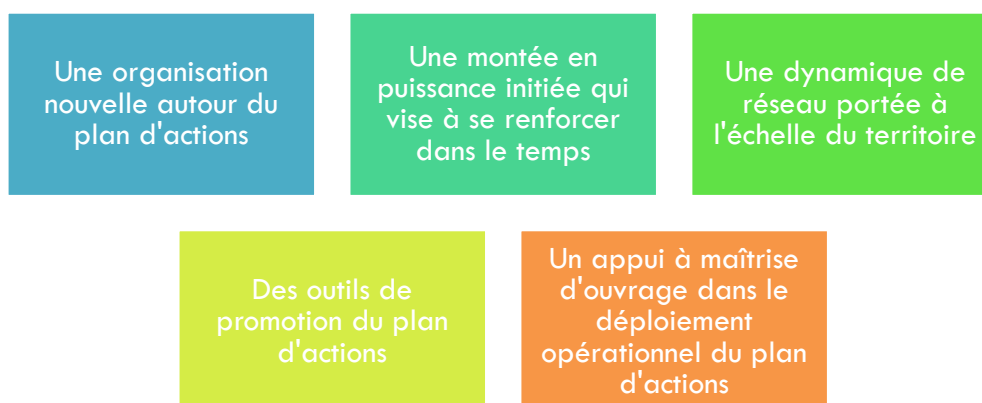
2.1. 2022 marque la première année d'impulsion et de déclinaison du plan d'action triennal en faveur de l'égalité femmes-hommes

L'égalité femmes-hommes est une des priorités politiques de ce nouveau 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. Ce plan d'actions ambitieux, construit autour de 10 projets phares, traduit une volonté d'agir de façon concrète.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

Cette première année a permis de construire les bases du plan d'actions et de mobiliser les différentes parties prenantes autour de la dynamique impulsée par Valenciennes Métropole.

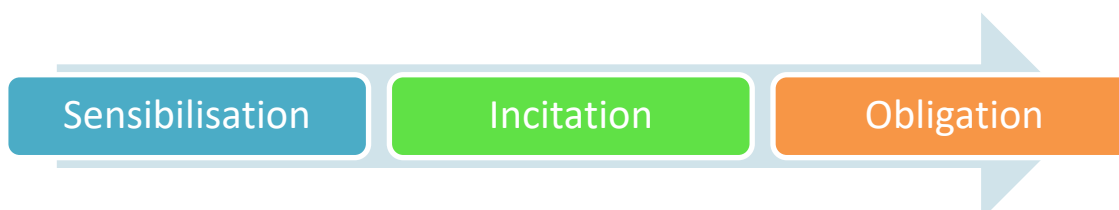


Une organisation nouvelle autour du plan d'actions :

Des référentes et référents égalité ont été identifiés dans les services pour conduire leur feuille de route respective. Des rencontres entre référentes et référents sont organisées pour mettre en réseau, partager l'avancée des actions et faciliter le travail en transversal : deux rencontres ont eu lieu en 2022 (2 juin 2022 et 12 octobre 2022).

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

Une montée en puissance initiée qui vise à se renforcer dans le temps :



Valenciennes Métropole entend à travers ce plan d'actions porter une démarche progressive et continue en matière d'égalité. Après avoir donné l'accent sur les premiers mois du plan d'actions à la formation en interne de ses agentes et agents, il s'agit maintenant de déployer le triptyque suivant : « sensibilisation, incitation, obligation » pour amener les partenaires à favoriser l'égalité au sein de leurs pratiques premièrement à l'échelle de Valenciennes Métropole puis progressivement à l'échelle des communes et de l'ensemble de ses partenaires.

A travers ce premier plan d'actions, il s'agit de donner la priorité aux actions de sensibilisation auprès des différentes parties prenantes afin d'engager une culture commune sur le territoire.

La mise en place d'un réseau territorial, le Réseau Égalité Valenciennois (REV) :

Un réseau a été initié autour de la thématique de l'égalité femmes-hommes réunissant les élu·es et élu·es des communes et les partenaires institutionnels de Valenciennes Métropole. 2 rencontres ont été organisées : une première rencontre afin de lancer la démarche le 24 mai 2022, regroupant 32 personnes et une deuxième rencontre centrée sur le thème de l'éducation qui a eu lieu le 15 septembre 2022 et a rassemblé 36 personnes. Suite au succès des premières rencontres, il est prévu de poursuivre les rencontres du REV sur une fréquence d'une fois par trimestre.

Une formation a été également déployée en direction des élu·es et élu·es du territoire sur la thématique des violences conjugales le 15 novembre dernier. Cette formation visait à outiller les maires, élu·es et élu·es des communes à être en capacité d'accompagner les victimes sur leur territoire et développer des actions de prévention et d'information sur le sujet.

Des outils de promotion du plan d'actions :

Des fiches ressources sous forme de cartes postales ont été réalisées afin de promouvoir en interne ainsi qu'en direction des partenaires **les 10 projets phares de Valenciennes Métropole**.



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 au quotidien les référentes et référents égalité à mettre en œuvre leur feuille de route.

Entre juin et fin octobre 2022, ce sont près de 20 heures de suivi et coaching qui ont été réalisées par le cabinet auprès des référentes et référents.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

2.2. Le bilan et les perspectives autour des 10 projets phares du plan d'actions

Les premières actions engagées dans le cadre du plan d'actions visent à poser les premières bases de la démarche et sensibiliser l'ensemble des parties prenantes. Parmi les actions récurrentes à plusieurs services, on compte :

- ⇒ **Un travail de recueil des données sexuées** 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 auto-diagnostic.
- ⇒ **La formation des partenaires** à l'approche intégrée de l'égalité dans leurs projets

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 :

- ⇒ **Promouvoir l'égalité à travers le contrat de ville**
- ⇒ **Poursuivre la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique**
- ⇒ **Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication de Valenciennes Métropole**
- ⇒ **Renforcer la mixité des métiers et l'ouverture des filières structurantes à toutes et tous**
- ⇒ **Intégrer l'égalité dans les projets de renouvellement urbain et d'aménagement**
- ⇒ **Intégrer l'égalité dans les clauses sociales**
- ⇒ **Favoriser l'égalité dans l'économie sociale et solidaire**
- ⇒ **Favoriser l'accès à la culture pour toutes et tous**
- ⇒ **Favoriser l'accès au tourisme pour toutes et tous**
- ⇒ **Favoriser l'accès au sport pour toutes et tous**
- ⇒ **Encourager l'accès à l'agriculture pour les femmes**
- ⇒ **Encourager la mobilité de toutes et tous sur le territoire de Valenciennes Métropole**

PROJET : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ À TRAVERS LE CONTRAT DE VILLE

Les objectifs du projet :

- Faire de l'égalité un enjeu transversal du contrat de ville en construisant des projets, avec les porteurs et porteuses de projet, intégrant dès le début l'égalité femmes-hommes, quel que soit l'axe thématique (insertion, santé, éducation, etc.)

Les actions engagées en 2022 :

- La première action mise en place dans le cadre de notre plan d'action a été d'obliger l'ensemble des structures porteuses de projet à suivre une formation permettant de mieux appréhender l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les actions financées dans le cadre du contrat de ville. Des séances de coaching de 30 minutes ont ensuite été proposées pour les structures souhaitant aller plus loin sur le sujet.
- Un système de bonus financier égalité femmes-hommes a également été instauré (sous réserve de sa validation lors du vote du BP 2023). Les porteurs et porteuses de projet souhaitant intégrer plus spécifiquement l'égalité femmes-hommes dans leurs actions transversales peuvent candidater à un bonus financier où ils et elles devront expliquer pourquoi demander spécifiquement ce budget et quel sera l'apport par rapport à l'action portée l'année précédente. Au sein de la cohésion sociale, nous porterons une attention particulière au suivi de l'action et surtout à son évaluation. En effet, ce bonus est une première au sein Valenciennes Métropole et au niveau national, ce qui nous amène à porter une vigilance particulière à l'évaluation, celle-ci nous permettra de défendre ce bonus et de l'étendre, peut-être, à d'autres politiques publiques.

Les perspectives de travail :

- Pour la fin de l'année, l'idée sera d'accompagner les porteurs et porteuses de projet souhaitant candidater à ce bonus financier. Étant en pleine expérimentation, des interrogations restent aujourd'hui à soulever, notamment celles des choix des candidates et candidats si l'enveloppe des 10 000€ allouée au bonus n'est pas suffisante. Dans ce cadre, il reste encore à déterminer des indicateurs qui permettent de faciliter cette attribution.
- Par ailleurs, pour 2023, l'idée de créer un groupe de travail avec les porteurs et porteuses de projet bénéficiant de ce bonus est en discussion au sein de la direction. En effet, un accompagnement pourrait être envisagé afin de permettre aux bénéficiaires de ce bonus de monter en compétences, échanger sur les problématiques en lien avec la thématique et travailler ensemble à l'évaluation des actions spécifiques mises en place dans le cadre de ce bonus.
- Enfin, une formation des financeurs et financeuses était envisagée afin que, durant la période d'instruction, l'ensemble des partenaires autour de la table ait la même grille de lecture des marqueurs égalité (0,1,2). Pour l'instant, cette formation n'a pas pu se mettre en place puisque le mois d'octobre a été très largement consacré aux réunions partenariales Politique de la ville. L'idée serait de pouvoir la mettre en place avant la phase d'instruction en janvier 2023. Si aucune date commune n'est trouvée, un point d'attention sera proposé avant chaque instruction afin de rappeler ce qu'on entend par marqueur 0,1 et 2.

Les indicateurs de suivi :

- 10 formations d'une demi-journée réalisées auprès des porteurs et porteuses de projets sur l'approche intégrée de l'égalité
- 87 participantes et participants
- 19 sessions de coaching des porteurs et porteuses de projets
- 35 participantes et participants à la réunion du réseau égalité et éducation (axe 4 du contrat de ville)

Intégration de l'égalité dans la programmation du contrat de ville :

- Nombre de projets intercommunaux instruits avec marqueurs : 63 dossiers
- Nombre de projets marqueur 0 (l'égalité femmes-hommes n'est pas ciblée) : 33
- Nombre de projets marqueur 1 (l'égalité femmes-hommes est l'objectif principal) : 27
- Nombre de projets marqueur 2 (l'égalité femmes-hommes est un objectif significatif) : 3

PROJET : POURSUIVRE LA PROMOTION DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

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 des marchés publics de Valenciennes Métropole
- Diffuser une culture de l'égalité dans la commande publique
- Sensibiliser les attributaires des marchés publics à la question de l'égalité femmes-hommes

Les actions engagées en 2022 :

- Un encart décrivant la politique égalité femmes-hommes est dorénavant intégré dans l'ensemble des cahiers des charges pour valoriser l'engagement de Valenciennes Métropole.

ENCART OBLIGATOIRE A INTEGRER DANS TOUS VOS CAHIERS DES CHARGES

La politique égalité de Valenciennes Métropole

Dans le cadre de son **Projet Territorial de Cohésion Sociale** et de son **Contrat de Ville**, Valenciennes Métropole porte depuis plusieurs années, un axe de travail transversal sur l'égalité femmes-hommes.

Pour prolonger son action en faveur de la promotion de l'égalité, Valenciennes Métropole a décidé par délibération en date du 07 février 2019 de signer la **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** du Conseil des Communes et Régions d'Europe, 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**.

Au-delà de la signature de la Charte européenne, Valenciennes Métropole a décidé de **s'engager 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 à travers l'ensemble de ses différentes politiques publiques** (contrat de ville, clauses d'insertion, espaces publics, sport, culture, développement économique, économie sociale et solidaire, commande publique, communication, etc.).

Ce **plan d'actions transversal et ambitieux**, qui traduit la volonté de Valenciennes Métropole d'agir de façon concrète, se donne pour objectifs de **faire de l'égalité une approche transversale réelle** de nos politiques intercommunales et de **s'assurer que l'ensemble des partenaires de Valenciennes Métropole soit sensibilisé à l'égalité** (entreprises, associations, structures ...).

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

- Une fiche de renseignements relatifs à la politique égalité femmes-hommes de l'entreprise candidate est également souhaitée en annexe dans les pièces de la candidature. Cette fiche est facultative. Elle renseigne des indicateurs genrés sur la composition de la structure et une présentation de la politique égalité femmes-hommes déployée en interne. Elle permettra également d'identifier des entreprises engagées sur le territoire.

Les perspectives de travail :

- Mise en place d'un SPASER – Schéma de Promotion des Achats Socialement et Écologiquement Responsables : le SPASER est un document cadre qui fixe la politique d'achat et comporte des éléments à caractère social (intégration sociale et professionnelle) et à caractère écologique + modalités de mise en œuvre et de suivi annuel des objectifs. Dans ce schéma, la politique égalité femmes-hommes pourra être précisée et des objectifs fixés.
- Envoyer la fiche annexe aux entreprises déjà attributaires des marchés publics de Valenciennes Métropole afin qu'elles puissent la renseigner. L'objectif est double : sensibiliser et inciter.
- D'autres perspectives pourront découler d'une évolution réglementaire.

Les indicateurs de suivi :

- Au 14/10/2022, 5 fiches ont été renseignées par les entreprises sur les 15 offres reçues depuis l'intégration de la clause, soit 1/3. Répartition comme suit :
- Marché de travaux : 4 fiches reçues sur 15 réponses
- Marché service : 1 fiche reçue sur 1 réponse.

PROJET : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA COMMUNICATION DE VALENCIENNES MÉTROPOLE

Les objectifs du projet :

- Développer une communication non discriminante
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers une communication spécifique

Les actions engagées en 2022 :

- Un guide de la communication non-discriminante a été rédigé et diffusé pour favoriser l'homogénéisation des pratiques en interne.
- Afin de promouvoir le plan d'action de la métropole, une vidéo a été réalisée présentant les 10 projets du plan d'action ainsi que des fiches ressources (sous forme de carte postale).
- Plusieurs supports ont été produits pour valoriser des portraits de femmes sur le territoire dans le cadre du podcast *Les inspirantes* : une vidéo d'une femme capitaine de port de plaisance pour promouvoir la mixité des métiers, une vidéo d'une femme sénior qui pratique la course à pied pour valoriser la pratique sportive intergénérationnelle, un podcast sur une femme plaquiste pour valoriser la place des femmes sur la clause sociale. Les supports sont également renseignés pour chacun des projets concernés.
- Une vigilance est également systématique dans l'animation des réseaux sociaux pour éviter les stéréotypes sexistes et promouvoir l'égalité, aussi bien dans le choix des visuels que dans les tournures ou expressions utilisées.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

Les perspectives de travail :

- L'ouverture d'une plateforme dédiée pour accueillir et valoriser les contenus créés (podcasts ou vidéos) pourrait être soumise prochainement à la réflexion. Elle pourrait aussi permettre de renforcer les pratiques actuelles et de prévoir la diffusion d'une émission plus régulière.

Les indicateurs de suivi :

- Nombre de portraits d'inspirantes et d'inspirants réalisés : 3 vidéos et 1 podcast en 2022

PROJET : ENCOURAGER LA MIXITE DES MÉTIERS ET L'OUVERTURE DES FILIÈRES STRUCTURANTES À TOUTES ET TOUS

Les objectifs du projet :

- Permettre aux femmes et aux hommes d'accéder aux mêmes métiers sur le territoire
- Sensibiliser les acteurs et actrices de la formation et de l'emploi à l'égalité femmes-hommes
- Soutenir et accompagner des actions pour promouvoir le retour à l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes
- Accompagner les entreprises à intégrer l'égalité femmes-hommes dans leurs pratiques
- Mobiliser les établissements d'enseignement supérieur pour promouvoir l'égalité
- Valoriser le territoire par la promotion de l'égalité femmes-hommes



Les actions engagées en 2022 :

- Le service développement économique a souhaité se doter d'outils encourageant d'une part les entreprises à partager avec Valenciennes Métropole des données relatives à leur politique égalité F/H, et d'autre part à s'engager dans des actions concrètes pour l'égalité professionnelle. Une annexe égalité a été pensée pour compléter les dossiers administratifs des différents dispositifs d'aide et de partenariat. Une charte « entreprise engagée » sera également présentée aux entreprises du territoire.
- S'agissant de la sensibilisation, nous avons débuté avec l'écosystème Transalley, lié à la mobilité, une session de sensibilisation a eu lieu le 17 novembre dernier.
- Par ailleurs, l'ensemble des outils de communication et des contenus (notamment sur la page LinkedIn @Valenciennes Attractive) sont conçus dans le souci d'affirmer la place des femmes dans les milieux professionnels. Par exemple, Le visuel du Digital Day mettait en valeur une figure de femme sur l'affiche pour souligner que les thématiques du numérique et de l'entrepreneuriat sont également à destination des filles/femmes.
- Le service porte aussi une attention à tendre vers la parité dans les événements organisés (par exemple, parité des intervenants lors de l'évènement Objectif Décarbonisation du 29 septembre).

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

Les perspectives de travail :

- L'objectif pour début 2023 est de pouvoir disposer des outils administratifs que sont l'annexe égalité et la Charte « entreprise engagée » et de les promouvoir auprès des entreprises. À travers la promotion de la charte, des sensibilisations et formations à l'égalité pourront être développées en entreprise.
- Le PLIE souhaite également développer les visites de femmes en entreprises dans le cadre de leurs parcours de retour à l'emploi.
- Une conférence sur l'égalité F/H sera organisée en collaboration avec l'UPHF en 2023.

Les indicateurs de suivi :

- 1 session de formation organisée pour les entreprises du technopôle Transalley (en novembre)
- 1 session de travail interne au service développement économique (Charte)
- 1 Charte de l'entreprise engagée en cours de rédaction
- 1 Annexe aux conventions dédiée à la récolte de données sur la politique égalité F/H des entreprises : en cours de rédaction
- 3 femmes ont visité une entreprise automobile prestataire de Toyota avant emploi dans celle-ci (PLIE)
- 4 outils de communication réalisés intégrant l'égalité (représentation des femmes)

PROJET : INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS LES PROJETS DE RENOUVELLEMENT URBAIN ET D'AMÉNAGEMENT

Les objectifs du projet :

- Favoriser l'accès à tous et toutes des espaces publics
- Développer l'usage des espaces publics et leur appropriation par les femmes, améliorer leur bien être dans les espaces publics
- Sensibiliser et former les entreprises, bureaux d'études intervenant dans la création ou la gestion des aménagements publics à l'urbanisme sensible au genre

Les actions engagées en 2022 :

- 2 marchés de maîtrise d'œuvre intègrent l'égalité femmes-hommes de façon détaillée (demande de prise en compte de l'égalité dans la réponse et notamment dans la note méthodologique).
- Les réponses aux consultations intégrant l'égalité femmes-hommes ont été peu détaillées sur les conditions de prise en compte de cet enjeu, ce qui démontre une nécessaire montée en compétence des opérateurs sur le sujet et peut-être une formulation plus claire dans le cahier des charges.

Les perspectives de travail :

- La mise en œuvre des deux marchés de maîtrise d'œuvre intégrant l'égalité femmes-hommes sera suivie de près afin d'analyser l'impact sur ces deux premiers marchés.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

- Un temps d'échange spécifique avec les maîtrises d'œuvre des marchés sera proposé pour analyser leur compréhension du cahier des charges et pouvoir le cas échéant mieux appréhender cet élément dans les marchés de maîtrise d'œuvre à venir.
- Des actions de concertation spécifiquement dédiées aux femmes seront déployées sur les quartiers Faubourg de Lille et Le Coq (dans le cadre des marchés de MOE). Si ces opérations s'avèrent pertinentes, elles pourront être développées sur d'autres marchés.
- Un outil de suivi des actions de communication et de concertation va être produit pour suivre en séance la place des femmes et garantir plus d'égalité.

Les indicateurs de suivi :

- 2 projets de renouvellement urbain intégrant les enjeux d'égalité (Le Coq et Faubourg de Lille phase 2)
- 6 marchés de maîtrise d'œuvre ou d'études pré-opérationnelles intégrant la clause égalité de Valenciennes Métropole (sur un total de 8 marchés en 2022)

PROJET : INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS LES CLAUSES D'INSERTION

Les objectifs du projet :

- Diversifier les clauses d'insertion
- Valoriser les métiers de l'insertion auprès des prescripteurs, des entreprises et du public
- Améliorer l'égalité dans les clauses d'insertion

Les actions engagées en 2022 :

- La diversification des clauses a été initiée sur 2 marchés de nettoyage calibrés et attribués (Bruay et Valenciennes). Cela représente 8 femmes à l'emploi sur 9 contrats.
- 1780h de prestations intellectuelles ont été calibrées au 30/09/2022.
- La clause est également présente sur le marché de Valenciennes Métropole concernant le tri des déchets (4 femmes à l'emploi/15 contrats) et sur le marché Alstom : 4 femmes sur 9 contrats pro sur le groupe 2022/2023.
- Pour lutter contre les stéréotypes liés aux métiers de la clause, un portrait a été réalisé via le podcast *Les inspirantes*, il présente une femme sur un métier de plaquiste et une visite d'entreprise a été réalisée dans l'industrie automobile. (Action réalisée en lien avec la communication.)
- Le sujet de l'égalité femmes-hommes est également porté de manière spécifique lors des réunions et échanges informels avec les prescripteurs, des entreprises et des maîtres d'ouvrages.

Les perspectives de travail :

- Informer les acteurs de la commande publique sur la diversification des marchés (communes de Valenciennes Métropole)
- Développer les visites d'entreprises (3 ou 4 par an) pour ouvrir le champ des possibles

Les indicateurs de suivi :

- Au 31/08/22 : 33 femmes ont réalisé des heures d'insertion (19 à la même période en 2021)
- 15% des heures d'insertion ont été réalisées par des femmes dans les clauses d'insertion
- 15 entreprises ont été sensibilisées à l'égalité via des interventions lors des réunions de chantiers ou des COPIL
- 4 actions ont été financées visant à promouvoir le retour à l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes
- 1 visite a été réalisée
- 1 portrait de femme en insertion a été réalisé (en lien avec la communication)

PROJET : FAVORISER L'ÉGALITÉ DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Les objectifs du projet :

- Sensibiliser les acteurs et actrices de l'ESS à l'égalité femmes-hommes et les accompagner à la montée en compétences
- Communiquer en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS

Les actions engagées en 2022 :

- Une formation a été organisée par le STAJ en mars sur le thème de l'égalité dans la vie associative.
- Le plan d'actions égalité a été promu dans le cadre de l'appel à projet ESS ainsi que lors d'une rencontre avec les structures de l'ESS. Cela permet de valoriser les engagements de la métropole et de sensibiliser les structures à la démarche.
- Un travail est également mené pour inciter les structures à produire des données genrées. Une partie doit être complétée dans l'appel à projets à ce sujet (répartition F/H parmi les équipes salariées et au sein des gouvernances).

Les perspectives de travail :

- L'organisation d'une conférence dédiée au thème de l'égalité F/H dans l'ESS est envisagée dans le cadre du partenariat entre Valenciennes Métropole et l'Université.
- L'inscription d'un paragraphe dédié dans les conventions est également à prévoir pour 2023.

Les indicateurs de suivi :

- 1 formation organisée le 11 mars par le STAJ sur le thème égalité et vie associative, mobilisant 18 participantes et participants, et 4 intervenants
- 1 rencontre ESS à l'occasion de laquelle le plan d'actions égalité a été communiqué

PROJET : FAVORISER L'ACCES À LA CULTURE POUR TOUTES ET TOUS

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 événements 100% égalitaires
- Rendre visibles les femmes dans le patrimoine de Valenciennes Métropole

Les actions engagées en 2022 :

- Des formations ont été dispensées en direction des structures de la culture et du tourisme du territoire. 3 sessions ont été organisées en 2022 : une session généraliste sur les enjeux de l'égalité dans la culture, une session spécifique aux sujets RH et une session sur l'égalité dans les événements et contenus culturels.
- Dans le cadre de la résidence-mission de l'artiste Julien Bucci au collège de Quiévrechain, une Brigade d'Intervention Poétique a été imaginée. À cette occasion les élèves ont lu des poèmes (écrits par eux) aux CM2, abordant la problématique du sexisme, de l'homophobie, de la banalisation des violences (verbales/gestuelles) dirigées contre les filles, des stéréotypes de genres.
- Un dispositif spécifique a été mis en place à l'occasion de l'évènement « La Fête à Marcel et son Orchestre » le 11 juin 2022 par l'association *Nous Toutes* (section 59 Valenciennois), qui agit au niveau du territoire en faisant de la prévention. Lors de l'évènement « La Fête à Marcel et son Orchestre », l'association a mené une action de sensibilisation et prévention pour la lutte contre les agressions sexuelles en milieu festif. Les bénévoles ont tenu un stand afin de sensibiliser et intervenir auprès des enfants et adultes. L'association a également recueilli les témoignages de certains festivaliers et festivalières.
- Un portrait a été réalisé de Virginie Foucault, Directrice du Boulon, Centre national des Arts de la rue et de l'espace public (en lien avec la communication).

Les perspectives de travail :

- Soumettre la rédaction d'une « charte de l'évènement égalitaire » en collaboration avec les structures culturelles. Ce document pourrait être introduit dans le dossier de demande de subvention.

Les indicateurs de suivi :

- 2 des 3 sessions de formation organisées les 4 juillet et 13 octobre (3ème en décembre) pour les structures culturelles et touristiques
- 16 personnes représentant 11 structures étaient présentes à la première session et 8 structures à la deuxième session.
- 1 projet artistique conçu dans le cadre des résidences-missions traitant du sexisme, de l'homophobie, de la banalisation des violences (verbales/gestuelles) dirigées contre les filles, des stéréotypes de genres avec l'artiste Julien Bucci. Le travail a été réalisé avec 3 classes de 4e – 22 à 25 élèves / classe
- 1 mise à disposition de l'exposition « Ça nous est égal » au collège de Quiévrechain » en lien avec l'intervention de l'artiste Julien Bucci

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

- 1 évènement ayant mis en place un stand de prévention spécifique
- 1 portrait a été réalisé (en lien avec la communication)

Représentation des femmes parmi les structures du territoire soutenues (au titre du projet ou de l'activité) par Valenciennes Métropole :

- Part des femmes dans les équipes permanentes : 52%
- Part des femmes dans les bureaux des associations : 34%
- Part des femmes Présidentes : 29%

Focus sur le théâtre d'Anzin : Représentation des femmes dans la saison 2021-2022 soutenue par Valenciennes Métropole :

- Part des femmes parmi les intermittents de la programmation : 21%
- Part des femmes parmi les équipes techniques et production de la programmation : 12%
- Part des femmes parmi les artistes de la programmation : 25%
- Part des femmes parmi les équipes théâtre de la programmation : 38%

PROJET : FAVORISER L'ACCES AU TOURISME POUR TOUTES ET TOUS

Les objectifs du projet :

- Multiplier les portraits de femmes inspirantes du territoire (podcasts, interviews vidéos, portraits photos, rencontres, etc.)
- Rendre visibles les femmes dans le patrimoine minier

Les actions engagées en 2022 :

- Plusieurs portraits ont été réalisés en lien avec la communication : portrait interview de Cécile Gervais, Présidente de la FLAC (en duo avec Franz Wozniak), portrait interview de Sophie Lemp, autrice du podcast G2084 (podcast d'anticipation au cœur du Valenciennois sur les traces d'Emile Zola), portrait de la Clairon, célèbre actrice du 18e siècle née à Condé-sur-l'Escaut.
- Mise en avant des membres féminines de l'association Bubble K dans le cadre du projet de la bière rose avec l'Étincelle voyageuse Cuvée des roses.
- L'Office de tourisme et la Cité des Congrès participe également aux sessions de formation égalité F/H instaurées par la CAVM.

Les perspectives de travail :

- L'équipe de l'Office de tourisme reste attentive à la place accordée aux femmes dans ses actions au quotidien et en fonction de l'actualité : par exemple l'Office va mettre en avant les Brasseurs du territoire à l'occasion de son évènement *Valenciennes à table* mi-octobre. Parmi ces brasseurs : Victoire Delfosse qui a repris la brasserie de son père à Bellaing et Stéphanie Parsy qui a convaincu son mari de créer une brasserie à Saultain.
- L'Office de tourisme s'est récemment lancé dans une démarche d'accompagnement RSE, qui va participer aux réflexions en matière d'égalité femmes-hommes.

Accusé de réception en préfecture 059-245901160-20221124-9709-DE Date de télétransmission : 28/11/2022 Date de réception préfecture : 28/11/2022

- L'office de tourisme et la Cité des congrès vont également participer à la définition de la charte pour l'évènementiel égalitaire avec les structures de la culture.

Les indicateurs de suivi :

- Nombre de portraits réalisés : 4 (en lien avec la communication)
- Portrait interview de Cécile Gervais, Présidente de la FLAC (en duo avec Franz Wozniak) : mise en ligne il y a 2 mois / 502 vues sur *Youtube* / 2538 personnes touchées sur *Facebook*
- Portrait interview de Virginie Foucault, Directrice du Boulon, Centre national des Arts de la rue et de l'espace public, Vieux-Condé : mise en ligne il y a 2 mois / 176 vues sur *Youtube*
- Portrait interview de Sophie Lemp, autrice du podcast G2084 : mise en ligne il y a 8 jours / 38 vues *Youtube* / 1,5k personnes touchées sur *Facebook* / 224 vues sur *Instagram*.
- Portrait de la Clairon, célèbre actrice du 18e siècle née à Condé-sur-l'Escaut : mise en ligne il y a 1 an / 31 vues sur *Youtube* / 6,2K personnes touchées sur *Facebook* / 262 vues sur *Instagram*.
- Mise en avant des membres féminines de l'association Bubble K projet de la bière rose avec l'Étincelle voyageuse Cuvée des roses : mise en ligne il y a 11 mois / 257 vues *Youtube* / 1,9 K personnes touchées sur *Facebook* / 165 vues sur *Instagram*.
- Nombre d'ex. du magazine *L'Étincelle* n°8 : 6 000 exemplaires

PROJET : FAVORISER L'ACCÈS AU SPORT POUR TOUTES ET TOUS

Les objectifs du projet :

- Permettre aux femmes et hommes d'accéder à toutes les activités sportives du territoire
- Renforcer les pratiques inclusives dans le sport
- Garantir des évènements égalitaires

Les actions engagées en 2022 :

- Afin de renforcer le diagnostic territorial, le dossier de demande de subvention intègre des éléments permettant de recueillir des données genrées sur la répartition femmes-hommes dans les structures sportives (équipe, direction, adhésion)
- Un article a également été ajouté dans la convention de partenariat concernant l'engagement de Valenciennes Métropole pour l'égalité entre les femmes et les hommes, il est présenté ci-dessous :

Article 4 : CHARTE EUROPÉENNE À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1)

Dans le cadre du développement de sa politique visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, Valenciennes Métropole qui a signé, en septembre 2019, la Charte Européenne à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale propose à ses associations partenaires, si elles le souhaitent, de participer à des formations de sensibilisation. Les dates et lieux seront transmis au cours de l'année 2022.

Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

Les perspectives de travail :

- Deux temps de formation sur l'égalité femmes-hommes dans le sport sont prévus le mardi 15 novembre 2022 au Stade du Hainaut : le matin pour le réseau des professionnelles et professionnels du sport (responsables des services des sports et élues et élus aux sports des communes de Valenciennes Métropole) et l'après-midi pour les 15 associations sportives subventionnées par Valenciennes Métropole en 2022.
- Mise en œuvre d'une réunion avec les organisateurs de courses pédestres afin d'évoquer les axes à instaurer pour que leurs compétitions soient plus égalitaires.

Les indicateurs de suivi :

Représentation des femmes dans les structures sportives soutenues par Valenciennes Métropole :

- Part des femmes parmi les présidences : 6% (soit 1 femme)
- Part des femmes parmi les conseils d'administration : 38%
- Part des femmes parmi les bureaux : 36%
- Part des femmes parmi les personnes licenciées : 27%
- Part des femmes parmi les personnes salariées des structures : 34%

PROJET : ENCOURAGER L'ACCÈS À L'AGRICULTURE POUR LES FEMMES

Les objectifs du projet :

- Développer un réseau de partenaires
- Valoriser la place des femmes dans l'agriculture (déconstruction des stéréotypes auprès du grand public, diffusion de portraits de femmes)
- Mettre en œuvre des actions encourageant l'accès des femmes à l'agriculture

Les actions engagées en 2022 :

- Un portrait de femme agricultrice a été réalisé dans le cadre du podcast *Les inspirantes* afin de promouvoir des parcours de femmes sur le territoire (en lien avec la communication).



Accusé de réception en préfecture
059-245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

- Un réseau de partenaires pouvant être sollicités sur le sujet a été identifié : *SAFER, Terres de Liens, PNRSE*, etc. La prise de contact avec les partenaires vise à s'étoffer notamment depuis la prise de poste de la chargée de mission agriculture et alimentation.
- Deux zones sont actuellement à l'étude pour acquisition en vue du développement d'une activité agricole. Si ces fonciers se révèlent compatibles avec une activité agricole, des appels à projets seront lancés et privilégieront des profils féminins.

Les perspectives de travail :

- Étudier le potentiel agricole des 2 fonciers précités. S'il y a un potentiel : rédiger les AAP en fixant des critères d'attribution permettant de favoriser les profils féminins. S'il n'y pas de potentiel : faire une recherche spécifique de fonciers dans cet objectif.
- Réaliser d'autres portraits *Les inspirantes* en lien avec la communication : le prochain sur une femme ouvrière agricole ou sur une femme ayant une fonction dans une instance agricole (élue Chambre agriculture, représentante de syndicat, présidente d'association).
- Un diagnostic va être mené prochainement pour répondre à la problématique globale de méconnaissance du milieu agricole sur le territoire. Il sera prévu de collecter des informations sur la place de femmes dans l'agriculture locale.

Les indicateurs de suivi :

- 1 portrait de femmes réalisé
- Pas d'indicateur actuellement sur la part de femmes agricultrices sur le territoire. Le diagnostic prévu permettra d'y répondre.

PROJET : ENCOURAGER LA MOBILITÉ DE TOUTES ET TOUS SUR LE TERRITOIRE DE VALENCIENNES METROPOLE

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 2022 :

- Dans le cadre du projet européen MOBI-MIX, une enquête a été lancée à l'été 2022 pour évaluer l'adoption par les usagers et usagères des services proposés dans les Hubs de mobilité en expérimentation sur 2 sites-pilotes (P+R Nungesser et Université). L'analyse des résultats, prévue fin 2022, permettra d'apporter des éléments d'information sur les pratiques de mobilité. Dans le cadre du projet européen MOBI-MIX, un temps d'animation a été organisé en lien avec *Transalley* pour faire découvrir les services du Hub de mobilité Université aux usagers et usagères du Campus du Mont Houy et du Technopole.

Les perspectives de travail :

- Dans le cadre du projet MOBI-MIX, un travail d'évaluation complémentaire de type focus group pourrait être mené afin d'identifier plus finement les freins et leviers favorisant ou limitant le changement de pratique de mobilité, notamment chez les femmes.
- Une sensibilisation à l'égalité femmes-hommes sera proposée aux opérateurs et acteurs de la mobilité : nouvel exploitant du réseau *Transvilles* à compter du 1^{er} janvier 2023, Maison du vélo, etc.
- La définition du Plan Vélo de Valenciennes Métropole sera poursuivie en 2023 afin de développer une offre d'itinéraires cyclables, continus et sécurisés, favorisant la pratique quotidienne du vélo, pour toutes et tous.

Les indicateurs de suivi :

- Le Forum des Mobilités organisé le 4 mai dans le cadre du PIA Jeunesse a permis de sensibiliser 250 collégiennes et 250 collégiens du territoire aux solutions de mobilité pour accéder à la formation, à l'emploi, aux loisirs et la culture.
- Le dispositif d'Aide à l'achat a permis d'accompagner 219 femmes et 214 hommes dans l'acquisition d'un vélo ou d'une trottinette (chiffre au 1^{er} septembre 2022) pour favoriser la mobilité douce au quotidien.
- Nombre d'actions financées visant à accompagner la mobilité des femmes : 2 (Forum des mobilités et MOBI-MIX)

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

Poursuivre la mise en œuvre du plan d'actions 2021-2023

La dernière année du plan d'actions permettra de renforcer la sensibilisation des partenaires et d'approfondir progressivement la démarche en les outillant et en les incitant dans le cadre du partenariat avec Valenciennes Métropole à favoriser l'égalité dans leurs actions (production de données genrées en interne, déploiement de l'approche intégrée de l'égalité dans leurs projets, production d'indicateurs d'évaluation genrés).

Des actions particulièrement innovantes, comme le bonus égalité mis en place dans le cadre du contrat de ville, la création d'une charte de l'entreprise engagée et d'une charte de l'évènement égalitaire, seront suivies avec attention pour évaluer leur impact et l'intérêt de les renforcer ou les étendre à d'autres politiques publiques.

Évaluer le premier plan d'actions et préparer le plan d'actions 2024-2026

A l'issue du premier plan d'actions, un travail d'évaluation sera porté en lien avec les référentes et référents de Valenciennes Métropole. Il s'agira pour chaque projet d'identifier ce qui a fonctionné et ce qui doit être renforcé dans la nouvelle édition du plan d'actions. Ce nouveau plan d'actions pourrait permettre d'aller encore plus loin dans la démarche, en poursuivant cette logique

Accusé de réception en préfecture
059245901160-20221124-9709-DE
Date de télétransmission : 28/11/2022
Date de réception préfecture : 28/11/2022

d'incitation à agir, voire le cas échéant en allant sur des mesures plus systématiques et contraignantes sur certaines actions. Il permettra ainsi de concrétiser les engagements du mandat.

Préparer l'organisation d'un évènement national sur l'égalité femmes-hommes

Un évènement national en 2024 pourra être l'occasion de dresser le bilan du premier plan d'actions et de valoriser la démarche portée par Valenciennes Métropole. Cet évènement, initié par Valenciennes Métropole, pourra également être un temps de mise en réseau et de promotion des pratiques d'égalité portées par d'autres collectivités territoriales, administrations, entreprises ou institutions sur le territoire national.

Préfigurer l'observatoire des violences conjugales

Les prochains mois permettront également de poser les bases d'un observatoire des violences conjugales. Le projet que souhaite porter la métropole en partenariat avec la Communauté d'agglomération Porte du Hainaut, la Sous-Préfecture, le Parquet et le Département vise à répondre à 3 objectifs :

- Renforcer le diagnostic territorial sur les ressources existantes et leur capacité à répondre aux enjeux locaux
- Faciliter la mise en réseau des différents acteurs et actrices de la prévention et de la lutte contre les violences conjugales
- Conduire et promouvoir une politique de prévention à travers le déploiement des actions des opérateurs et opératrices