



# **EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

## **RAPPORT ANNUEL - ANNEE 2017**

**- SEANCE DU 25 JUIN 2018 -**

## Sommaire

<b>1. EGALITE PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>3</b>
1-1 Favoriser les parcours professionnels dont la mixité dès le recrutement .....	3
1-2. Mesurer et réduire les éventuels écarts de rémunération .....	4
1-3. Conditions d'emploi : statut, temps, absences, articulation des temps et conditions matérielles .....	8
1-4. Prévenir et agir contre les violences .....	9
1-5. Suivre, analyser, communiquer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	9
<b>2. DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE .....</b>	<b>11</b>
2-1. Assurer une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos supports de communication....	11
2-2. Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes. ....	11
2-3. Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans nos différents projets. ....	11
Focus → L'approche transversale de l'égalité femmes-hommes dans le cadre du PLIE.....	12
Focus → Dimension égalité femmes-hommes dans les projets de coopération décentralisée.....	12
2-4. Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées, et dans la commande publique. ....	13
2-5. Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans nos projets et manifestations.....	14
→ Conseil consultatif de développement.....	14
→ Environnement.....	14
→ Culture.....	14
→ Réunion des musées métropolitains.....	16
<b>3. FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS NOS POLITIQUES PUBLIQUES.....</b>	<b>17</b>
3-1. Aménager des espaces publics plus égalitaires. ....	17
3-2. Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans les transports en commun.....	18
3-3. Encourager l'égalité dans le sport.....	19
3-4. Promouvoir l'égalité dans la création d'entreprises .....	21
3-5. Développer l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville. ....	21
3-6. Valoriser la journée internationale des droits des femmes.....	22

# 1. EGALITE PROFESSIONNELLE

Le suivi 2017 des accords professionnels en lien avec les données des rapports de situation comparée 2016 est basé sur le plan d'action de nos accords professionnels publics et privé 2017/19 composés de 5 parties. Ainsi, les indicateurs suivis par thème et les travaux des groupes de travail avec les représentants syndicaux notamment avec un objet d'étude défini ont permis d'objectiver les données et d'analyser différentes variables emplois et rémunérations notamment. Ce suivi a permis également d'avancer sur les conditions d'emploi favorables tant aux femmes et hommes en milieu professionnel.

## 1-1 Favoriser les parcours professionnels dont la mixité dès le recrutement

(cf - Plan d'actions 2017-2019 : 1.1- Recrutement, 1.2 – Formation et 1.3 – Mobilité)

Les disparités et axes d'amélioration au niveau de la mixité de certains parcours professionnels et emplois sont à prendre en compte dès 2017.

Pour les indicateurs liés aux offres d'emplois, l'unité recrutement / mobilité du service gestion prévisionnelle emploi et compétence (GPEC) a participé à deux forums en 2017.

Concernant **le recrutement**, un suivi a été réalisé sur différents métiers techniques (ripeur, agent d'exploitation voirie, opérateur curage, plombier) ou administratifs (assistant ou gestionnaire administratif), et il a été relevé que les candidats postulants sont quasi exclusivement masculins ou féminins.

Une **étude par genre des candidatures** suite à la diffusion d'offres d'emploi sur postes permanents a été réalisée : 3 postes ont été ciblés pour cette étude : **Assistant (e) administratif (ve) (recrutement en droit public et privé) ; Agent (e) exploitation ; Plombier (e) intervention réseau (recrutement en droit privé)**

L'étude a été étendue aux recrutements des contrats emplois d'avenir, contrats aidés réservés aux 16 -25 ans. L'analyse globale a donc porté ainsi sur 19 recrutements permanents : 8 postes d'agent d'exploitation voirie + 1 poste contrat emploi avenir (CEA) ; 8 postes d'assistants administratifs et 2 postes de plombiers intervention réseau + 3 postes CEA.

Malgré les annonces qui montrent une volonté de mixité, les candidatures, jurys, stages découvertes métiers et sélection rendues ayant fait l'objet d'étude, les recrutements restent très sexués. Ainsi, il a été proposé en décembre 2017 un travail plus spécifiquement d'analyse du cadre d'emplois d'ingénieur en 2018 pour les agents publics avec restitution début 2019. En effet, les emplois retenus initialement de catégorie C pour l'étude ne pourront engendrer de résultats significatifs à court terme.

**Le travail de « sourcing » nécessaire dans les écoles par exemple et en faveur des postulants** est validé pour 2018 en lien avec la communication externe sachant que les effets seront de portée de long terme.

- ✓ intégrer les visuels mis en place montrant des agents et agents féminin en situation de travail dans le logiciel de recrutement accessible via l'extranet Métropole.
- ✓ mettre en place des flyers de communication avec ces visuels afin que la direction des ressources humaines puisse les diffuser lors des forums emplois, dans les centres de formation d'apprentis et écoles avec lesquelles nous travaillons pour recruter sur certains emplois (plombier, pour exemple).
- ✓ Envisager dès que des résultats seront là, de diffuser des visuels d'agents en situation de travail sur d'autres supports de communication, plus tournés vers les habitants.

En compléments des objectifs de progrès liés à la mixité des emplois dont le recrutement, à l'occasion des travaux d'analyse sur les écarts de rémunération et les variables de paye influentes (cf point II), des disparités ont été observées sur **l'accès aux emplois les plus qualifiés**, plus souvent accordés aux hommes qu'aux femmes. Des pistes d'actions visant à favoriser plus de mixité sur les emplois les plus qualifiés ont été repérés et traduites par les préconisations suivantes :

- ✓ mener des actions de sensibilisations en faveur de la mobilité des femmes sur des postes de cadres, cadres supérieurs et cadres dirigeants (C/CS/CD) pour les salariés de droit privé mais également sur des emplois de technicien supérieur de maîtrise (TSM) et en catégories A et B pour les agents à statut public :
  - l'ensemble des acteurs de la fonction ressources humaines (DRH, CODIR, directeurs) et les membres des instances représentatives du personnel (Comité technique et comité d'entreprise) ont été ou seront sensibilisés aux résultats de cette étude et de ces préconisations d'ici juin 2018 :
- ✓ sensibiliser les membres des commissions administratives paritaires (CAP) pour les agents publics et les encadrants (directeurs) à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
  - en amont des réunions des CAP d'Octobre 2017, une information a été faite aux membres sur les résultats de cette étude et sur un bilan des évolutions de carrières par genre sur les 5 dernières années. Dorénavant, un bilan genré des résultats des CAP N-1 est présenté lors des CAP du 2<sup>ème</sup> semestre de l'année.
- ✓ à venir, renforcement des démarches incitatives vers plus de mixité dans les recrutements par de la pédagogie et l'affichage de l'objectif à différents niveaux
- ✓ portage accentuée par la DGS quant à ce sujet par l'intermédiaire des retours de suivi des évolutions d'indicateurs.

## **1-2. Mesurer et réduire les éventuels écarts de rémunération**

Plan d'actions 2017-2019 : 2.1 – Rémunération, 2.2 - Carrière statutaire et 2.3 – Carrière

En 2017, il y a eu trois réunions de travail au 1<sup>er</sup> semestre 2017 avec les représentants du personnel pour les personnels à statut public concernant l'étude relative aux rémunérations et analyse d'éventuels écarts avec proposition d'actions. (a). Trois réunions de travail avec les représentants du personnel pour les personnels à statut privé de la régie de l'eau et de l'assainissement ont eu lieu également. (b)

### **a) L'étude relative aux agents publics**

A partir des écarts constatés dans le RSC 2015 de rémunération nette, toutes catégories confondues et selon la répartition femmes et hommes, L'objet du groupe de travail sur les rémunérations a été, dans un premier temps, d'étudier par catégorie et filière les possibles différences de rémunération entre les femmes et les hommes hors éléments variables de paie. Dans un deuxième temps, des études complémentaires, à l'initiative du groupe de travail, ont été menées sur des points particuliers pouvant expliquer les différences constatées. Les différents points d'étude (mars 2017) ont été centrés en effet sur les facteurs pouvant impacter le niveau de rémunération : l'ancienneté des agents en lien avec leur échelon et leur âge, leur régime indemnitaire en lien avec le niveau de responsabilité et le régime indemnitaire de rattachement, les avancements de grade, la promotion interne.

Les études suivantes ont donc été menées : -Proposer un tableau comparatif (F/H) des salaires bruts des titulaires et stagiaires par catégorie hiérarchique et filière sans les éléments variables de paie (astreintes, heures sup, SFT, remboursement de frais...) pour un mois donné (mars 2017) et avec et sans NBI. Le constat de départ était que plus le niveau de la catégorie est important, plus la différence de salaire net moyen annuel entre les hommes et les femmes s'accroît.

-Etudier les différences de rémunération entre les femmes et les hommes au moment de leur recrutement en qualité de contractuel sur des emplois permanents équivalents

-Analyser la proportion des femmes et des hommes au sein d'un grade selon leurs niveaux de responsabilités et d'encadrement

-Analyser la répartition en nombre des femmes et des hommes dans les niveaux de responsabilités 3A et 3 B

-Analyser les promotions internes par genre en catégorie A et B depuis les 5 dernières années, puis analyse genrée des avancements de grade.

**3 principaux facteurs** (hors éléments variables de paie) ont été mis en avant ayant un impact sur les rémunérations :-le niveau de responsabilité du poste occupé ; - le niveau d'échelon atteint par l'agent dans son grade ; -l'âge de l'agent.

En Catégorie C :-filière administrative : Les femmes ont un niveau de rémunération supérieur à celui des hommes (+4,78%) et tous les indicateurs étudiés ont confirmé l'observation initiale.

filière technique :- cadre d'emplois des adjoints techniques : Les hommes ont un niveau de rémunération supérieur aux femmes (+3,16 %). Seul l'impact du niveau d'échelon vient confirmer l'observation initiale, mais dans un cadre d'emplois où, pour rappel, les femmes ne représentent que 8% de l'effectif.- cadre d'emplois des agents de maîtrise : Les hommes ont un niveau de rémunération supérieur aux femmes (+3,16% adjoint technique). Les hommes représentent 92 % du cadre d'emplois.

En Catégorie B :- filière administrative : les hommes ont un niveau de rémunération supérieur aux femmes (+2%). - filière technique, les hommes ont un niveau de rémunération supérieur aux femmes (+3.27%).

En Catégorie A –filière administrative : les hommes ont un niveau de rémunération supérieur aux femmes (+6.03%).- filière technique, les hommes ont un niveau de rémunération supérieur aux femmes (+4.47%).

Il a été montré que les niveaux de responsabilités des postes occupés expliquent une partie de la différence de rémunération observée en 2016. **Ainsi est-il possible de conclure que, à emploi et statut équivalent, la rémunération en tant que telle est identique pour les agents, quel que soit leur sexe.**

Concernant **l'analyse des promotions internes par genre en catégorie A et B** depuis les 5 dernières années, puis l'analyse genrée des avancements de grade. Il a été en effet nécessaire de mener d'autres études sur les emplois de direction, le niveau d'échelon, la pyramide des âges et de mettre en perspective ces chiffres avec la répartition genrée des effectifs pour analyser ces résultats.

Ces **études complémentaires** ont permis d'observer que les femmes représentent 30% des emplois de direction. Il a aussi été montré que **les hommes ont une ancienneté supérieure à celle des femmes en général**, hormis dans la catégorie C de la filière administrative et dans le cadre d'emplois des adjoints techniques (notamment le 3<sup>ème</sup> grade).

**La répartition genrée des promotions internes et des avancements de grade pour les catégories A et B** ne correspond pas toujours à la répartition des femmes et des hommes dans le grade. Elle est plus souvent favorable aux hommes :

Il est donc possible d'affirmer que les différences de rémunération observées entre les hommes et les femmes sont en parties dues à **l'ancienneté des agents** (niveau d'échelon détenu), hormis pour les adjoints. **Il n'est cependant pas possible d'agir sur cette variable. Globalement, de 2012 à 2016, la promotion (promotion interne et avancement de grade) a été globalement plus favorable aux hommes qu'aux femmes.**

**Ainsi, pour agir, plusieurs réunions de partage des résultats et sensibilisations** ont eu lieu à l'issue de ce travail, CODIR, CAP, CT, CE et une réunion des directeurs est prévue en 2018 suite à la validation du président en CT du 15 février 2018. Initialement, une sensibilisation des élus CAP a déjà été réalisée.

Pour les agents à statut public, le plan d'actions 2018 s'oriente vers ces points:

- 1- favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités en catégories B et A
- 2- sensibiliser les élus et les membres des organisations syndicales siégeant en CAP ainsi que les directeurs (CT du 15 février) afin d'aboutir à une plus grande parité dans les propositions de promotions.

Les primes varient par ailleurs par statut entre titulaires et contractuels et augmentent en fonction des catégories A, B et C.

**Pour aller plus loin**, sachant que l'évolution dans la carrière statutaire est en lien avec l'emploi occupé, il paraît utile par la suite d'affiner la répartition homme / femme par niveau de responsabilité de l'emploi afin de cerner ceux sur lesquels des marges de progrès sont envisageables.

## **b) L'étude relative aux agents à statut privé**

L'étude des rémunérations et facteurs influents a pour point de départ l'observation du RSC 2015), qui montrait, à l'échelle annuelle, une différence de rémunération entre les hommes et les femmes notamment appartenant au groupe des cadres (cadre, cadre supérieur, cadre dirigeant).

Il a été objectivé qu'il n'existait pas de différences de rémunération notable entre les femmes et les hommes salariés à statut privé de la régie de l'eau et de l'assainissement à partir des études suivantes :

L'Etude des différences de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des cadres (C/CS/CD).

La différence observée annuellement dans le RSC 2015 entre la rémunération des femmes et des hommes **cadres** se confirme de manière globale pour le mois de mars 2017, mais pas par catégorie. En effet, les femmes occupant un poste de cadre (C/CS), ont en moyenne une rémunération brute mensuelle supérieure à celle des hommes. On observe par ailleurs qu'au sein de la catégorie CD, les postes sont uniquement occupés par des hommes. Enfin, les hommes représentent 78.4% de la catégorie générale des cadres.

A été observé une stricte égalité de niveau de rémunération de base entre les femmes et les hommes lorsque toutes les variables de paie sont exclues du calcul. Cela s'explique par l'existence de groupes de classification non genrés qui s'appliquent à l'ensemble des salariés. Au final, de par la répartition inégale des hommes et des femmes au sein des groupes de classification, on constate que la rémunération globale moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes

**Cette étude a montré un niveau de rémunération strictement identique** entre les femmes et les hommes dans chaque classification lorsque les variables de paie sont exclues des comparaisons

Avec la prise en compte de la prime d'ancienneté le niveau de rémunération des hommes devient supérieur à celui des femmes à classifications identiques. Les hommes ont donc **une ancienneté au sein de la régie plus grande** que les femmes.

Il a été observé, par comparaison avec le point 2, que dès lors que l'on prend en compte la prime d'ancienneté, l'écart entre la rémunération brute mensuelle par niveau de classification entre les femmes et les hommes se creuse.

Cela laisse supposer que les hommes ont, en moyenne, une **ancienneté supérieure** à celle des femmes.

L'analyse de la répartition au sein des groupes de classification des postes techniques et administratifs, a montré un positionnement légèrement plus favorable des postes techniques dans les classifications TSM, C et CS, un positionnement plus favorable des postes administratifs dans la classification T et une absence de différence pour les OE.

Il a donc été conclu à une **absence de différence notable entre les postes techniques et les postes administratifs**. En revanche la **répartition technique/administratif reste très genrée** : 7% des femmes sur les postes techniques seulement, 22% des hommes sur des postes administratifs.

**Des analyses complémentaires ont été menées afin de comprendre cet écart d'ancienneté** entre les hommes et les femmes par **l'étude de l'influence des CDD**.

L'étude sur les recrutements en 2016 a montré que pour un même emploi la classification à l'embauche est la même quel que soit le sexe de la personne recrutée. Il n'y a donc **pas de différence de rémunération** entre les femmes et les hommes au moment du **recrutement**. Par ailleurs, lorsqu'un même emploi fait l'objet de plusieurs recrutements, le sexe des salariés recrutés sur cet emploi est toujours le même. La **répartition des métiers reste très genrée**.

En proportion, les CDD sont plus souvent pourvus par des femmes. Elles sont donc proportionnellement moins nombreuses à bénéficier d'une prime d'ancienneté. L'étude a permis de conclure que la proportion de CDD est plus importante dans la population féminine (18% des emplois féminins contre 4.4% des emplois masculins), mais également que la répartition genrée est plus équilibrée au sein de la direction de l'assainissement.

**Pour conclure**, la différence observée annuellement dans le RSC 2015 entre la rémunération des femmes et des hommes cadres se confirme de manière globale pour le mois de mars 2017, mais pas par catégorie.

En effet, les femmes occupant un poste de cadre (C/CS), ont en moyenne une rémunération brute mensuelle supérieure à celle des hommes.

On observe par ailleurs qu'au sein de la catégorie CD, les postes sont uniquement occupés par des hommes.

Enfin, les hommes représentent 78.4% de la catégorie générale des cadres.

**De ce fait**, des marges de progression sont possibles dans les domaines suivants :

- ✓ favoriser la mixité dans les recrutements de cadres (effectif féminin très faible)
- ✓ favoriser la mobilité des femmes vers des emplois de catégorie supérieure à T
- ✓ favoriser la mixité dans les recrutements en contrat à durée déterminée (CDD).

De 2012 à 2016, la promotion (promotion interne et avancement de grade) a été globalement plus favorable aux hommes qu'aux femmes. Pour le public et le privé, une sensibilisation du CODIR a été réalisée ainsi que les élus de la CAP sur les résultats de cette étude pour les agents à statut public. Une présentation aux directeurs est aussi validée pour 2018 suite au CT du 15 février 2017. Concernant l'emploi des cadres, à compétence égale, les jurys sont sensibilisés et le travail de réseau avec des partenaires ciblés sur certains emplois favorisés.

Aussi, **un travail de plus long terme et systémique est nécessaire** afin d'agir sur les comportements liés aux recrutements (cf. éléments liés au chapitre 1).

Ainsi, nous constatons que plusieurs actions rapport de situation comparé intégré au bilan social ou à la Banque des données économiques et sociales (BDES) de l'établissement, l'étude des rémunérations et ses facteurs influents, les études diverses liées à l'emploi ont permis de rendre plus objectives des données de rémunération ne présentant pas d'inégalité. Cependant, elles ont permis de montrer des disparités et axes d'amélioration au niveau de certains domaines comme les promotions et certains accès professionnels.

Des conditions de travail favorables contribuent par ailleurs à une meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle qu'il convient de traiter (III).

### **1-3. Conditions d'emploi : statut, temps, absences, articulation des temps et conditions matérielles**

Plan d'actions 2017-2019

Statut 3.1, Temps de travail 3.2, CET 3.3, Absences 3.4, Articulation des temps, 3.4 Conditions matérielles, 3.5

Concernant les conditions d'emplois, la **conduite du télétravail** se conçoit comme un projet de changement au sein de la Métropole. Les modalités de mise en œuvre ont démarré avec la participation de la Métropole à un « cluster » ARACT/télétravail à partir du 25 octobre 2016. Elle a permis la mobilisation d'un binôme : un représentant de la Métropole et un représentant des agents, en la personne du secrétaire du CHSCT public ; le partage d'expérience, des travaux d'intersessions mobilisant des outils adaptés.

Une phase expérimentale a démarré en octobre 2016 et se poursuit actuellement. Un carnet de bord est complété régulièrement par les télétravailleurs. Deux bilans sont établis par semestre et communiqués aux instances représentatives du personnel.

Pour 2018, il est prévu, à la fin du premier trimestre, un livrable qui sera un bilan qualitatif de l'expérimentation, portant sur la qualité de vie au travail, sur les nouvelles pratiques de management que le télétravail induit en instituant un groupe travail spécifique. La composition de ce groupe sera paritaire.

Un accompagnement extérieur, est en cours de réflexion avec une mission d'expertise et de conseil auprès de la Métropole dans la réalisation de son futur projet. Il est envisagé également d'instituer un comité de pilotage (premier semestre 2018) comme instance future d'arbitrage stratégique du projet notamment sur les enjeux du télétravail, sur les métiers éligibles (ou activités), les logiciels concernés éventuellement, la prise en charge matérielle, le cadre juridique du télétravail qui a évolué après la parution des ordonnances du 22/09/2017 sans répercussion immédiate pour la fonction publique et sur les textes réglementaires en vigueur, les modalités de sécurisation des connexions, sur les espaces et lieux du télétravail.

Les **absences de 3 mois et plus** vont être plus accompagnées avec la mise en place d'entretiens hiérarchiques et un suivi par la DRH des modalités pratiques en cas de restrictions médicales.

Afin de favoriser le temps de vie professionnelle et personnelle, un nouveau marché a été notifié le 7 décembre 2017 pour le personnel avec de **nouvelles attributions de places de crèches** à compter du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2020. L'offre aux agents est de 18 places pour 2018 dont 14 pour le pôle Rouen et 4 pour le Pôle Seine Sud. Un contrat enfance jeunesse du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2020 est aussi d'actualité afin d'accompagner ce dispositif d'action sociale et obtenir des recettes pour la Métropole compensant partiellement le coût. Les critères d'attribution des places prennent en compte le genre et l'aspect social en générant des points pour les familles monoparentales et enfants en situation de handicap, personnes handicapées. Ces critères ont été mis sur l'onglet égalité professionnelle dans la rubrique Diversité de l'outil intranet destiné aux personnels. D'autres actions ont favorisé la répartition temps de vie



professionnelle et personnelle comme l'expérimentation conciergerie en cours de travail pour une mise en œuvre envisagée au 1<sup>er</sup> trimestre 2018,

D'autres améliorations des conditions de travail se sont concentrées sur les **locaux professionnels** avec prise en compte du genre, - 108 : vestiaires/sanitaires genrés- Bd du midi : sanitaires genrés, mais vestiaires homme uniquement (vestiaires provisoires du hangar dans l'attente des travaux définitifs) - Norwich : vestiaires/sanitaires genrés- PPVS sur site ex-TAE : vestiaires/sanitaires genrés.

Les possibilités d'avoir des vestiaires femmes dans les déchetteries. Saint Etienne (PP2S) ; Caudebec (PPVS) Possibilité ; Cléon (PPVS) Possibilité ; St Martin (PPAC) Quand les travaux seront terminés ; Le Trait (PPAC) quand les travaux seront terminés.

Concernant l'activité de collecte, en 2020, il a bien été intégré dans le projet de nouveau bâtiment en remplacement du CTC la mise en place de vestiaires femmes et hommes. C'est le cas aussi pour certaines activités de l'assainissement (refoulement, bassin rivières) avec le regroupement boulevard du midi et l'intégration de vestiaires adaptés.

Enfin, la prise en compte de **vêtements de travail genrés** plus adaptés et attractifs aux différents personnels a été notée dans le nouveau marché notifié en 2017.

La question de la responsabilité sociale prenant en compte l'intégration du genre est également à noter dans certains **critères d'analyse des offres de marchés**. Ce critère a été pris en compte dans le cadre du renouvellement de l'appel d'offres relatif aux titres repas qui est en cours, au bénéfice du personnel et en appui conseil de la Direction de l'achat public.

#### **1-4. Prévenir et agir contre les violences**

Un support interne "prévenir et lutter contre les agissements sexistes, les harcèlements et les violences a été élaboré par le service ASST avec la collaboration d'un stagiaire de formation psychologue du travail (direction solidarité).

Il a été proposé de l'insérer dans les éléments de cahier des charges de la **future formation tout agent et encadrant par le biais d'un forum théâtre**. Cette fiche action en cours de travail s'inscrit dans le cadre de la démarche Bien vivre ensemble au travail (RPS) comme une action de suivi, les encadrants ayant été formés en 2016 et 2017.

Aussi, une actu RH a été faite en décembre 2017 afin d'annoncer la mise à jour du règlement interne, règlement intégrant désormais des précisions notamment sur la prévention du harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Ce règlement est accessible dans l'appli intranet "c'est pratique" et dans l'onglet qualité sécurité santé environnement (QSSE) dans la partie santé sécurité depuis décembre 2017.

#### **1-5. Suivre, analyser, communiquer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

En matière de communication interne, un mail aux encadrants sur la négociation de l'accord a été envoyé dans le cadre de la newsletter, un Article dans le Métropole Infos sur l'accord et ses principales actions, une information donnée lors d'une émission tv par la responsable de service ASST le 18 octobre 2017 sur la Chaîne normande.

Aussi, nous pouvons noter l'ouverture d'un **onglet intranet** en janvier 2018 intitulé « diversité ». Un article relatif aux nouvelles places de crèches dans l'actu RH du Métropole infos de fin février 2018 est paru.

L'association sportive ASDA 76 est composée dans son organe constituant de femmes et d'hommes ainsi que ses adhérents. D'ailleurs le nouveau bureau est présidé par une femme et une représentation féminine est à noter pour la

Métropole dans cette association inter-administration. Une information régulière auprès du personnel est aussi régulièrement faite afin de favoriser les activités favorisant le bien-être et la cohésion d'équipe intergénérationnelle et mixte.

Globalement, les données RH notamment extraites sont de plus en plus sexuées avec l'intégration de la réflexion intégrée et action sur ce sujet.

Le rapport égalité femmes et hommes présenté annuellement avec le débat d'orientation budgétaire intègre aussi les actions relatives à l'égalité professionnelle.

Enfin, concernant la mixité dans les instances représentatives du personnel, les élections prévues en 2018 permettront de travailler plus spécifiquement ce sujet.

### **Les principales actions travaillées en 2017 dans le cadre de nos engagements respectifs ont été les suivants:**

- les trames types de Rapports de situation comparée travaillées en groupe restreint avec pour le public une trame recentrée sur les indicateurs officiels issus majoritairement du bilan social. Pour le privé, la trame est axée sur les bases de données économiques et sociales (BDES), le rapport en tant que tel n'existant plus. Le rapport public 2016 vous est transmis suite à certaines données qui étaient à reprendre sur les emplois non permanents et l'absentéisme notamment.
- le travail de reprise de données est également enclenché dans le cadre de l'acquisition d'un SIRH qui génère un travail intéressant afin d'avoir une base de données unique. L'outil existant jugé archaïque ne permet pas en effet un travail de qualité et simple.
- l'étude des candidatures et jurys de recrutement.
- les études des recrutements permanents sur les métiers ciblés.
- le travail présenté sur les analyses de rémunération générées avec études de différentes variables influentes avec les groupes de travail restreints publics et privé.
- la formation des porteurs de projet égalité femmes et hommes.
- un cahier des charges réalisé sur l'intégration des violences sexistes dans la future formation agent/encadrant Risque psycho-social (RPS) en cours de travail. C'est une fiche action Bien vivre ensemble au travail.
- l'intégration du risque professionnel lié au genre en prévention et indiqué dans le règlement intérieur qui a été mis à jour.
- les nouvelles places de crèches avec Liberty et un contrat enfant jeunesse (CEJ) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- l'expérimentation du télétravail débutée en 2016 toujours en cours avec un groupe de travail avec les partenaires sociaux et l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).
- les informations, communications diverses... Avec la mise en place d'un onglet intranet Diversité Egalité professionnelle dans la base de données Ressources humaines.

**En synthèse, pour 2018**, nous continuerons à travailler sur les actions prévues en vue d'agir vers plus de mixité emplois et les conditions de travail favorables au développement des parcours professionnels.

## 2. DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE

Les actions menées par la Métropole en 2017 concernent plusieurs domaines.

### **2-1. Assurer une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos supports de communication.**

La communication joue un rôle essentiel en faveur de l'égalité femmes-hommes. Elle permet d'agir, à travers les mots et les images, sur les représentations collectives et ainsi lutter contre les stéréotypes de sexe.

En matière de communication externe, la Métropole a publié un article sur le programme d'actions autour de la Journée Internationale des Droits des Femmes dans le Mag du mois de mars 2017, diffusé des portraits de femmes célèbres dans les écrans Métro/Teor à cette période, et elle présente une rubrique « égalité femmes-hommes / lutte contre les discriminations » dans le rapport d'activités de la collectivité.

En matière de communication interne : publication d'un article dans le magazine interne de la Métropole en mars 2017.

*Orientations pour 2018 : article dans le Mag sur la journée internationale des droits des femmes et réalisation d'un programme des actions sur le territoire, article dans le Mag sur la semaine d'actions autour du harcèlement dans les transports en commun, et article dans le magazine interne sur l'égalité femmes-hommes. Concernant les supports de communication des directions : un comité d'analyse des publications sera programmé en 2018.*

### **2-2. Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes.**

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61) prévoit que les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants présentent annuellement, devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes. Il est donc nécessaire de pouvoir disposer de données quantitatives et qualitatives en matière d'égalité femmes-hommes concernant nos différents domaines d'interventions. Un premier recueil de données a débuté en 2016 (à l'occasion du 1<sup>er</sup> rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes hommes), et se poursuit en 2017 (notamment via le rapport d'activités).

*Orientations pour 2018 : mieux identifier les services producteurs de données, sélectionner le type de données nécessaires afin de pouvoir recueillir davantage de données sexuées et de développer, à terme, un travail d'analyse de ces données.*

### **2-3. Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans nos différents projets.**

L'approche intégrée vise, à chacune des phases d'un projet (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation), à analyser la situation des femmes et des hommes par rapport au projet, identifier les éventuelles inégalités et chercher à les réduire ou à les éliminer. Dans le cadre d'un partenariat de formation avec le CNFPT, en octobre 2017, une session de formation a été proposée à 14 personnes travaillant en mode projet, pour s'approprier cette méthodologie ainsi que les outils nécessaires.

Les objectifs de cette formation :

- Connaître les inégalités femmes-hommes touchant les différentes sphères de la société et les principaux rouages de ces inégalités.
- Savoir identifier les biais discriminants et inégalitaires dans le montage d'un projet.
- Savoir intégrer les questions de genre dans toutes les phases d'un projet.
- Savoir communiquer sans stéréotypes de sexes.

*Orientations pour 2018 : Programmation, en janvier, d'une session de formation supplémentaire sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets, et de deux sessions de retour d'expériences.*

Plusieurs projets de la Métropole s'inscrivent dans le cadre de politiques contractuelles (notamment : fonds européens, contrat de ville) qui intègrent d'ores et déjà le critère de l'égalité femmes-hommes. C'est le cas par exemple du **Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)**.

### **Focus → L'approche transversale de l'égalité femmes-hommes dans le cadre du PLIE<sup>1</sup>**

Le Programme opérationnel national FSE 2014-2020 « Pour l'emploi et l'inclusion en métropole », conformément au règlement européen du 17 décembre 2013, intègre le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Programme opérationnel national (PON) a pris pour engagement d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, dans le cadre d'une croissance inclusive, qui vise à assurer d'une part, de nouvelles compétences et de nouveaux emplois, et d'autre part, à lutter contre la pauvreté.

Le Programme opérationnel national FSE prévoit une mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, laquelle consiste à prendre effectivement en compte ce principe dans tous les axes et mesures (**approche transversale**) et à développer des actions spécifiques en faveur des femmes pour résorber les écarts (approche spécifique).

Dans ce cadre d'intervention, le protocole d'accord du PLIE de la Métropole Rouen Normandie fixe le principe de l'égalité d'accès au dispositif des femmes et des hommes et le Comité de Pilotage est le garant du respect de cette égalité. Il s'agit de l'approche transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes prévue au PON.

Les critères d'intégration et notamment la priorité réservée aux personnes seules et aux parents isolés favorisent l'orientation puis l'accès des femmes à l'accompagnement proposé par le PLIE.

L'individualisation du parcours proposé permet de travailler sur les freins à l'emploi auxquels sont confrontés les femmes (comme la garde d'enfants) et d'ajuster les différentes étapes du parcours aux particularités de leur situation. Les femmes sont particulièrement représentées dans les effectifs du PLIE 2014-2020 (59 %).

Dans le cadre de son opération « PLIE », la Métropole Rouen Normandie réalise certaines actions par voie de marché public. C'est le cas de la mission d'accompagnement à l'emploi, dont le CCTP reprend les termes du protocole d'accord et précise que « Quelle que soit l'origine des candidats, l'intégration au P.L.I.E et la mise en œuvre de l'accompagnement à l'emploi individualisé sont de la responsabilité de l'équipe opérationnelle du P.L.I.E. La décision d'intégration sera prise par la Commission prévue à l'article 7-4-3 ci-dessous, à partir des éléments d'informations recueillis par les accompagnateurs emploi sur les besoins de la personne. » Le dispositif entend ainsi garantir l'égalité de traitement des candidats.

Le marché spécifique de « soutien à l'élaboration du projet professionnel des adhérents du PLIE », en plus des termes du protocole d'accord du PLIE, prévoit quant à lui : « L'opérateur travaillera à l'identification de compétences transférables, à l'élargissement des choix professionnels, et notamment au regard de l'égalité professionnelle femmes hommes. »

### **Focus → Dimension égalité femmes-hommes dans les projets de coopération décentralisée**

Les projets de coopération décentralisée, que la Métropole soutient au titre du 1% de la loi Oudin, ont un impact en matière d'égalité femmes/hommes, en particulier sur la scolarisation des filles.

Par exemple, la construction en 2017 du collège de Ramong'yiri au Burkina-Faso avec l'association Codegaz (association du personnel d'Engie) développe explicitement un engagement fort sur la scolarisation des jeunes filles. Il y a par ailleurs le rôle des mères de famille qui agissent aussi dans le cadre d'une coopérative (que la Métropole n'a pas financée directement, mais c'est toutefois un projet complémentaire inscrit dans une action globale).

---

<sup>1</sup> Voir détail des données en annexe

Lien vidéo : <http://communication-ccas.fr/journal/video-au-burkina-faso-codegaz-fait-ecole/>

Pour information, nous avons eu par ailleurs depuis 2006 et jusqu'en 2013 un programme avec Codegaz de réalisation de 47 forages équipés dans la province du Bam au Burkina-Faso dans des villes et villages jumelés avec des communes de la Métropole. Cela a permis d'alléger le travail des femmes et des enfants pour l'accès à l'eau potable.

Pour la seconde coopération, il s'agit à Madagascar avec l'association Electriciens Sans Frontières (ESF) de la réhabilitation des 3 Centres de Santé de Base dans le District d'Ambalavao avec l'accès à l'eau, à l'assainissement, à la santé etc., complété par l'action éducative et les échanges entre les écoles de nos deux territoires grâce au raccordement des écoles à Madagascar.

Comme vous le verrez, ces deux projets ont été très positifs et impactants pour les populations locales qui se sont impliquées, pour l'amélioration de la condition des femmes et des enfants notamment les jeunes filles et ils ont parfaitement été réalisés avec nos partenaires.

Au final, la Métropole aura financé, entre 2006 et jusqu'à ce jour, des travaux, équipements et actions de coopération décentralisée pour un montant de subventions de 842 815 euros sur le dispositif du 1% de la loi Oudin, utiles aux populations locales qui se sont engagées et qui ont eu un impact sur la vie des femmes et jeunes filles à Madagascar et au Burkina-Faso, les deux pays où nous intervenons.

#### **2-4. Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées, et dans la commande publique.**

Intégration progressive de l'égalité femmes-hommes dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées :

Exemples :

- Convention 2017-2019 entre la Métropole et l'association des Amis de la renaissance qui organise le festival de Rouen Normandie du livre de la jeunesse – délibération du 18 septembre 2017 « Dans le cadre du plan égalité femmes-hommes mis en place par la Métropole, le bilan (d'activité) devra également fournir les données sexuées dont disposerait l'association (fréquentation de la manifestation, participants aux ateliers, intervenants...). »
- Convention 2018 avec entre la Métropole et le Cirque Théâtre d'Elbeuf afin de fournir les données et analyses sexuées dont il disposerait dans son rapport d'activité : fréquentation, programmation, ...
- Les conventions signées avec les associations dans le cadre du Contrat de Ville, et du Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations prévoient la transmission de données sexuées ; à cet effet les nouvelles fiches de suivi des actions élaborées en 2017 intègrent des questions spécifiques sur l'égalité femmes-hommes.
- Le rapport d'activité type commun élaboré par l'instance de coordination métropolitaine de prévention spécialisée (dans le cadre du référentiel 2018-2022) développe des items supplémentaires en matière de données sexuées et d'analyse de ces données.

Concernant les clauses sociales dans la commande publique : pour l'année 2017, 11 % de femmes et 89 % d'hommes ont été concerné.e.s par ce dispositif. Les femmes ont principalement émergé sur des postes dans le tertiaire et les services (en particulier des marchés d'enquêtes).

## **2-5. Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans nos projets et manifestations**

### **→ Conseil consultatif de développement**

La majeure partie des membres du conseil consultatif de la Métropole (CCD) a été désignée par le Président, comme spécifié dans la délibération de création de cette instance. Ce conseil est composé de représentant.e.s des milieux économiques, sociaux, culturels, éducatifs, scientifiques et associatifs de la métropole. La plupart est soit président.e, soit directeur.trice de la structure et force est de constater qu'il s'agit majoritairement d'hommes. Ainsi le CCD est composé de 309 membres dont 32% de femmes et 68% d'hommes.

En avril 2016 il a été décidé de redéfinir le collège de représentants sociaux afin d'intégrer 40 habitant.e.s au sein du CCD. A cette occasion nous avons attaché une grande importance à la recherche de la parité. Nous avons reçu 130 candidatures, dont 47 femmes seulement. Néanmoins, suite au tirage au sort, il y a : 18 femmes (45%) et 22 hommes (55%). En effet, afin de garantir l'égalité femmes-hommes lors de cet exercice nous avons effectué un tirage au sort inclusif par genre, par tranche d'âge et par secteur géographique.

Enfin, lors de la création de la commission Culture et innovation sociétale, nous avons dû intégrer des nouveaux membres au CCD, nous avons également profité pour intégrer l'égalité femmes-hommes à cette démarche, ce qui nous a permis d'avoir une commission avec 43% de femmes et 57% d'hommes.

Pour ce qui est des autres commissions, nous n'avons pas d'équilibre à ce stade, car elles sont représentatives de la composition même du CCD :

Commission Planification et aménagement du territoire : 25% femmes, 75% hommes

Commission Grands projets urbains : 33% femmes, 67% hommes

Commission Ville respirable et citoyenne : 29% femmes, 71% hommes

En revanche, si nous analysons les chiffres du CCD avant l'intégration des habitant.e.s et la création de la commission Culture, nous pouvons apprécier une amélioration de l'égalité femmes-hommes de 10% au sein de l'instance.

### **→ Environnement**

#### SERVICE FORETS

Pour l'opération « Bivouac sous la lune », les intervenant.e.s de l'édition 2017 sont : 17 femmes et 19 hommes

Intervenant.e.s autres que « Bivouac » dans les Maisons des Forêts : 23 femmes et 20 hommes

Anniversaires nature à la Maison des Forêts : organisation d'anniversaires pour 63 filles et 31 garçons

Jury concours d'architecture : un concours a été organisé avec les étudiant.e.s de l'école d'architecture de Normandie (ENSAN) visant à proposer un point d'intérêt original en bois local feuillu dans une des forêts domaniales de la Métropole (forêts labélisées « forêt d'Exception »). 3 sites étaient proposés et 6 équipes (composées de 10 femmes et 11 hommes) ont travaillé le sujet. Un jury de professionnel.le.s (4 femmes et 9 hommes) a choisi, en janvier 2017, le projet qui sera mis en œuvre.

Visiteur.euse.s : pas de données sexuées, mais un comptage pourra être envisagé sur quelques mois en 2018.

### **→ Culture**

Composition de la commission « culture et innovation sociétale » du Conseil Consultatif de Développement : 39 femmes et 52 hommes, cependant une parité est observée en termes de présence effective aux réunions.

## SERVICE MANIFESTATIONS

- En 2017, pour le Festival SPRING 17 personnes intermittentes du spectacle ont été recrutées dont 3 techniciennes sur des postes techniques (régisseur plateau, son...) postes habituellement occupés par des hommes.
- Dans le cadre du Festival SPRING 2017, 30 % des artistes programmé.e.s étaient des femmes.
- Dans le cadre de la programmation estivale, 50 % des artistes programmé.e.s étaient des femmes.
- Dans le cadre des actions culturelles réalisées sur les territoires du contrat de ville, 45 % du public est féminin.

## SERVICE EQUIPEMENTS

En termes de personnel (ETP)

### **Régie des équipements culturels**

Donjon de Rouen

1.58 permanents dont 0.65 femmes et 0.93 hommes

Historial Jeanne d'Arc

14.02 permanents dont 7.4 femmes et 6.62 hommes

Panorama XXL

12.42 permanents dont 7.6 femmes et 4.82 hommes

### **Parc expo**

30 permanent.e.s / temporaires / intérimaires dont 17 femmes et 13 hommes

### **Zénith**

6 permanent.e.s dont 3 femmes et 3 hommes

### **Le 106**

29.32 ETP permanents / non permanents / intermittents dont 9.34 femmes et 19.98 hommes

La nouvelle convention 2017 – 2020 mise en place entre le 106, la Métropole, la Région Normandie, et l'Etat – DRAC soutient la promotion de l'égalité professionnelle F/H à travers son article 6, elle prévoit notamment le repérage des inégalités de droits et de pratiques entre les femmes et les hommes au sein de l'équipement toutes fonctions confondues.

### **En termes de spectateur.trice.s / visiteur.euse.s**

La répartition F/H des publics n'est pas quantifiable. Les réseaux de billetterie ne sont pas exclusivement gérés par les équipements, la distinction F/H ne se fait pas au moment de la réservation.

Concernant la mission accompagnement des pratiques artistiques du 106, et de manière générale en matière de musiques actuelles, la pratique reste à dominante masculine. Le 106 ne se résigne pas à cet état de fait et s'engage en soutenant l'exemplarité. Ainsi, si la part des femmes stagne depuis quelques années au niveau de la répétition, elles sont plus nombreuses dans les strates supérieures en termes de préprofessionnalisation.

## SERVICE PATRIMOINES

Interventions à la Maison d'arrêt de Rouen en juillet 2017, à la MAF (quartier des femmes) et au quartier des hommes sur le thème « Les animaux cachés ». La médiation devait aboutir à une sortie à la Fabrique des Savoirs. La médiation du côté de la MAF n'a pas fonctionné car aucune femme n'a assisté aux séances.

## ➔ Réunion des musées métropolitains

L'objectif est de développer une culture muséale de l'égalité femmes-hommes

Les musées de la Métropole Rouen Normandie réunis au sein de la Réunion des Musées Métropolitains, outre leur fonction muséale, sont des lieux d'éducation, de socialisation, de transmission et de médiation qui contribuent à faire évoluer les représentations stéréotypées.

La Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Normandie (DRDFE) a pour mission de promouvoir dans différents domaines et notamment dans la vie publique, des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, la Métropole Rouen Normandie et la DRDFE lancent (de fin 2017 à juin 2018) une expérimentation dont l'objectif est, en complément des missions premières de ces musées, la prise en compte de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une approche intégrée aux différentes étapes de la présentation des collections et de la conception d'une exposition et de la médiation des œuvres,

### **Objectifs de l'action :**

1- Réaliser un état des lieux de l'égalité FH :

- dans les perceptions et les pratiques des personnels des musées
- dans la rédaction des supports de communication destinés aux publics
- dans les contenus oraux (animation pédagogiques, conférences, audio guides...)
- dans la proportion d'œuvres et de travaux de femmes dans les fonds disponibles

2- Accompagner le changement par des actions de sensibilisation des personnels et, la participation à la refonte des parcours et des salles afin d'intégrer le « réflexe égalité » aux différents stades de l'approche muséale

3- Rédiger avec les équipes concernées une charte et un vade-mecum pour l'intégration des bonnes pratiques recensées par les personnels des musées concernés par l'expérimentation

### Point d'étape sur la mise en œuvre de cette action et orientations 2018 :

- *Réflexion sur : l'écriture inclusive des textes salles et cartels en collaboration avec la Délégation Régionale aux droits des femmes et à l'égalité ; la place que tiennent aujourd'hui les femmes dans l'historiographie et la muséographie ; les évolutions à apporter aux parcours et aux futures créations d'expositions*

- *Formation/Action : deux sessions de formations sont organisées, la première tournée vers la création des expositions, la seconde consacrée aux animations pédagogiques/médiations et à la communication.*

*Comment mieux visibilité les femmes dans les expositions des musées de la Métropole ?*

*Comment mieux parler des femmes dans les animations du service pédagogique ?*

*Co-rédaction d'une charte, d'un vademécum, et d'outils.*

- *2 enquêtes typologiques sur l'expo Picasso et 1 autre en collaboration avec l'Université de Rouen sur le Musée des Beaux-Arts, le Muséum d'Histoire Naturelle, le Musée des Antiquités, la Fabrique des Savoirs.*

- *le prochain rendez-vous annuel sur l'histoire de l'art, « L'argument de Rouen », organisé fin 2018 par la Métropole en lien avec l'Institut National de l'Art portera sur la thématique du genre.*



## 3. FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS NOS POLITIQUES PUBLIQUES

### 3-1. Aménager des espaces publics plus égalitaires.

- 1<sup>ère</sup> phase : prise de conscience en interne (depuis 2015),
- 2<sup>ème</sup> phase : début d'intégration de ce regard Egalité FH dans les projets (2017 et suivantes).
- Pour la 3<sup>ème</sup> phase à venir : il serait intéressant que l'on soit en capacité de monter de l'observation des aménagements afin de voir si cela répond aux attentes de la Métropole. Une exploration dans ce domaine et un retour seront nécessaires pour la poursuite de l'action.
  
- Champ des Bruyères : diversifier les publics pour la 3<sup>ème</sup> aire de jeux avec notamment des cibles multigénérationnelles, mixtes et féminines. L'évolution dans la réflexion a permis (pour les publics féminins) :
  - de faire évoluer un city-stade en panneaux de basket isolés (dans l'espoir d'une utilisation plus ouverte et plus mixte que les city-stades habituels),
  - de prévoir un espace ouvert non affecté pour l'utilisation de pratiques différentes que celles sur espaces affectés (tai-chi, ...).
  
- Quais Bas rive gauche : un des espaces dédiés initialement à de la pratique de type city-stade a été transformé en espace ouvert représentant un terrain de roller-derby (sport à l'origine 100% féminin). Compte tenu du rythme des aménagements, le projet a été modifié pour intégrer ce terrain sans avoir eu le temps d'en échanger avec un ou plusieurs clubs de roller-derby.
  
- Hauts de Rouen (au titre du service commun avec la Ville de Rouen) : suite aux réflexions du groupe des Lombardines (marche exploratoire), des aménagements sont réalisés par la Ville de Rouen (via notamment la concession d'aménagement RNA) qui reprennent certaines de leurs propositions.
  
- Saint-Sever Nouvelle Gare : l'intégration de l'égalité femmes-hommes est abordée sous 2 angles :
  - Le projet avec une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage sur les espaces publics et le vert dans le quartier existant qui sera lancé en 2018. La place de la femme dans l'espace public constituera un des regards de la Métropole.
  
  - Le process : afin de favoriser la participation citoyenne des femmes, une attention a été portée aux horaires proposés pour l'organisation de réunions publiques dans le cadre du projet d'aménagement Saint-Sever Nouvelle Gare. Ainsi 2 réunions ont été organisées des samedi matins (une balade à vélo en mai et une balade en marchant en juin), où les femmes ont souvent moins de contraintes horaires dues à leurs obligations familiales. Lors de ces réunions 24 des 47 participants étaient des participantes (51%). Un ratio nettement plus favorable que les réunions organisées en fin de journée (18h-20h) où moins d'un quart des participants étaient des femmes. D'autres types de modalités de concertation favorables à l'expression et à la participation féminines sont prévus : des modules sur internet accessibles à tou-te-s, une balade urbaine destinée et animée par des femmes pour concevoir l'aménagement des espaces publics en intégrant les besoins de ces usagères.
  
- Organisation d'un séminaire, le 12 décembre 2017 à la Métropole, sur le thème « femmes et espaces publics : les enjeux de la mixité dans l'aménagement de la ville » : 75 personnes présentes le matin, et 45 participant.e.s l'après-midi pour les ateliers. Le séminaire a permis de présenter un état des recherches menées sur le sujet, des témoignages et des expériences menées sur d'autres territoires. Les ateliers portaient sur comment passer de la

théorie à la pratique, avec quelle méthodes, outils, démarches pour traduire concrètement la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets d'aménagement :

# Atelier 1 « Organiser une marche exploratoire dans l'espace public », animé par Dominique Poggi, Sociologue

# Atelier 2 « Concevoir différemment la concertation des projets urbains », animé par Yves Raibaud, Géographe

# Atelier 3 « Les enjeux égalitaires dans les projets d'aménagement et de rénovation de la ville », animé par Chris Blache, de la Plateforme « Genre et ville »

Nous avons recueilli 50 questionnaires d'évaluation pour ce séminaire : 100% des personnes sont satisfaites ou très satisfaites de ce séminaire, 80% y ont vu un intérêt pour leur pratique professionnelle, 70% souhaitent une formation complémentaire.

### Orientations pour 2018 :

*La Métropole accueille une stagiaire de Master 2 de sociologie de l'Université de Rouen, qui réalise une étude sur les pratiques urbaines des usagères et des usagers du quartier de Saint-Sever, et des quais bas rive gauche. L'objectif est de mieux comprendre les besoins et les habitudes des femmes et des hommes dans ces espaces.*

### **3-2. Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans les transports en commun.**

Dans le cadre de la nouvelle fiche « Lutter contre les violences faites aux femmes dans les transports » intégrée dans le contrat local de sécurité transport 2016-2020, différentes actions ont été réalisées cette année :

Un groupe de travail dédié a été créé. Il est constitué des transporteurs, de la Direction Régionale déléguée aux Droits des Femmes et à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (DRDFE), de la Direction Solidarité et de la Direction Transport de la Métropole, de la Police Nationale, et la Gendarmerie.

4 grands axes ont été choisis :

- **Reconnaissance du phénomène par les transporteurs**

L'objectif a été de former les personnels d'exploitation en contact avec le public pour qu'ils sachent réagir en cas de harcèlement ou violences sexistes.

Conformément à la loi du 22 mars 2016 relative à la prévention et à la lutte contre les incivilités (loi Savary), les transporteurs ont transmis leurs propositions d'actions concrètes à mettre en place en interne.

La TCAR a d'ores et déjà conçu son propre module de formation à destination de ses agents. Celle-ci se fera sur plusieurs années, compte tenu des effectifs.

La TAE est sur le point de finaliser également son propre module.

Les différents transporteurs établiront ensuite un bilan annuel des personnels formés.

- **Création de statistiques fiables**

L'objectif est de bénéficier d'une meilleure visibilité sur les faits se déroulant sur le réseau et leur évolution.

La Métropole a travaillé avec les transporteurs sur une nouvelle nomenclature des incidents sur le réseau en y intégrant des données sexuées et les incidents liés aux violences sexistes.

Elle sera opérationnelle courant mai 2018

L'Autorité Organisatrice établira un bilan annuel des atteintes à caractères sexistes relevées dans les transports en commun.

- **Voyages exploratoires, sous l'initiative de la Ville de Rouen**

La Direction des Transports a participé aux différents voyages exploratoires avec les habitantes de la Lombardines. La Métropole a apporté des réponses rapides et concrètes à certains points soulevés (réfections des stations souterraines du métro, vignettes boutons d'alerte) et d'autres sont actuellement en phase de concertation avec les usagères (caissons de correspondances, éclairage à Saint Sever, plans de quartiers manquants sur certaines stations).

- **Mise en place d'une campagne de communication sur le harcèlement sexiste**

Prévue du 3 au 7 avril 2018, dans le cadre de la semaine internationale de lutte contre le harcèlement de rue, elle porte sur plusieurs volets :

- Conférence de presse pour le lancement de la semaine
- Affiches à destination de la personne agressée, du témoin et de l'agresseur  
Visibles à l'intérieur des véhicules du réseau Astuce ainsi que dans les six stations les plus fréquentées
- Mise en avant des boutons d'urgence (autocollants) sur les quais de métro ainsi qu'à l'intérieur des rames de métro.
- Cours de self défense au Kindarena : une initiation gratuite de 30 minutes au Self Défense proposée aux 1300 participantes du cours de Zumba.
- Intervention du collectif artistique Communes Idées à bord des véhicules et aux abords des arrêts les plus fréquentées sur TCAR et TAE.
- Spots vidéos : conception de trois spots vidéos par d'anciens étudiants du BTS Cornaille, option Audiovisuel en collaboration avec l'association COFEEL Production Audiovisuelle et en lien avec le journal Globules.
- Dossier sur le web et dans le guide du réseau Astuce

**Les actions à poursuivre et en réflexion :**

- Suivi de la formation interne des transporteurs
- Mise en place de la nouvelle nomenclature
- Collaboration étroite avec le Procureur et la Police (ex : un frotteur T1 condamné à 1 an de prison dont 6 mois ferme)
- Travailler plus spécifiquement sur le public jeune, avec le Groupe Académique de Prévention et d'Appui à la Sécurisation des Etablissements (GAPASE)
- Reprogrammer les saynètes à bord des véhicules avec un support d'information à distribuer en complément

**3-3. Encourager l'égalité dans le sport**

En 2017 la Métropole a apporté un soutien financier à 51 clubs sportifs. Dans le cadre de cette compétence sport, la Métropole intensifie son soutien aux équipes féminines en passant de 5 à 11 équipes féminines soutenues pour un montant qui passe de 69 000 € à 135 000 €.

Les équipes féminines concernées sont :

- Football Club de Rouen
- Amicale Laïque Césaire Levillain section tennis de table
- ASRUC section rugby
- GCOB Bihorel section Basket
- Elan Gymnique rouennais
- Golf de Mont saint Aignan
- MDMSA Badminton
- Espérance de Oissel
- ESP Tennis de table
- NR'GYM
- La Persévérante de Maromme de gymnastique

## LE KINDARENA

Chiffres concernant le mondial 2017 de Handball : 54 000 spectateurs présents lors des 15 matchs organisés du 13 au 20 janvier au Kindarena. 30 % de femmes parmi ces 54 000 spectateurs (source : bilan du CO France Handball 2017).

### **Typologie des événements organisés au Kindarena durant l'année 2017 :**

- **20 événements internationaux organisés au Kindarena, dont :**

18 événements sportifs internationaux masculins :

- 16 matchs internationaux de handball masculin dans le cadre du Mondial 2017 de Handball – janvier 2017
- 1 rencontre de Coupe Davis (équipe de France masculine de tennis) – avril 2017
- 1 rencontre de l'équipe de France masculine de basket – novembre 2017

2 événements sportifs internationaux mixtes (compétitions sportives masculines et féminines organisées dans le cadre du même événement) :

- Perche Elite Tour – janvier 2017
- Open de Tennis de Rouen – Septembre 2017

Pas d'événements internationaux féminins organisés. Mais la Métropole Rouen Normandie, la Ligue de Basket de Normandie, le Rouen Métropole Basket et FERRERO ont la volonté commune de pouvoir organiser au Kindarena une rencontre de l'Equipe féminine de basket. Cela n'a pas pu se concrétiser en 2017, mais cet objectif reste d'actualité.

- **5 grandes compétitions nationales organisées au Kindarena, dont :**

2 événements sportifs nationaux féminins :

- Tournoi national de badminton féminin « les volants roses » (2<sup>ème</sup> édition) – avril 2017
- Championnat de France de gymnastique rythmique – juin 2017

1 événement sportif national masculin :

- Les stars du ping-pong font leur show (tournoi regroupant les principaux joueurs du championnat de France professionnel de tennis de table)

2 événements sportifs nationaux mixtes :

- Championnat de France de Judo Sport adapté – mai 2017
- Melty League Basket (Championnat de France de basket universitaire) – juin 2017

- **Les rendez-vous sport de la Métropole :**

Durant l'année 2017, la Métropole a organisé 9 rendez-vous mensuels Zumba (plus de 1 000 participant.e.s à chaque séance) et 9 rendez-vous mensuels Pilates (entre 200 et 300 participant.e.s à chaque séance). Les personnes qui participent à ces séances de pratique sportive libre et gratuite sont majoritairement des femmes.

La Métropole a de nouveau soutenu en mars 2017, l'événement « le Sport donne des elles », mis en œuvre par la Ville de Rouen et l'ASPTT Rouen et qui invite chaque année, toutes les femmes, à découvrir et à s'initier gratuitement à de nombreuses activités sportives. Cet événement se déroule sur une journée dans plusieurs équipements sportifs de la ville de Rouen et se termine par un rassemblement de toutes les participantes au Kindarena avec notamment une grande séance de zumba.

Orientations pour 2018 - actions spécifiques :

Soutien à la manifestation « Femmes, sport et emploi » au Kindarena le 15 mars 2018, organisé par la Préfecture, L'APJSJ76, le CREPI, et Pôle Emploi.

Organisation d'une séance d'initiation « self defense » lors du rdv sport mensuel d'avril 2018.

**3-4. Promouvoir l'égalité dans la création d'entreprises**

- Organisation au sein de Seine INNOPOLIS d'un « Café Egalité » avec le Cabinet TREZEGO le 21 mars 2017, à destination des chef-fe-s d'entreprises des pépinières.
- Participation à la semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin (chaque année au mois de mars) : relais de la campagne nationale annuelle au sein du réseau pour proposer aux femmes créatrices d'entreprises d'apporter leurs témoignages auprès des jeunes dans les établissements scolaires participants à cette opération.
- Suivi du nombre de femmes accompagnées par les structures d'aide à la création d'entreprises financées par la Métropole, pour s'assurer un égal accès aux dispositifs :

**Récapitulatif des aides attribuées aux entreprises de 2007 à septembre 2017**

Structure	Prêt d'honneur Garantie d'emprunt	Total versé depuis 2007	Versé depuis 2007 aux femmes	% versé aux femmes	Nombre d'aides versées	Aides versées aux femmes	% de femmes
Initiative Rouen	Prêt d'honneur	337 000 €	93 000 €	27,60	33	10	30,30
ADIE	Prêt d'honneur	412 899 €	107 577 €	26,05	207	61	29,47
Haute Normandie Active	Garantie d'emprunt	2 632 259 €	860 032 €	32,67	190	54	28,42
Réseau Entreprendre	Prêt d'honneur	572 500 €	60 000 €	10,48 €	26	3	11,54

**3-5. Développer l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville.**

L'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville est développée à travers 2 approches complémentaires.

**Une approche intégrée** : sur les 24 orientations du Contrat de Ville, 9 déclinent des objectifs en matière d'égalité femmes-hommes (dans les domaines de la gestion urbaine de proximité, la cohésion sociale, l'éducation, l'accès au droit, la promotion de la santé, l'accès aux sports, l'accompagnement vers l'emploi, la création d'entreprises, et la tranquillité publique) ;

Pour favoriser le développement de cette approche intégrée :

- organisation d'une formation-action « intégrer l'égalité femmes-hommes dans la politique de la ville » en 2017 (mai et novembre), animée par le cabinet Perfegal, à destination des communes du Contrat de Ville (10 participant.e.s : 9 femmes et 1 homme).

- animation de deux groupes de travail en 2017 (juin et septembre) autour de l'évaluation des axes transversaux du contrat de ville, dont l'égalité femmes-hommes / production d'outils et d'indicateurs sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes.

**Une approche spécifique** : les discriminations sexistes sont prises en compte dans le cadre du Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations (PTLCD 2015-2020). Plusieurs actions ont été soutenues par la Métropole en 2017 sur cette thématique, notamment dans le cadre de l'appel à projet annuel en direction des associations :

- suite à la formation, en 2016, de 8 personnes relais supplémentaires au sein des communes pour lutter contre les discriminations sexistes chez les jeunes, et à la réalisation d'interventions de prévention dansée avec l'association Just Kiff Dancing (nombre de bénéficiaires : 156 jeunes et 20 adultes), les participant.e.s ont organisé des actions de sensibilisation sur le thème de la lutte contre les discriminations sexistes, dont certaines ont pu être présentées à l'occasion d'une journée thématique sur ce sujet organisée par la Métropole en mai 2017. Une prochaine session de formation aura lieu en 2018, animée par l'association Just Kiff Dancing.

- sensibilisation à l'égalité filles-garçons et déconstruction des stéréotypes auprès d'élèves de CP/CE1 : 315 enfants sensibilisés par l'association CIDFF en 2017, sur 4 communes différentes. Suite à l'animation, une clé USB avec différents outils est remise pour permettre aux enseignant.e.s de continuer à travailler sur ce thème. A la fin de l'année scolaire, des entretiens seront proposés pour mesurer les impacts des actions menées.

- finalisation de la mallette pédagogique dans le cadre du projet XX-XY Tous Z'égaux, soutenu par la Métropole : ressources sur les stéréotypes filles-garçons dans la littérature jeunesse.

- « Des jeux pour déjouer nos préjugés » : ces journées, organisées par Just Kiff Dancing et 5 structures de loisirs en 2017 (durant les périodes de vacances) ont permis de sensibiliser 95 enfants et jeunes, ceux-ci ont pu s'exprimer sur les discriminations, les stéréotypes et la citoyenneté en général ; un des thèmes proposés portait sur les discriminations sexistes.

Enfin, afin de favoriser la visibilité des lieux d'informations concernant les droits des femmes, la Métropole a soutenu le CIDFF en 2017 pour organiser 6 interventions collectives d'informations sur les droits des femmes ; ces séances ont lieu au sein d'associations situées sur les différentes communes du Contrat de ville, elles ont touché 72 personnes (68 femmes et 4 hommes).

Pour la période 2017-2019, une convention triennale a été signée entre la Métropole et le CIDFF, afin de poursuivre les actions en matière d'égalité filles-garçons et de droits des femmes sur les communes relevant du Contrat de Ville (financement de 10 000 € par an).

#### Orientations pour 2018 :

*Partenariat avec la DRDFE pour l'organisation de deux modules de formation-action « égalité femmes-hommes dans la politique de la ville », à destination des communes du Contrat de Ville (communes, associations, partenaires institutionnels).*

### **3-6. Valoriser la journée internationale des droits des femmes.**

La Réunion des Musées Métropolitains (RMM) propose des initiatives culturelles, au sein des musées, autour des artistes femmes, et de la place des femmes dans la culture à l'occasion du 8 mars. En 2017 :

- Muséum d'histoire naturelle - visite « La place des femmes dans les peuples autochtones » : 2 personnes
- Musée des Beaux-Arts - visite commentée « L'art au féminin » : 15 personnes
- Musée des Antiquités - visite commentée « Les femmes fortes de la Renaissance » : 2 personnes

En matière de communication : publication d'un article sur le programme d'actions autour de la Journée Internationale des Droits des Femmes dans le Mag du mois de mars 2017, et diffusion de portraits de femmes célèbres dans les écrans Métro/Teor à cette période.

#### Orientations pour 2018 :

*Mars 2018 : réalisation d'un dépliant pour présenter et valoriser les nombreuses initiatives du territoire autour de la journée internationale des droits des femmes*

## **ANNEXES**



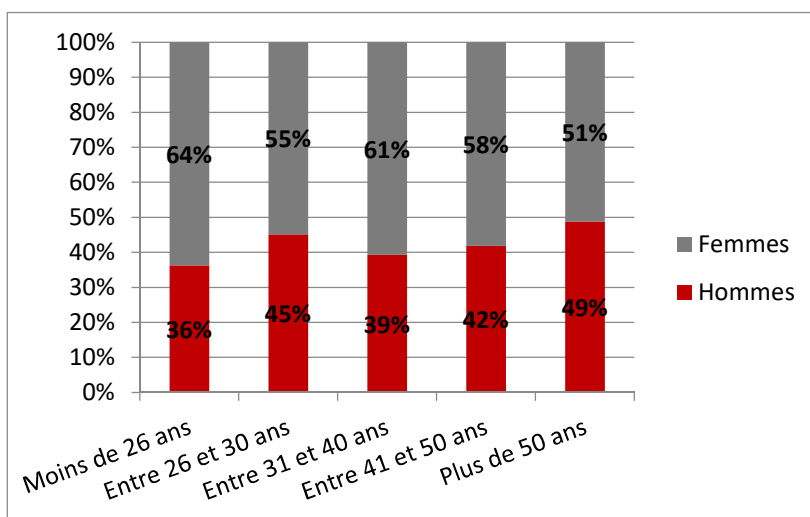
**Données du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi de la Métropole Rouen Normandie  
au 31 décembre 2017**

Le public accompagné par le PLIE en 2017 :

Hommes	%	Femmes	%	TOTAL
523	41%	749	59%	1344

Répartition par tranches d'âges :

Tranches âges	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%
Moins de 26 ans	273	21,5%	99	36,3%	174	63,7%
Entre 26 et 30 ans	217	17,1%	98	45,2%	119	54,8%
Entre 31 et 40 ans	379	29,8%	149	39,3%	230	60,7%
Entre 41 et 50 ans	282	22,2%	118	41,8%	164	58,2%
Plus de 50 ans	121	9,5%	59	48,8%	62	51,2%
<b>TOTAL</b>	<b>1 272</b>	<b>100%</b>	<b>523</b>	<b>41%</b>	<b>749</b>	<b>59%</b>





Répartition par niveaux de formation :

Niveaux formation	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%
I	31	2,4%	7	22,6%	24	77,4%
II	61	4,8%	15	24,6%	46	75,4%
III	119	9,4%	54	45,4%	65	54,6%
IV	324	25,5%	117	36,1%	207	63,9%
V	428	33,6%	194	45,3%	234	54,7%
V bis	133	10,5%	64	48,1%	69	51,9%
VI	100	7,9%	43	43,0%	57	57,0%
<VI	76	6,0%	29	38,2%	47	61,8%
<b>TOTAL</b>	<b>1 272</b>	<b>100%</b>	<b>523</b>	<b>41%</b>	<b>749</b>	<b>59%</b>

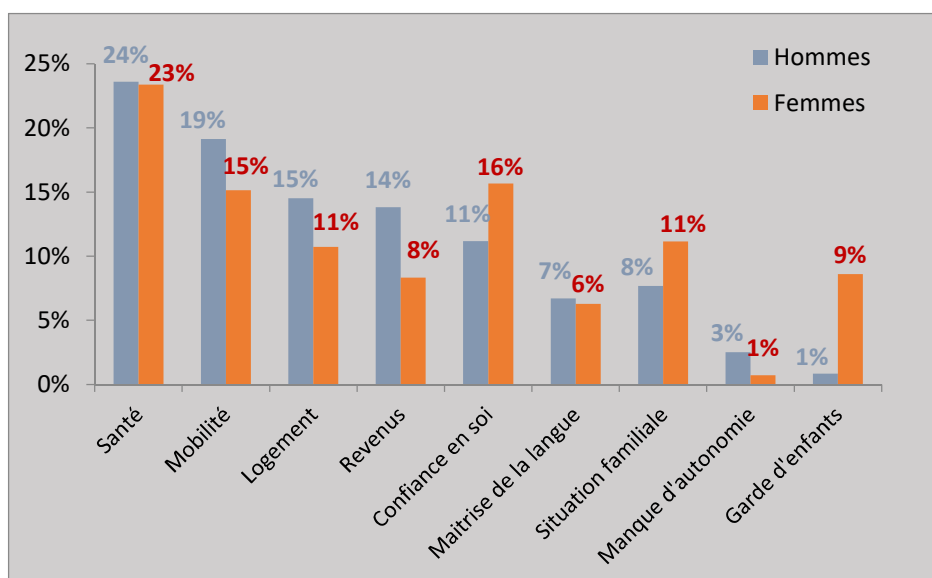
Répartition par durée d'inactivité réelle :

*A noter : la durée d'inactivité ne correspond pas nécessairement à la durée d'inscription en qualité de demandeur.euse d'emploi auprès de Pôle Emploi.*

Durée d'inactivité	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%
Moins de 3 mois	186	14,6%	72	38,7%	114	61,3%
de 3 à 6 mois	149	11,7%	55	36,9%	94	63,1%
de 7 à 12 mois	191	15,0%	83	43,5%	108	56,5%
de 13 à 18 mois	142	11,2%	64	45,1%	78	54,9%
de 19 à 24 mois	111	8,7%	40	36,0%	71	64,0%
de 25 à 60 mois	260	20,4%	113	43,5%	147	56,5%
> 60 mois	182	14,3%	73	40,1%	109	59,9%
Toujours	51	4,0%	23	45,1%	28	54,9%
<b>TOTAL</b>	<b>1 272</b>	<b>100%</b>	<b>523</b>	<b>41%</b>	<b>749</b>	<b>59%</b>

Les freins rencontrés par les personnes accompagnées sur la période 2014-2017:

Hommes			Femmes		
	Nbre	%		Nbre	%
Total adhérents 2014/2015/2016/2017	797		Total adhérentes 2014/2015/2016/2017	1 150	
Total adhérents concernés par au moins un frein	420	<b>52.70%</b>	Total adhérentes concernées par au moins un frein	650	<b>56.52%</b>
Nature des freins identifiés			Nature des freins identifiés		
	Nbre	%		Nbre	%
Santé	169	23,60%	Santé	264	23,38%
Mobilité	137	19,13%	Confiance en soi	177	15,68%
Logement	104	14,53%	Mobilité	171	15,15%
Revenus	99	13,83%	Situation familiale	126	11,16%
Confiance en soi	80	11,17%	Logement	121	10,72%
Maitrise de la langue	48	6,70%	Garde d'enfants	97	8,59%
Situation familiale	55	7,68%	Revenus	94	8,33%
Manque d'autonomie	18	2,51%	Maitrise de la langue	71	6,29%
Garde d'enfants	6	0,84%	Manque d'autonomie	8	0,71%
<b>Total freins</b>	<b>716</b>	<b>100%</b>	<b>Total freins</b>	<b>1129</b>	<b>100%</b>



Les sorties cumulées sur la période 2014-2017 :

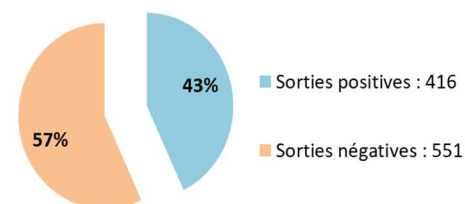
Personnes accompagnées sur la période 2014-2017 :

Hommes	%	Femmes	%	TOTAL
797	41%	1150	59%	1947

416 sorties positives :

Nature de sortie	Hommes	%	Femmes	%	Total
<b>Emploi salarié</b>	133	42%	184	58%	317
<b>Création entreprise</b>	6	54%	5	46%	11
<b>Formation qualifiante</b>	36	41%	52	59%	88
Total :	<b>175</b>	<b>42%</b>	<b>241</b>	<b>58%</b>	<b>416</b>

Taux d'insertion au 31 décembre 2017



541 sorties négatives :

