



EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RAPPORT ANNUEL 2024

CONSEIL DU 29 SEPTEMBRE 2025

Sommaire

1. Développer une culture de l'égalité	4
APPROCHE INTEGREE	4
COMMUNICATION.....	4
CONVENTIONNEMENTS, COMMANDE PUBLIQUE, FINANCES.....	4
REPRESENTATION ET PARTICIPATION	5
EGALITE PROFESSIONNELLE	8
2. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques.....	12
ESPACES PUBLICS	12
MOBILITE	12
LOVELO	12
CONTRAT LOCAL DE SECURITE TRANSPORTS.....	13
SPORTS.....	16
ARTS ET CULTURE	18
EQUIPEMENTS CULTURELS METROPOLITAINS	18
POLITIQUE PATRIMONIALE	23
MANIFESTATIONS CULTURELLES.....	23
SOUTIEN D'INITIATIVES EN FAVEUR DE L'EGALITE DANS LA CULTURE.....	26
REUNION DES MUSEES METROPOLITAINS.....	28
SOLIDARITE	41
INSERTION-EMPLOI	41
CONTRAT LOCAL DE SANTE	44
CONTRAT DE VILLE	46
PREVENTION SPECIALISEE	48
JEUNESSE	48
ACTIONS DE SENSIBILISATION A L'EGALITE.....	49
SOLIDARITE INTERNATIONALE	50
URBANISME ET HABITAT	51
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES.....	52
JOURNEES INTERNATIONALES	54
Annexes – Ressources humaines.....	57

INTRODUCTION

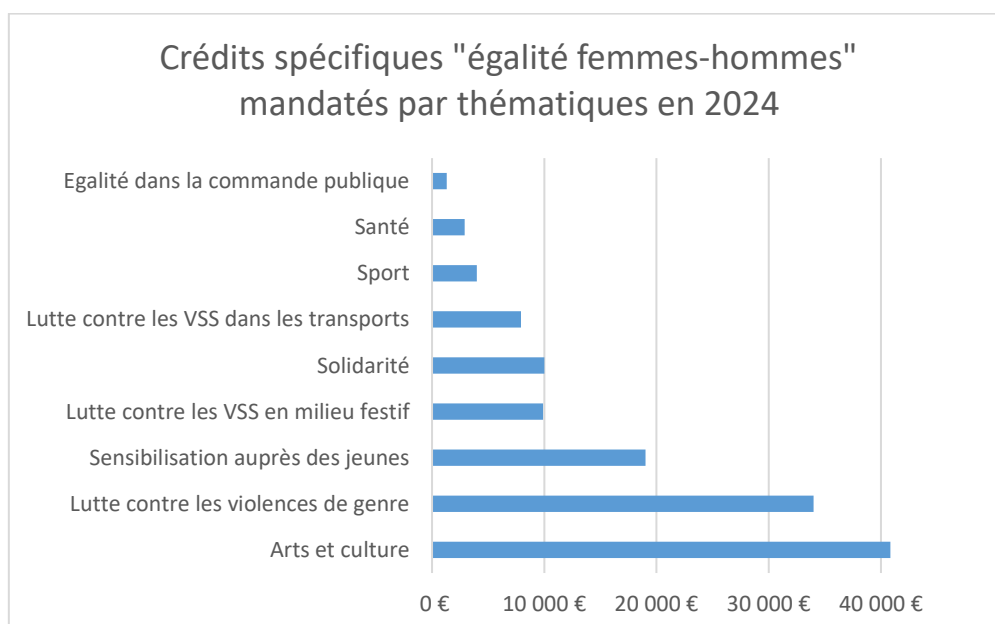
Depuis la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent constituer un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** portant sur le fonctionnement de la collectivité, les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

La Métropole s'est engagée, dès 2014, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'élaboration d'un Plan égalité femmes-hommes actualisé en conseil métropolitain le 15 juillet 2021 et qui se décline désormais autour de 2 axes : développer une culture de l'égalité au sein de la Métropole (25 actions), et favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques (56 actions).



Notre politique pour l'égalité femmes-hommes se met en œuvre selon une approche intégrée associant la prise en compte transversale de ces enjeux dans toutes les politiques publiques avec des mesures spécifiques.

En 2024, les crédits spécifiques mandatés sur l'exercice budgétaire étaient de 129 920 euros répartis de la façon suivante :



1. DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE

APPROCHE INTEGREE



En 2024, **13 agents formés** sur l'approche intégrée EFH dans la conduite de projets (1 session). Également, des propositions ont été formulées pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans la Transition Sociale et Ecologique ; ainsi que dans la révision du Contrat Local de santé, et dans le nouveau Contrat de Ville 2024-2030 : pistes d'interventions, exemples d'approches transversales, moyens d'actions, outils existants, proposition de critères d'évaluation.

COMMUNICATION

Communication externe

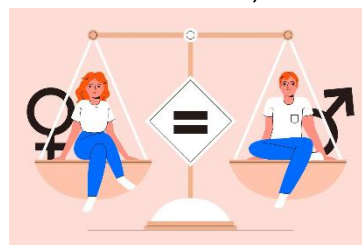
Programmes annuels en lien avec la journée internationale des droits des femmes, la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et publications régulières sur des initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes, via nos différents supports de communication (Le Mag, les réseaux sociaux, newsletter « Le Fil »).

Communication interne

11 publications sur le réseau social interne (formations, journées du matrimoine, mois féministe, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, festival éco-féministe, égalité professionnelle...)

Documentation

- 1 abonnement à une revue spécialisée pour 65 € + 1 acquisition d'ouvrage pour 17,69 €, soit 82,69 € (0,05% du total du budget documentation)
- **Ressources intégrées** sur le portail documentaire en 2024 : **46** documents traitant spécifiquement de ce sujet. Nombre total de notices (hors actes administratifs) = 19 650 notices soit 0,2 % des notices saisies
- **16 publications** valorisées sur le réseau social interne Viva Engage en lien avec la thématique (par exemple : congé maternité des maires, égalité femmes-hommes dans les marchés publics, biais de genre dans l'IA, congés menstruels...) + Présentation de 2 artistes engagées issues du territoire : Casey, Elise Caron



CONVENTIONNEMENTS, COMMANDE PUBLIQUE, FINANCES

L'égalité femmes-hommes est intégrée dans les conventionnements pour nos financements concernant les manifestations et équipements culturels, en lien avec l'expérimentation du

Budget Sensible du Genre : intégration d'objectifs et d'indicateurs dans les conventions triennales.

Intégration de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique via le SPASER (Schéma de Promotion des Achats publics Socialement et Économiquement Responsables) : des propositions (exemples de critères sociaux) sont disponibles pour les référents marchés dans le guide méthodologique du SPASER.

REPRESENTATION ET PARTICIPATION

Favoriser la participation des femmes dans la démocratie participative : une stratégie inclusive et engagée

Dans le cadre de notre engagement pour une démocratie participative plus représentative et équitable, nous mettons en oeuvre une stratégie globale visant à renforcer la participation de chacun dans nos démarches de participation citoyenne.

Nous visons particulièrement à favoriser la participation des femmes, ce qui nécessite d'une approche stratégique, inclusive et sensible aux inégalités de genre.

1. Un état des lieux genré pour comprendre les freins

Nous avons eu l'occasion de remarquer au fil des années que sur l'ensemble de démarches proposées en ligne (questionnaires, votes, sondages, ateliers à distance), la participation des femmes est plus importante que celle des hommes. A l'inverse, nous avons constaté que lors des réunions en présentiel la participation masculine était systématiquement plus importante ainsi que leur prise et temps de parole.

Nous avons ainsi identifié deux obstacles spécifiques rencontrés par les femmes : contraintes de mobilité et/ou horaires liés à la charge familiale et un sentiment d'illégitimité/manque de confiance en soi. Cette analyse a permis de mieux comprendre les dynamiques d'exclusion et d'adapter nos dispositifs en conséquence.

2. Des modalités de participation repensées

Cela nous a conduit à adapter les formats et les conditions de participation pour les rendre plus accessibles :

Méthodes d'animation inclusives : les méthodes participatives misent sur l'intelligence collective et l'engagement de chacun notamment par l'animation en petits groupes. Ce type d'animation favorise la prise de parole et l'expression des points de vue de chacun et permet également de diluer les enjeux de « mise en scène » (de certains participants habitués à la prise de parole en public). Nous préconisons ainsi des groupes allant de 2 à 8 personnes (maximum).



- **Prise de parole** : nous sommes très attentifs à la répartition paritaire de la parole dans l'ensemble d'ateliers et événements organisés. Nous veillons systématiquement à la parité dans le choix des intervenants pour les réunions publiques, les conférences ou prises de parole des élus.
- **Les mercredis** : nous tentons d'éviter les mercredis pour l'ensemble de RDV participatifs proposés que ce soit pour les réunions publiques, les ateliers participatifs ou les balades urbaines. Il en est de même pour l'ensemble des ateliers et séances plénières du Conseil de développement durable. A l'exception d'ateliers ou balades que nous proposerions expressément le mercredi après-midi pour favoriser la présence parents/enfants.
- **Mise à disposition d'ateliers créatifs pour les enfants** : nous avons testé, notamment dans le cadre des travaux de la convention citoyenne, la mise en place d'animations pour les enfants pendant la durée des ateliers. Le bilan est mitigé, même si très apprécié par les participants, finalement les parents ont préféré trouver des solutions de garde auprès de leurs familles ou proches.
- **Diversification des formats** : consultations numériques et ateliers en distanciel, ateliers en petit format et restitutions en binôme paritaire, balades urbaines avec les enfants le mercredi, ateliers ou balades sur le temps du midi (avec sandwich ou plateau repas), etc.



3. Une mobilisation ciblée et proactive

Nous généralisons la **parité** de tous nos groupes constitués :

- La composition du conseil de développement durable (CDD) et de ses comités thématiques est paritaire, chaque structure membre du CDD est représentée par un binôme femmes/hommes et chaque comité thématique est coanimé par un binôme femme/homme.
- La convention citoyenne des transitions : pour la composition de cette instance, nous avons constitué un panel de citoyens intéressés sur la base du volontariat. Un tirage au sort selon plusieurs critères nous a permis d'atteindre la parité et de garantir par ailleurs une représentativité géographique, des classes d'âge et de catégories socio-professionnelles.
- L'ensemble de panels citoyens constitués pour nos différentes démarches de concertation sont également systématiquement paritaires.
- Lors des rencontres de proximité organisés dans l'espace public un effort particulier est fait pour aller chercher l'expression des femmes (et d'une manière générale de tous ceux qu'on entend le moins) et leur donner envie de participer activement.

4. Un suivi de plus en plus rigoureux et une amélioration continue

Nous essayons de constituer des **indicateurs genrés** pour l'ensemble de nos activités et avons des pistes d'amélioration à mettre en place.

- | N° | DENOMINATION | TYPE EVENEMENT | PRESENCE OU
OBTENANCE | TITRE DE L'EVENEMENT | DATES | DUREE EN
HEURES | EST
FINANCE | EST
TRAVAIL | EST
FACULTATIF | AGENTS/US
BENEFICIAIRES | AGENTS/US
FONDS | PARTICIP
ANTS | REMARQUES |
|------|---------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------------|------------|--------------------|----------------|----------------|-------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-----------|
| 0000 | Salade de Ca'Galy | Atelier participatif | PRESENCE | Intervention, introduction | 16/07/2014 | 1 | | | | 5 | 1 | 5 | |
| 0001 | Garantir des modes de vie | Questionnaire | STAT/REC | Statistique | 07/07/2014 | 5 | | | | | | 1734 | |
| 0002 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0003 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0004 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0005 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0006 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0007 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0008 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0009 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0010 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0011 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0012 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0013 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0014 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0015 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0016 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0017 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0018 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0019 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0020 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0021 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0022 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0023 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0024 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0025 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0026 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0027 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0028 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0029 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0030 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0031 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0032 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | Atelier individuel | 01/07/2014 | 1 | | | | 3 | 2 | 5 | |
| 0033 | COGAC | Atelier individuel | PRESENCE | | | | | | | | | | |

Lorsque nous décortiquons ces données, nous confirmons que les femmes participent davantage que les hommes aux consultations numériques (66% de répondantes aux questionnaires), en revanche pour la participation effective à des ateliers en distanciel (47% femmes et 53% hommes) ou en présentiel (45% femmes et 55% hommes) la présence est majoritairement masculine, même si nous commençons à constater une véritable tendance à la parité. Ce qui confirme que les efforts fournis produisent des résultats.

- **La sensibilisation par l’affichage :** nous faisons apparaître la question du genre dans nos feuilles d’émargement, cela nous permet d’une part de recueillir la donnée et d’autre part de sensibiliser sur la question de la parité et l’inclusion. De même pour les comptes-rendus.

- **Peut mieux faire :**

7

- Un article est prévu dans notre newsletter de la rentrée de septembre 2025 pour faire part de ce rapport et proposer un questionnaire nous permettant, d'une part, de sensibiliser sur ces enjeux et d'autre part, d'identifier des pistes d'actions pour améliorer la participation et prise de parole des femmes et d'autres publics moins représentés.

- Nous envisageons également de tester le recueil de la prise de paroles des femmes et des hommes et si possible du temps de parole genré.



Cette stratégie vise à faire de la participation des femmes **une réalité concrète**, et non un simple objectif. Elle s'inscrit dans une volonté plus large de justice sociale, d'égalité des chances et de transformation des pratiques démocratiques.

EGALITE PROFESSIONNELLE

Agents à statut public - bilan 2024

Évolution des Effectifs et Mixité :

- Depuis 2016, une légère augmentation du nombre de femmes a été observée, avec une répartition de 44,49% de femmes et 55,51% d'hommes, conformément à la convention (40/60%).

- Une hausse du nombre de femmes contractuelles et une légère diminution des contractuels hommes ont été notées, maintenant un équilibre entre les genres.

- Les hommes sont majoritairement présents en catégorie C (70%, soit 564) et occupent principalement des postes d'encadrement en A.

- Les femmes sont surreprésentées dans la filière administrative (87%) et mieux positionnées que dans les filières technique (18%) et culturelle (59%). Globalement, elles sont principalement présentes dans les catégories B et A. La filière technique reste déséquilibrée avec une majorité d'hommes (754 H / 179 F), soit 23,74% de femmes, mais en progression constante. Une mixité est observée chez les ingénieurs, et la filière culturelle est proche de la mixité par convention.

- L'âge moyen des fonctionnaires et contractuels continue d'augmenter, atteignant 45,85 ans en 2024, avec 45,63 ans pour les femmes et 46,02 ans pour les hommes.

- L'ancienneté est en légère augmentation, avec 11,56 ans pour les hommes et 10,48 ans pour les femmes.

Parcours Professionnels, Évolution, Rémunérations :

- Trois niveaux de responsabilité couvrent 73% des effectifs féminins en convention de mixité et dans cet ordre décroissant (4A, 3B et 4B) et 75% des effectifs masculins (5-4A et 3B).



- En 2023, 37 recrutements de femmes ont été effectués dans la catégorie A, avec une baisse globale. Les femmes occupent des emplois de direction de façon croissante.
- L'évolution du taux d'encadrement est favorable pour les hommes (9,75%) et les femmes (13,15%).
- L'année 2024 a été bénéfique aux catégories A et B, et donc aux femmes, permettant d'obtenir des taux de promotion très proches (60,34% de femmes promues/promouvables et 61,36% d'hommes promus/promouvables).
- L'indicateur 3 de l'index égalité 2024 montre un écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes très faible : 25 sur 25 points.
- En 2024, 35,18% de femmes et 38,20% d'hommes ont été formés au moins un jour, en augmentation par rapport à l'effectif global.

- L'index égalité 2024 - Indicateur 1 - Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : 47 points sur 50 - Indicateur 2 - Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels : 14 points sur 15. L'écart de



rémunération global est faible et en faveur des femmes en 2023 et 2024 : + 0,49% en brut (2,27% en EQTP).

- L'index égalité - Indicateur 4 nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations - 1 point sur 10 - Une femme parmi les 10 plus hautes rémunérations publiques et privées en 2024, et recrutement de 2 DGA femmes depuis 2023.

- Les heures supplémentaires et les astreintes augmentent pour les catégories C à prédominance masculine.

Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT), Bien Vivre Ensemble au Travail :

- Les hommes travaillent davantage en horaires fixes et les femmes en horaires variables.
- Les femmes télétravaillent plus, soit 596 femmes et 305 hommes, alors qu'elles sont minoritaires en nombre.
- Le taux d'absentéisme a globalement baissé à 6,30%. Il est plus important chez les femmes et sur une tranche d'âge plus large (45-64 ans) que pour les hommes. L'absentéisme est distinct par catégorie. Pour les femmes, en catégorie C, taux de 10,91%, de 7,93% en B et de 3,80% en A. Pour les hommes, en catégorie C, taux de 7,74% en B, 2,54% et taux de 1,24 % en A.
- Le temps partiel baisse encore, avec 82,85% de femmes et 17,20% d'hommes (9,43% en 2021).
- La formation « encadrants » sur les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et égalité professionnelle, bien vivre ensemble au travail, comprendre la qualité de vie au travail :
- Des présentations et échanges sur les sites de travail avec agents et encadrants de la procédure de signalement et du protocole incivilités.

Salariés de droit privé des régies eau et assainissement – bilan 2024

Évolution des effectifs, enjeux de mixité professionnelle, d'inclusion et de performance :

- Le déséquilibre de la mixité reste stable, voire en progrès, avec 75 % d'hommes et 25 % de femmes.
- Une diminution globale des CDD est observée depuis 2021.
- La répartition des effectifs dans les emplois est fortement genrée. Les hommes sont majoritairement présents dans les groupes d'emplois ouvriers et techniciens, notamment sur les fonctions d'agents, coordinateurs, responsables, coordinateurs ou chefs d'équipe. Les femmes occupent principalement des postes de techniciennes, ingénieures ou cadres. En outre, 45 femmes travaillent dans l'administration et 35 sont coordinatrices.
- L'âge moyen et l'écart d'âge entre les sexes augmentent en 2024 et 2023, avec 43,84 ans pour les femmes et 42,53 ans pour les hommes.

Parcours professionnels, évolution, rémunérations :

- Une diminution de l'effectif des femmes dans la catégorie ouvriers-employés est observée, tandis qu'une augmentation est notée dans la catégorie « techniciens et cadres », avec 6 recrutements de femmes en 2024.
- En 2024, les femmes ont été moins mobiles en interne que les hommes.
- Les changements de groupe de rémunération concernent 25 % des femmes, Nous notons aussi une proportion équilibrée dans leurs genres respectifs (8,93 % des femmes et 8,72 % des hommes).
- Une baisse du nombre de mobilités pour les femmes est observée en 2024.
- Sur les trois dernières années, 76,18 % des femmes et 82,98 % des hommes ont eu une évolution de classification. L'écart peut notamment être expliqué par des arrêts maladie longs n'ayant pas permis d'être évalué sur la période en hypothèse.
- La formation, supérieure pour les hommes est en baisse cette année, avec des formations obligatoires métier technique traditionnellement genrées.
- L'ancienneté des femmes (7 ans) et des hommes (9 ans), qui tendait à s'équilibrer globalement en 2023, se creuse d'un an de plus en 2024, soit 2 ans. Pour les cadres, l'ancienneté est de 11 ans pour les hommes et de 7 ans pour les femmes.
- L'écart de salaire continue de diminuer en faveur des hommes en EQTP (9,74 %), avec des groupes d'effectifs parfois peu comparables eu égard aux effectifs considérés. Certains groupes de rémunération par tranches d'âge ne seraient pas représentatifs dans l'index salarial, lissant les résultats à la baisse.



Qualité de vie et conditions de travail (QVCT), Bien vivre ensemble au travail :

- Une baisse du temps partiel féminin globalement, 3 agentes depuis 2022 pour un taux de 60% au lieu de 89% en 2021.
- A noter les cycles de travail à 38h75 majoritairement pour les hommes (73,91%) et 38h pour les Femmes (81.82%).
- 48 hommes et 42 femmes sont télétravailleurs
- La formation « encadrants » sur les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et l'égalité professionnelle, le bien vivre ensemble au travail, et la compréhension de la qualité de vie au travail.
- Des présentations et échanges sur les sites de travail avec les agents et encadrants sur la procédure de signalement et le protocole incivilités

Formations égalité et les violences sexistes et sexuelles au travail – chiffres depuis 2023 :

Total agent.e.s formés module 1 : 229 sur 432

Total agent.e.s formés module 2 : 181 sur 432

Encadrant.es ayant effectué les 2 modules : 153 sur 432



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

ESPACES PUBLICS

Grands projets d'aménagement

Nous avons initié le lancement de la démarche **Budget Sensible au Genre** sur le Parc Camille Claudel, avec le gros de l'étude et des ajustements à venir qui se positionnent sur 2025.

Nous avons réalisé la fresque sous le pont de l'A28 au pied du Mont-Gargan. Le projet retenu est celui de Lison de Ridder, du collectif HSH. La fresque permet de pacifier, au travers d'une intervention artistique, l'effet tunnel de ce pont et d'en rendre sa traversée plus apaisée en limitant l'effet d'insécurité. Cette intervention artistique vient compléter la fresque réalisée dans le même secteur, sous un autre pont de l'A28.



MOBILITE

LOVELO



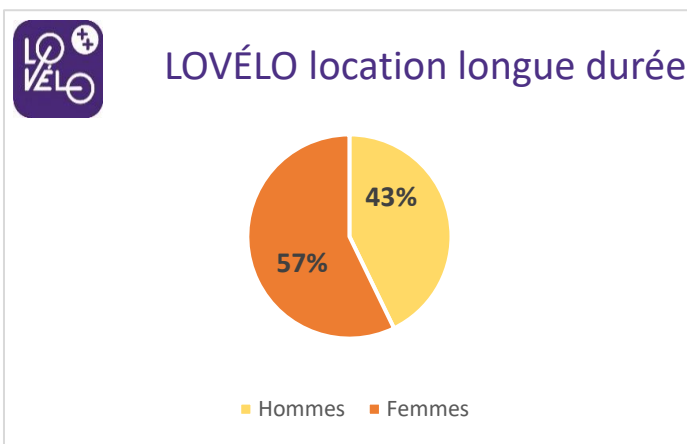
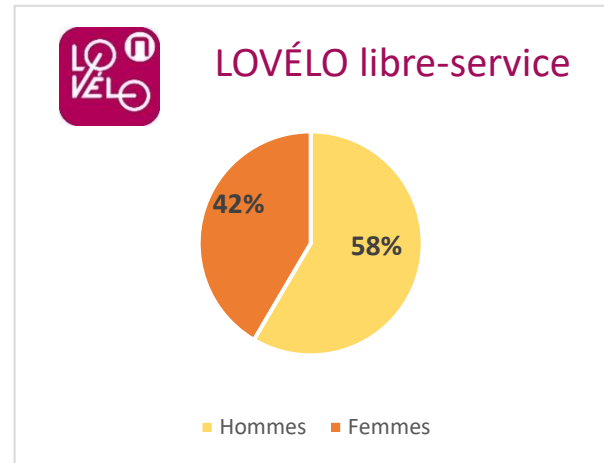
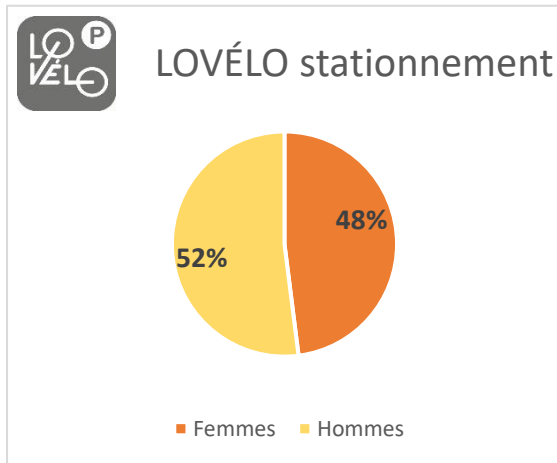
Sous la bannière d'une marque unique, LOVÉLO, la Métropole Rouen Normandie a lancé, entre 2021 et 2023, trois services publics dédiés à la pratique quotidienne du vélo :

- > LOVÉLO Location longue durée, qui permet aux usagers de louer un vélo sur une période étendue afin de tester les déplacements quotidiens avant un éventuel achat ;

- > LOVÉLO Stationnement, qui propose des solutions de stationnement sécurisé pour les vélos des habitants et des salariés de la métropole ;

- > LOVÉLO Libre-Service, conçu pour faciliter les trajets de courte distance, notamment le dernier kilomètre.

La répartition femmes/hommes est relativement équilibrée sur l'ensemble des trois services, avec une moyenne de **47 % de femmes et 53 % d'hommes**. On observe néanmoins quelques différences selon le type de service : les hommes utilisent davantage le service de vélos en libre-service, tandis que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à recourir à la location longue durée.



MOYENNE des 3 services

	Moyenne
Femmes	47%
Hommes	53%

CONTRAT LOCAL DE SECURITE TRANSPORTS

→ Lutter contre les violences faites aux femmes



Objectifs

Lutter contre les agressions sexistes et sexuelles par des actions de prévention, de dissuasion et d'accompagnement

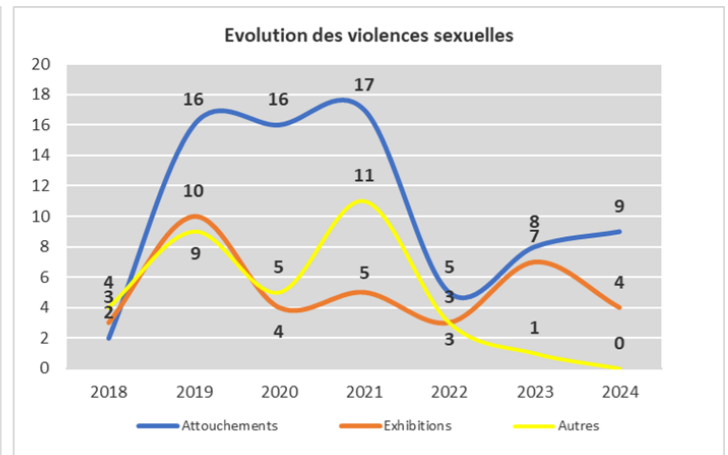
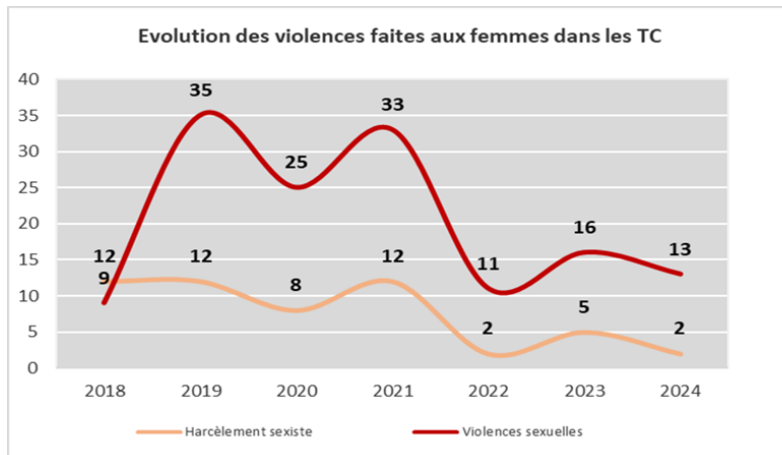
Fonctionnement

Réunions de travail constituées des transporteurs et des services de la Métropole

Quatre axes prioritaires :

- 1/ Bien prendre en charge les personnes agressées par la **formation du personnel** d'exploitation en contact avec le public
- 2/ Créer des **statistiques fiables** liées aux violences sexistes (mis en place depuis 2018)
- 3/ Réaliser des **voyages exploratoires** : expérience menée avec la Ville de Rouen et les habitants du quartier Lombardie : préconisations concernant la sécurité, le harcèlement dans les transports (2018)

4/ Communiquer : généralement une **campagne de communication** a lieu en mars dans le cadre du la journée internationale des droits des femmes (8 mars) et en novembre dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre)



	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Harcèlement sexiste	12	12	8	12	2	5	2
Violences sexuelles	9	35	25	33	11	16	13
Total	21	47	33	45	13	21	15

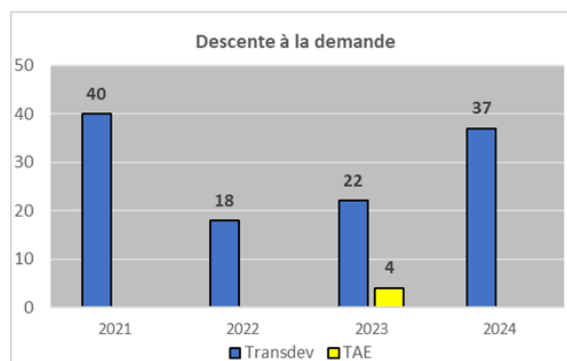
→ Baisse des violences en 2024

→ Les faits de violences sexuelles sont les plus remontés dans les statistiques

Descente à la demande

Dispositif mis en place en septembre 2020 puis étendu sur toutes les lignes TEOR et Fast en mars 2021, à partir de 22h, pour tous les usagers ; étendu à la F9 en mai 2023 :

- aucune descente à la demande pour TAE
- 27 descentes pour Transdev Rouen



Campagne de communication en mars, et en novembre 2024 sur le réseau



Affiches dans les bus

Visuels SMS sur :

- les réseaux sociaux (Métropole, Réseau Astuce, Police, Gendarmerie)
- les écrans métro et TEOR de Transdev Rouen ; et les écrans TAE, Kéolis

Campagne d'affichage

- aux arrières de bus : 76 affiches
- sur le réseau Decaux (Rouen, SER, Gd Quevilly)

Sollicité par la Police et la Ville de Rouen, le service a retravaillé une brochure, en collaboration avec Transdev, sur les violences faites aux femmes dans les transports en commun et dans l'espace public. Il sera distribué lors d'interventions dans les campus de Rouen.



Application UMay

Partenariat conclu avec la Ville de Rouen en mai 2022

L'application permet de :

- partager son trajet en temps réel faire un signalement
- lancer un SOS ,se réfugier dans un lieux refuge (84)

Bilan :

- 4 508 utilisateurs.trices de l'application
- 61 signalements
- 84 safe-places
- 95 trajets lancés vers ces lieux refuges



Transdev Rouen est partenaire de ce dispositif depuis mars 2023 : **l'agence Astuce est référencée Safe Place**

Les agents commerciaux ont été formés à l'accueil des victimes

SPORTS

SPORT DE HAUT NIVEAU

1. **Accompagnement des clubs professionnels via les MIG (missions d'intérêt général):** en contrepartie de l'accompagnement financier de la MRN, les clubs concernés doivent développer des actions dans les domaines suivants : sport santé, sport handicap et sport adapté, politique de la Ville et égalité femmes hommes.

Exemples d'actions en faveur de l'égalité femmes hommes :

- Journées portes ouvertes football féminin pour faire découvrir le foot féminin,
- Actions de promotion du football féminin dans les établissements scolaires,
- Femmes, sports & emplois ” favorise la rencontre entre des femmes en recherche d'emploi et des entreprises ayant des offres.

Bénéficiaires des MIG : 100% équipes masculines.

- FCR Diables rouges
- QRM Football
- RHE 76
- Normandie Rugby Club
- RMB Basket



Montant MIG 2024 : 1 384 320 € soit 19,33 % du budget des sports

2. **Soutien aux 7 disciplines d'intérêt métropolitain :** accompagnement financier aux équipes féminines et masculines évoluant au plus haut niveau dans les disciplines suivantes : basket, football, hockey sur glace, rugby, voile, handball, tennis de table. Bénéficiaires → 5 équipes féminines / 4 équipes masculines

2.1. Equipes masculines 2024 évoluant dans une discipline métropolitaine :

- Rouen Handball Masculin : équipe 1 en D1, 86 400 €
- SPO TT : équipe 1 en PRO A, 96 000 €
- CVSSE : équipe 1 en D1, 33 600 €
- Yacht Club Rouen 76 : équipe 1 en D1, 27 500 €

Montant total attribué en 2024 pour les équipes masculines évoluant dans l'une des 7 disciplines : 243 500 € soit 4,80 % du budget sport 2024.

2.2. Equipes féminines 2025 évoluant dans une discipline métropolitaine

Renforcement du soutien au sport féminin de haut niveau avec 5 équipes soutenues ; conventions triennales avec une subvention à hauteur de 50% maximum du budget prévisionnel de l'équipe en 2024 :



- ESPTT
- Gallia Club Olympique Bihorellais
- Rouen Handball féminin
- Valkyries Rugby Club
- ALCL TT

Montant total attribué en 2024 pour les équipes féminines évoluant dans l'une des 7 disciplines : 765 840 € soit 10,69 % du budget sport 2024.

3. **Soutien aux activités sportives de haut niveau.** Accompagnement financier aux clubs dont l'équipe première évolue dans les trois premiers niveaux nationaux de son championnat en catégorie séniors féminines ou masculines. Critères d'éligibilité identiques

En 2024, sur 40 clubs, environ 17 % ont une équipe sénior féminine, 35% ont une équipe sénior mixte et 48 % ont une équipe sénior masculine.

SPORT ATTRACTIVITE

Aide aux manifestations : La Métropole soutient certaines manifestations sportives se déroulant sur son territoire présentant un caractère national ou international comme le meeting d'athlétisme de Sotteville ou le Perche Elite Tour. 27 manifestations soutenues en 2024. La majorité des manifestations proposent des épreuves Femmes et Hommes

Plusieurs événements uniquement féminins : la French Cup, l'Open de tennis de Maromme ou le Sport donne des Elles (du 21 au 24 mars 2024) qui permet à un public féminin aujourd'hui éloigné de la pratique pour diverses raisons, de venir découvrir et s'initier aux activités sportives. Cette opération se veut incitative pour permettre aux femmes :

- d'aller vers une pratique régulière dans les clubs
- de créer du lien social
- de retrouver un certain bien être après des périodes de maladie ou en sédentarité prolongée.

Mais aussi le WTA 250, compétition officielle internationale féminine de haut-niveau qui a accueilli plus de 13 000 spectateurs. Ce tournoi, qui a lieu au Kindarena en 2024, a pris une toute nouvelle dimension en devenant un WTA 250 et le troisième plus important tournoi féminin français cette année.



Enfin, la Métropole Rouen Normandie organise les **RDV Sports** depuis 2012, en proposant des séances de pratique sportive, accessibles à tous et gratuites. Chaque RDV Sports réunit plusieurs centaines de personnes, majoritairement des femmes. La Métropole Rouen Normandie a décidé de renouveler ce dispositif pour l'année 2024 avec : de la zumba, du cardio boxe-shadow boxing, et de l'aviron.

ARTS ET CULTURE

EQUIPEMENTS CULTURELS METROPOLITAINS

Prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des équipements en 2024

A noter : Les données figurant dans le présent bilan concernent la gestion des équipements culturels, hors activités artistiques, à l'exception de celles explicitement mentionnées dans leur rapport d'activité annuel.

Opéra Orchestre Rouen Normandie

En 2024, l'équipe est composée de 185,84 ETP dont :

- 125 salariés permanents dont 69 hommes et 56 femmes, soit 104 ETP,
- 655 intermittents et CDD dont 365 hommes et 290 femmes, soit 81,84 ETP.

Entreprise de plus de 50 salarié·es, l'Opéra se doit de tenir à jour une Base de Données Economiques et Sociales et un index de l'égalité femmes-hommes. Cette note globale est calculée à partir de quatre indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

A noter, si l'entreprise obtient un résultat inférieur à 75 points, elle doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins ces 75 points dans un délai de 3 ans.

➔ **L'index 2024 à l'Opéra Orchestre Rouen Normandie est de 82 / 100.**

Actions

- Au sein de l'opéra, un accord d'entreprise a été signé permettant la prise de congés menstruels.
- Un plan d'action a été mis en place afin de réduire les inégalités femmes/hommes.

ESADHaR

L'équipe de Direction de L'Ecole Supérieure d'Art et de Design Le Havre-Rouen composée de quatre postes est 75% féminine.

Pour la rentrée universitaire 2023-2024 :

- Le campus de Rouen (spécialité Art) accueille 163 étudiant.es.
- Le campus du Havre (création littéraire ; design graphique et interactivité) accueille 137 étudiant.es.

Au total, sont accueillis 300 étudiant.es dont 114 hommes et 186 femmes.

Soit 62% d'étudiantes et 38% d'étudiants tous cycles (DNA et DNSEP) et toutes options confondues (art et design graphique).



Actions

- L'Ecole est engagée dans la prévention du harcèlement et lutte contre les discriminations et intègre la Charte rédigée par l'Association Nationale des écoles d'art au sein de son règlement intérieur.
- Elle a mis en place une cellule interne liée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes à destination des étudiant.es composée de 3 personnes.

Cirque-Théâtre d'Elbeuf

En 2024, L'équipe est composée :

- 20 salariés permanents (avec une directrice par intérim) dont 6 hommes et 14 femmes,
- 54 intermittents dont 41 hommes et 13 femmes,
- 24 salariés en CDD, dont 10 hommes et 14 femmes.

La direction est assurée par une Directrice par intérim.

Chiffres-clés 2024	H	F	Mixte
COMPAGNIES			
Artistes	57%	43%	
Administration, technique et regards extérieurs	58%	42%	

Le 106

En 2024, l'emploi au 106 se compose ainsi :

- Effectif total 277 personnes dont 80 femmes et 197 hommes,
- Effectif permanent 22 personnes dont 9 femmes et 13 hommes,
- Technicien·nes intermittent·es 195 personnes dont 32 femmes et 163 hommes,
- Personnels non permanents 60 personnes dont 39 femmes et 21 hommes.

Actions

- En 2024, dans la lutte contre les discriminations des mesures concrètes sont à l'œuvre afin de renforcer l'égalité entre les genres :
 - Jurys de recrutement mixtes,
 - Opérations thématiques valorisant les propositions féminines : exposition *IN FELT WE TRUST* de l'artiste Elsa Kuhn, conférence *En studio avec Serge Gainsbourg* de Gisèle Clark,
 - Recherche de parité dans les propositions d'ateliers-rencontres en action culturelle,
 - Objectifs de programmation de 35% d'artistes féminines,
 - Soutien renforcé aux formations artistiques féminines en développement.
- L'établissement a mis en place un dispositif de lutte contre les VHSS :
 - Mise à jour du règlement intérieur,
 - Désignation d'une référente VHSS,
 - Mise en place d'une procédure de signalement VHSS,
 - Mise en œuvre d'une campagne d'information contre les VHSS,

- Transmission annuelle d'une fiche informative individuelle aux salariés,
 - Intégration de clauses VHSS dans les contrats,
 - Formation de la référente VHSS (Être référent-e en matière de violences et harcèlements sexistes et sexuel (VHSS) de sa structure).
- En 2024, un dispositif d'information, de prévention et de signalement a été mis en place à destination des usagers. Il comprend les mesures suivantes :
 - Intégration d'une clause aux conditions générales de vente des billets,
 - Mise en œuvre du stand permanent de prévention KIT KOOL en partenariat avec la Métropole,
 - Mise en place d'une procédure de signalement et de protection des victimes lors des spectacles,
 - Formation des équipes.
 - Dispositif de communication
 - Dans le domaine de l'accompagnement, si la part des femmes n'augmentent pas sur les répétitions, elles sont plus nombreuses dans les groupes parrainés qui sont pour moitié composés de femmes. En 2024, de nouveaux projets avec une artiste lead féminine vont se développer (Voodoo May, Louise Charbonnel). L'arrivée de groupes au lead mixte semble être aussi un élément favorable à plus de parité dans les groupes parrainés plus jeunes (Intrusive Thoughts, Flying Blanket Mystery).

Chiffres-clés 2024	H	F	Mixte
DIFFUSION (dont RUSH)			
Musiciens sur scène	81%	19%	
Artistes Lead sur scène	66%	25%	10%
ACCOMPAGNEMENT			
Pratique amateur - Musiciens inscrits	87%	13%	
Musiciens projets accompagnés	78%	22%	
Artistes parrainés	81%	19%	

Zénith et Parc des Expositions

Au Zénith, l'équipe permanente de 5 personnes est composée de 2 femmes et 3 hommes. Concernant le personnel non permanent, intérimaire et sous-traitant, les hommes sont plus représentés dans les emplois techniques et de sécurité et les femmes sur les missions d'accueil et d'entretien.

Le personnel permanent du **Parc des expositions** se compose de 23 salarié·es, 11 femmes, 12 hommes.

Dans la répartition par métiers, on retrouve 4 femmes / 6 hommes parmi les employés·es et 7 femmes et 6 hommes chez les cadres.

Actions

- A l'occasion des Journées du Matrimoine le Zénith a accueilli, du 19 septembre au 8 décembre 2024, l'exposition *1 femme sur 3* de l'artiste normande Chloé CahBu. Cette installation visuelle dénonce le harcèlement de rue que subit une femme sur trois au cours de sa vie.

- Le Zénith s'est associé à la campagne nationale Octobre Rose, en proposant à ses visiteurs des crêpes roses, dont 1 euro par vente a été reversé à la Ligue contre le cancer. Ce sont 1 006 euros qui ont été collectés au profit de la lutte contre le cancer du sein.

Rouen Normandie Sites et Monuments (RNSM)

La régie RNSM assure la gestion et l'exploitation de la Maison Sublime, de l'Historial Jeanne d'Arc, du Donjon de Rouen, de l'Aître Saint-Maclou et du château Robert le Diable.

L'effectif de la Régie est féminisé à plus de 62%. Les salarié.es se répartissent comme suit :

	Femmes	Hommes
Direction /administration	3	0
Accueil des publics	2	2
Actions culturelles	4	1
Communication	2	0
Marketing/développement commercial	1	1
Technique	0	3

Actions

- La Régie s'engage en faveur de la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment dans le cadre du processus de recrutements et d'évolution professionnelle des personnels. Mais aussi dans la prévention des risques de discriminations
En 2025, la RNSM s'engagera pleinement dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations. Ce projet structurant visera à renforcer les actions responsables et solidaires, en plaçant l'accessibilité, le développement durable et l'inclusion au cœur de ces initiatives, afin de toujours mieux répondre aux enjeux sociaux et environnementaux de demain.
- Par sa vocation historique et culturelle, la Régie accorde, tout au long de l'année, une place importante à la valorisation des femmes au sein de sa programmation permanente et événementielle.



- 1ère édition du festival « Revêtir l'habit d'homme » du 23 au 30 mai : en mai 2024, RNSM a lancé la 1^{ère} édition du festival [R]Évolutions qui interroge l'impact du mythe de Jeanne d'Arc sur des sujets de société.
Cette première édition "Revêtir l'habit d'homme" a déployé une importante programmation de conférences, spectacles, ateliers et visites qui a permis d'explorer les questions des identités de genre, du Moyen-Âge à aujourd'hui, du port de l'armure à l'art du Drag King

- Lors des journées du Matrimoine, l'Aître Saint Maclou a proposé le concert *Héroïnes baroques, les musiciennes au temps de Louis XIV* par Le Poème Harmonique, et l'Historial Jeanne d'Arc le spectacle *Pizan* par la Compagnie des Marins.

Une répartition encore genrée des emplois techniques et d'accueil

Dans les salles de spectacles, on constate que les hommes sont plus représentés sur les emplois techniques et les femmes sur les missions d'accueil et/ou d'entretien.

Une forte présence des femmes aux postes de direction des équipements

Il convient de souligner que les postes de direction de l'ESADHaR et de la Régie réunissant La Maison Sublime, l'Historial Jeanne d'Arc, l'Aître Saint-Maclou, le Donjon et Le château Robert le Diable sont assurés par des femmes.

En 2024, les fonctions de direction par intérim au Cirque-Théâtre sont occupées par une femme.

Le SHED

En 2024, le SHED a collaboré avec 20 artistes / auteur·trices dans le cadre de 24 projets, réalisés avec 16 partenaires, et accueilli 3 645 visiteur·ses.

En termes de parité, 40% des artistes et des auteur·trices avec qui le SHED a collaboré, étaient des femmes et 15% des duos d'artistes mixtes.

Equipements culturels : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes en milieu festifs

Mise en place d'un projet dans le cadre de la prévention et de la réduction des risques en milieux festifs (drogues / alcool / MST / VSS) co-porté par les directions solidarité, culture, communication externe et la prévention-tranquillité publique. Cette expérimentation concerne le Zénith et le 106.

En 2023, a été conçue une « zone de sécurité » au 106 et au Zénith à titre expérimental.

Il est mis à la disposition de chacune des salles un « flight case » regroupant des supports de sensibilisation aux VSS (flyers, affiches, vidéos, ...), ainsi que des protections de verre (dispositif anti-drogue).

La mise en place et le suivi de ces deux zones de sécurité se dérouleront sur la période 2024-2025.



Dans le cadre de ce projet, ont été organisées en 2024 :

- 1er octobre : Une formation de sensibilisation « Organisateur·rices d'événements plus sûrs – focus VSS » à destination des personnels des deux salles mais aussi aux agents du service manifestations culturelles à la direction de la culture (organisme de formation : CONSENTIS).
- Une conférence /atelier sur la culture du consentement en milieu festif afin de sensibiliser les salarié·es, équipes de sécurité, bénévoles d'établissements et d'événement festifs aux VSS et leur apporter des outils face à des situations de violences (**60 participant.es**).
- 12 novembre : lancement et mise en place du Kit Kool au Zénith et au 106 (conférence de presse).



→ Un premier bilan aura lieu au printemps 2025 intégrant les retours des deux salles de concerts sur l'utilisation des meubles ainsi que les perspectives et potentiels développements du concept.

POLITIQUE PATRIMONIALE

En 2024, la Métropole a :

- Apporté son soutien (2 000 €) à HF Normandie pour l'organisation des Journées du Matrimoine,
- Participé à la 8^{ème} édition des Journées du Matrimoine (19-22 septembre) : propositions de plusieurs événements par les équipements (RMM, Historial Jeanne d'Arc, Aître Saint Maclou, 106, Zénith).

Ces journées ont permis aux publics de (re)découvrir les grandes figures féminines de notre histoire régionale ou nationale, connues ou méconnues. Cette action a été accueillie dans **80 lieux en Normandie** avec 110 propositions au total pour une fréquentation de plus de 14 500 spectateurs. **44 propositions étaient programmées sur la métropole, et ont accueilli 6 500 personnes.**



MANIFESTATIONS CULTURELLES

Actions en lien avec les manifestations

- **Festival Spring**

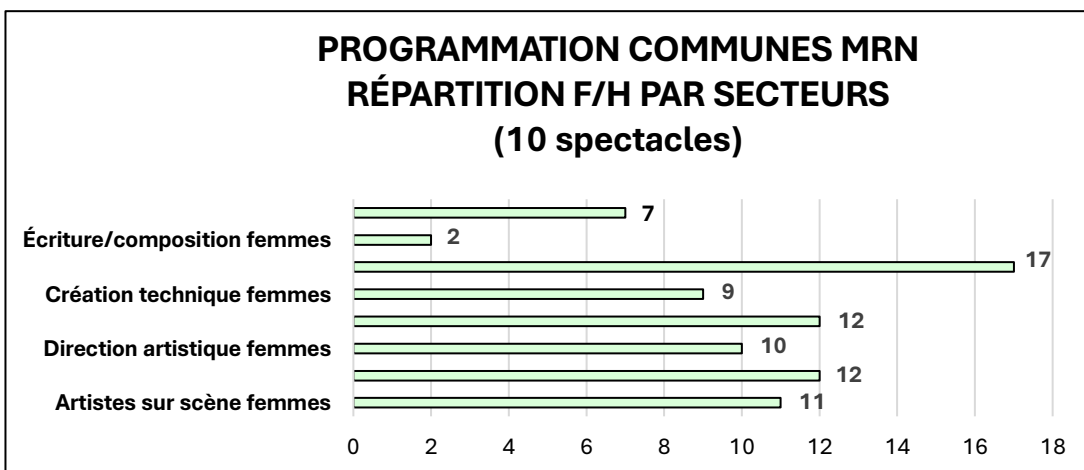
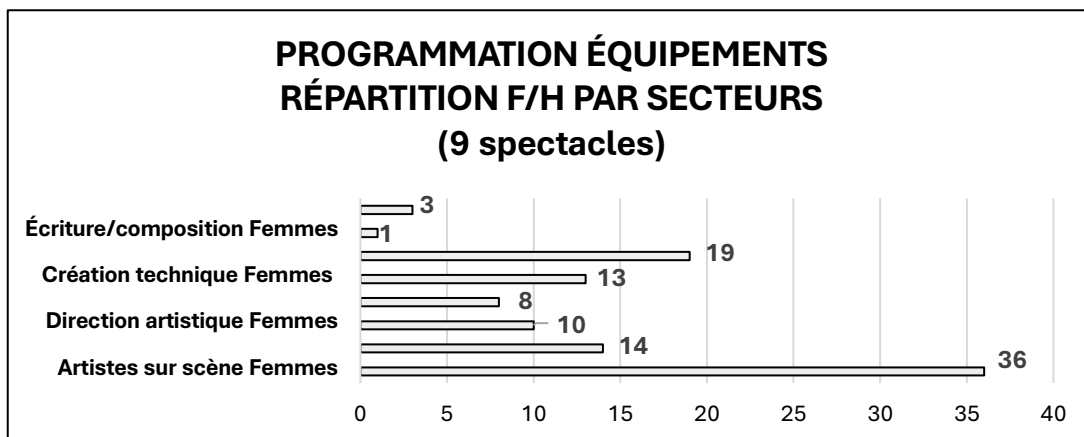
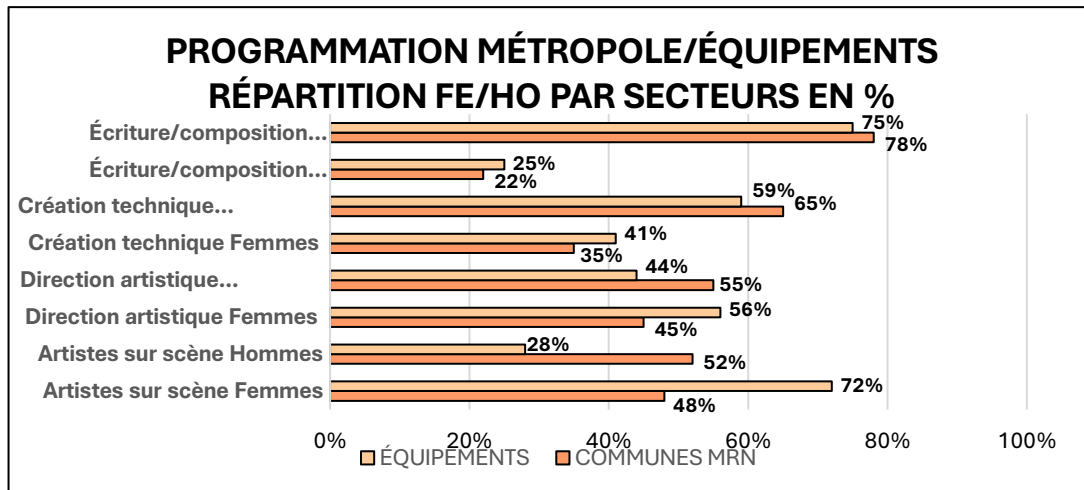
Pour l'édition 2024, ont été mis en place des critères et indicateurs permettant l'élaboration d'un tableau de suivi de l'Égalité Femme/Hommes dans la programmation sur la métropole. Ce travail de collecte des données des équipes artistiques et techniques sur la base du programme du festival et des informations RH (agent.es, intermittent.es et CDD) a permis l'élaboration d'un bilan (extrait).



II – CHIFFRES ET ÉLÉMENTS CLÉS

D. Egalité Hommes / Femmes :

- 70 artistes de cirque contemporain présenté.e.s (dont 26 hommes et 47 femmes)
 - 36 personnes au sein de l'équipe MRN (organisation + technique), dont 15 femmes et 21 hommes
- A noter : 10 agents permanents (6 femmes et 4 hommes), 3 agents contractuels (3 femmes), 2 stagiaires (2 femmes), 21 technicien.nes (4 femmes et 17 hommes).



Actions en lien avec HF+ Normandie

• Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture // Edition 2024



La restitution publique de la 3ème édition de l'Observatoire s'est tenue le 18 juin 2024 au siège de la Métropole, Le 108 à Rouen.

L'objectif était de faire ressortir différents pans de l'(in)égalité entre les femmes et les hommes à travers un recueil de données chiffrées :

- La répartition femmes / hommes artistes dont le travail a été présenté pendant la saison 2022/2023,
- La répartition femmes / hommes au sein des structures culturelles et notamment du type de profession que chacun-e occupe,
- Les moyens de production et de diffusion accordés aux femmes dans le spectacle vivant,
- Le parcours des musiciennes dans les dispositifs d'accompagnement.

Ce fut l'occasion de :

- Présenter et mettre en perspective les données de la saison 22/23 avec pour périmètre les structures culturelles labellisées et conventionnées de Normandie ainsi que les structures de l'Axe Seine (allant du Havre à Giverny).
- Organiser une table ronde, autour des enjeux de l'accompagnement des musiciennes en Normandie et des leviers pour améliorer la place des femmes dans ce secteur.
- Proposer un mini-concert de l'artiste normande Adelys.

• Journées du Matrimoine les 19, 20, 21 et 22 septembre 2024

La direction participe au comité de sélection des projets et à la programmation. Les actions ont été réorientées pour inclure un partenariat avec les communes de la Métropole.

Ainsi, une programmation dans la commune de Duclair a pu être proposée :

↳ **Hall de l'Hôtel de ville** : Exposition *Les Transbordeuses* de Marjorie Gosset, retrace l'histoire de ces femmes qui, au début du XX^{ème} Siècle, ont manifesté pour la première fois au péril de leur vie pour une augmentation de salaire.

Jeannette, 89 ans, ancienne institutrice du village, qui raconte : *« Bien sûr que ma grand-mère a fait grève, nous sommes d'un tempérament révolutionnaire. Quand le cheminot a vu toutes ces femmes allongées, il paraît qu'il a freiné, ça a fait un boucan terrible, et la machine s'est arrêtée... Et elles n'ont pas bougé ! »*.





👉 **Square de la Mairie** : la lecture théâtralisée *Tu seras un homme ma fille* par la Cie Borale (suivie d'un moment convivial avec un blind test spécialement conçu pour l'occasion), a proposé une galerie de 9 portraits de femmes remarquables contraintes de se travestir en homme pour assouvir leur passion ou exercer un métier.

Budget sensible au genre (BSG)

Une expérimentation a été lancée en 2023 au sein de la Direction de la Culture visant à établir un Budget Sensible au Genre avec pour objectif :

- d'analyser la distribution des dépenses en termes de genre,
- s'assurer que la commande publique promeuve l'égalité entre femmes et hommes,
- être attentif à ce que les dépenses publiques soient également partagées entre femmes et hommes.

L'expérimentation concerne dans un premier temps :

- Les subventions supérieures à 5000 € versées aux partenaires (hors équipements) organisant des festivals (Vivacité, Livre de Jeunesse, Normandiebulle, EOP). D'autres partenaires subventionnés rejoindront l'expérimentation dans le cadre de leur convention avec la Métropole.
- Les dépenses liées à l'organisation de nos manifestations : Spring, Jours de fête, Forêt Monumentale 2, Cathédrale de lumière, particulièrement sur les dépenses artistiques.

Un bilan complet sera réalisé une fois toutes les données chiffrées récupérées et consolidées sur 3 années.

SOUTIEN D'INITIATIVES EN FAVEUR DE L'EGALITE DANS LA CULTURE

Dans le cadre des crédits spécifiques du Plan Egalité, les associations suivantes ont également bénéficié d'un soutien de la Métropole en 2024 pour leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture :

● Association « HF+ Normandie » (20 000 €)

Subvention de fonctionnement pour la mise en œuvre des projets de l'association.

Les actions suivantes ont notamment été mises en place en 2024 (voir p. 23 et 26) :

- Journées du Matrimoine : **14 500 spectateurs-ices** sur 4 jours, et 80 lieux en Normandie
- Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture : réalisation de la 3^{ème} édition, présentée devant 70 professionnel·les et représentant·es institutionnels.

Télécharger l'édition 2024 : [\[PUBLICATION\] Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture en Normandie | Édition 2024 – Données 2022 – HF+ Normandie](#)



● Association « A Travers Chants » (5 000 €)

Festival Chants d'elles

A Travers Chants est une association d'éducation populaire qui organise chaque année le festival Chants d'Elles afin de mettre à l'honneur les voix de femmes. Cette 25^{ème} édition a été un succès, attirant une fréquentation importante (**5 616 spectateur·ices**), et mettant en lumière des artistes talentueuses. Cet événement soutenu par des partenaires historiques et nouveaux, continue d'évoluer et de se renouveler pour toucher un public diversifié. Des partenariats nouveaux ont diversifié les actions et la visibilité du festival a été renforcée

● Association « Femmes ? » (3 500 €)

Réalisation d'un ouvrage sur des histoires de femmes féministes rouennaises

Le projet, au sein de l'association « Femmes ? », est porté par Emilie Sfez, photographe et Florence Capron, écrivaine et conteuse, et porte sur la période allant de 1954 (début de la guerre d'Algérie) à 1981 (élection de F. Mitterrand) avec comme objectif la publication d'un livre d'art et de mémoires. Ce livre sera un ouvrage d'arts et d'histoires, de femmes issues de l'agglomération rouennaise qui ont lutté pour les droits des femmes et qui ont confié leur parole. Cette période balaye de nombreuses luttes, de nombreuses conquêtes pour les droits des femmes et a concerné plusieurs générations. Ce livre retrace notamment des témoignages de femmes ayant appartenu au MLF, au MLAC, au Planning Familial, à Solidarité Femmes, etc.



Le projet est réalisé sur les années 2024-2025, la parution est prévue au second semestre 2025.

● Association « Avec Noues le Déluge » (8 000 €)

Festival écoféministe



Avec Noues le Déluge est un réseau de solidarité entre 4 compagnies normandes portées par des femmes - M42 (Dieppe), La Vie Grande (Le Havre), Une Chambre à soi (Rouen) et 1% artistique (Hérouville Saint Clair) soit 8 co-organisatrices.

La première édition du Festival Avec Noues le Déluge a eu lieu le 16 novembre 2024 de 10h à 23h dans deux lieux : le théâtre les deux rives du CDN de Rouen Normandie et la chapelle Saint Louis du théâtre de l'Étincelle. Au total, c'est : 12 événements, et près de 500 spectateur·ices.

Actions Culturelles autour du Festival dans le département de Seine-Maritime : 6 actions menées, pour plus de 330 participant·es.

REUNION DES MUSEES METROPOLITAINS

A – COLLECTIONS

1- Acquisition d'œuvres

- **Donation Anna Mark**
60 œuvres acquises de l'artiste éponyme
5 peintures, 2 livres d'artiste, 53 dessins et gravures

Anna Mark, G 1510, 1990, Papier, gouache, 120 x 80



- **Leg de 3 peintures de 1930 d'Yvonne Néel-Soudais**

Nature morte à la soupière

Nature morte aux céramiques vertes

Nature -morte au buste d'homme noir

- **Don d'une peinture de Suzanne Duchamp,**
Femmes à la Fontaine
1944



- **Clémentine d'Orléans (1817-1907),**
Aria Gonzalo trouvant son fils mort
1838
Aquarelle avec rehauts de gouache.
Achat en vente publique le 01/07/2024 auprès de la maison de vente Coutau-Bégarie, Paris

2- Visibilisation et valorisation des femmes à travers la recherche, la conservation, et les commissariats

3 productions audiovisuelles, 1 fiction sonore, les « oubliées du sport » dans l'exposition de l'Usine au Stade, destinées de femmes mises en esclavage dans l'exposition virtuelle « Esclavagisme et abolitions, mémoires et patrimoines transatlantiques », 2 podcasts de femmes artistes afro descendantes

- **Patrimoine immatériel et mémoire : Collecte de témoignages d'ouvrières**

Les Musées industriels se sont engagés dans un travail de collecte de mémoire, conservées et valorisées via la constitution de ressources audiovisuelles
Production en 2024 de 3 vidéos, à partir de l'interview de 3 femmes anciennes ouvrières, diffusées via les réseaux sociaux et la chaine Youtube de la RMM :

- Le quotidien de l'usine Blin & Blin
- La double journée de travail
- La pouponnière

Le choix d'interroger d'anciennes travailleuses textiles répond à une exigence patrimoniale, celle de conserver la mémoire de ces témoins d'un passé industriel. Les trois films, le quotidien de l'usine Blin et Blin, La pouponnière de l'usine et La double journée de travail, illustrent également une volonté de mieux connaître les conditions de travail de ces femmes ainsi que leurs situations personnelles et familiale

https://www.youtube.com/channel/UCNo_YHb3rt4llp3fy2V8JAw

- **Fictions sonores**

Au Musée industriel de la Corderie Vallois

Créations sonores par la Compagnie Nadine Beaulieu

Ecriture et mises en voix par des comédiens à partir des archives du musées

La Cie Nadine Beaulieu fait sortir la mémoire des femmes ouvrières du silence et de l'anonymat. Installation dans les collections permanentes pendant l'année

- **Les « oubliées du sport » :**

« De l'Usine au stade, Le sport dans le bassin elbeuvien de 1870 à nos jours »

2 femmes co-commissaires d'expositions ont veillé à ce qu'on y parle des femmes, ces « oubliées du sport » : tenues de femmes sportives d'avant les années 30 (fort peu pratiques !), le travail de Suzanne Lenglen qui fera ensuite beaucoup pour la simplification vestimentaire, la galerie des portraits fait la place aux sportives du territoire, notons en particulier Monique Renoult, une légende du sport elbeuvien qui a dominé le cross féminin français durant près de dix ans. Elle été radiée pour avoir voulu se mesurer aux Russes en pleine guerre froide »



- **Visibilisation des femmes dans l'histoire locale de l'Esclavage**

à travers l'exposition virtuelle issue de l'exposition « Esclavage, mémoires normandes »

<https://expositionsvirtuelles.fr/esclavage/>

- Reconstitution de parcours de femmes mises en esclavage, de femmes descendantes de personnes mises en esclavage entre Saint Pierre de la Martinique et Rouen : Rosette Piquion, Elizabeth Perrinon, Louise Suzanne Cythère, et sa descendante, actrice de l'histoire féministe de Rouen, Marie Maillard
- Valorisation d'archives attestant de la présence de 17 femmes sur le territoire de Rouen et du Havre avant 1848 (carte interactive)

- Expression de femmes afro descendantes à travers les œuvres d'Emmanuelle Gall et de la metteuse en scène Eva Doumbia/ Podcasts
<https://podcasts.metropole-rouen-normandie.fr/esclavage-0a403ce4/#episodes>

- **Visibilisation des femmes dans les expositions Reconstruire...**

A l'occasion de la saison Reconstruction des musées métropolitains, les musées industriels ont conçu une double-exposition sur la reconstruction matérielle et humaine au crépuscule de la Seconde Guerre mondiale, sur le plan du logement (Reconstruire...la ville à la Fabrique des savoirs) et du retour au travail (Reconstruire...l'usine à la corderie Vallois).

Par les objets, affiches, documents et photographies exposées, ainsi que les outils de médiation, les deux expositions questionnent et traitent de la place et du statut de la femme au sortir de la guerre : leur mobilisation dans le déblaiement des ruines, l'invisibilisation de la continuité de leur travail pendant et après-guerre dans les usines, la double-injonction sociétale et gouvernementale qui leur est faite de travailler tout en restant dans la sphère domestique, leurs charges familiales des enfants, de l'alimentation et des tâches domestiques en période de pénurie, leur représentation en ménagère modèle épanouie par l'avènement du confort moderne.

Des jouets d'époques mettent en lumière la construction des stéréotypes de genre dans l'enfance. A contrario des tenues, chaussures, photographies et dessins d'époque brouillent les pistes dans des habillements non genrés (blouses, galoches, babies), de surcroît en période de pénurie et de système D. Enfin des repères chronologiques soulignent les leviers d'émancipation d'après-guerre (premier vote des femmes le 29 avril 1945).

Ces projets menés avec le service Patrimoine métropolitain porteur du label Ville et Pays d'Art et d'Histoire mettent en lumière la mobilisation souterraine des femmes dans l'effort de reconstruction, du monde du travail à ses prolongements dans la sphère domestique.

Cet axe se décline dans la programmation scientifique et culturelle ainsi que les projets pédagogiques : spectacle (R)évolution, dans la peau d'une femme des années 50 ; visite auprès des publics et scolaires ; projet pédagogique 'Les enfants de la Libération' mené avec l'Ecole Jean Moulin (Avenue de la Liberté, Notre-Dame-de-Bondeville) autour de l'exposition Reconstruire...l'usine (intervention en classe, visite de l'exposition, apprentissage de chants d'époque à la Libération et représentation des élèves de CM1-CM2 en ouverture de la Nuit des musées et de son bal-guinguette inspiré des années 50).



Charles Delaquaize ; Atelier de confection des établissements Bernheim à Elbeuf

B – MEDIATION - PROGRAMMATION

1 530 visiteurs et visiteuses

1 - Les journées du Matrimoine

336 visiteurs/spectateurs, 7 compagnies artistiques accueillies dans 5 musées, 1 physicienne commissaire d'exposition, rencontre avec d'anciennes ouvrières du textile...

2 - La visibilité des femmes à travers la programmation

325 visiteurs/spectateurs, 9 Rendez-vous, 4 compagnies artistiques, dans 5 musées

3 – Evènements autour du 8 mars

215 visiteurs/spectateurs, 5 actions, 1 musée hors les murs dans un centre commercial

4- Programme pédagogique

31 classes pour 654 élèves – 5 thématiques de visites

1- Les Journées du Matrimoine 2024 21 et 22/09/2024

Programmation de spectacles sur l'ensemble des musées de la RMM en collaboration avec HF Normandie

336 personnes ont été accueillies sur les journées du Matrimoine

Musée Industriel de la Corderie Vallois

- **Pli commun.e**

Isabel Judez

Performance de et avec Louise Lacoume, École Supérieure d'Art et Design Le Havre-Rouen (ESADHaR) Charlène Leprêtre (performer), Lola Sauvageot (Musicienne et performer) et Fanny Souville (performer)

Performance tissage, danse et musique : Au fil de la performance, les artistes bordent une tapisserie vivante. Les gestes de broderie se déploient et racontent des histoires tissées de résilience et d'espoir.

82 personnes

- **Visite -rencontre avec Céline Nadal**, commissaire de l'exposition "couleurs", Céline Nadal. Valorisation d'une femme scientifique : *Docteure en physique et conservatrice du patrimoine*, Céline Nadal bénéficie d'une double formation et expérience en sciences et muséologie, fondatrice de MuseoScience

19 personnes



Fabrique des savoirs

- **Atelier adolescent – adulte : Cyanotype onirique**
Atelier artistique animé par Anne Monneau, à la découverte de la technique du cyanotype, procédé photographique inventé par la botaniste Anna Atkins En partenariat avec HF Normandie
10 pers
- **Visite-Rencontre avec des ouvrières du textile**
En compagnie d'anciennes ouvrières de l'usine Blin & Blin, découvrez le nouveau parcours du musée et les métiers exercés par les femmes au sein de l'industrie du textile elbeuvien
40 personnes

Musée pierre Corneille

- FEU.X Yourcenar, une performance poétique portée par Hélène Milan. (Annulée)

Musée Flaubert et d'histoire de la Médecine

- **Visite contée : Caroline raconte Gustave, les confidences de la sœur de Flaubert**
Caroline est la petite soeur de Gustave Flaubert, mais c'est aussi sa plus grande complice et confidente. Elle vous reçoit dans la chambre de ses parents en l'absence de la maisonnée. Cette visite contée immersive vous dévoile la jeunesse de Flaubert.
39 personnes
- **Conférence : Médecine et femmes à Rouen au 19e siècle**
Avec Bénédicte Percheron, docteure en histoire contemporaine, spécialisée en histoire des sciences. Cette conférence montrera comment les médecins ont considéré le genre féminin à rouen au 19e siècle, à travers tout d'abord les perfectionnements de la gynécologie mais aussi leurs travaux sur la physiologie féminine
46 personnes
- **7 femmes en scène, émancipation d'actrices**

La compagnie Alphageste propose la lecture de l'essai de Juliette Riedler. Le livre évoque sept figures de femmes ayant chacune exercé leur art sur une scène particulière : danse, chant, mime, écriture, théâtre... Une généalogie féminine de l'émancipation par la scène avec Sarah Bernhardt, Yvette Guilbert, Colette, Isadora Duncan... Cette lecture polymorphe donne vie à 7 corps, 7 femmes et 7 voix en scène
21 personnes

Musée Le Secq des Tournelles

- *Recluses, la liberté d'Etre enfermée* par Aurélie Roy
Cette performance propose une alternance de lectures choisies sur l'histoire des recluses au moyen-âge.
65 personnes

2- La visibilité des femmes à travers la programmation

325 personnes

- Nuit des musées
Au Musée Beauvoisine
18 mai 2024
Anita Conti et les dames de la mer
en lien avec l'exposition Fleuve, porte des océans
Spectacle inspiré de l'exploratrice et océanographe, figure majeure du matrimoine
par Hélène Milan, comédienne et Florence Capron, conteuse, du Projet artistique collectif Femmes
51 spectateurs
- **Visite commentée : Médiation postée - A chacun sa Jeanne**
Au Musée des Beaux-arts
Les 09, 10 et 11 mai 2024
En lien avec les Fêtes Jeanne d'arc.
60 personnes
- **Visites commentées L'art au féminin**
Au Musée des Beaux-arts
4 groupes adultes accueillis sur l'année : 73 personnes
- **Midi-musée : Conquérantes !**
Les 15 et 30 mai
36 personnes
- **Visite contée : Louise aux simples**
Au Musée de la Corderie Vallois
25 août 2024
On raconte que Louise aux simples a confié à la rivière l'histoire de toutes les ouvrières qu'elle a croisé. C'est les Causeries de Marmantine.
21 personnes

- **Concert de « Soleil Noir »**

Au Musée le Secq des Tournelles

Dans le cadre de la 25ème édition du festival Chant d'Elles

Le 3 novembre 2024

Le répertoire des deux artistes (chanteuse lyrique et contrebassiste) est celui qui leur ressemble, sans limite de genre, de Purcell à Soungarden, d'Apollinaire à Gherasim Luca avec pour ligne artistique la rencontre, l'intime.

62 personnes

- ***L'univers coloré de Madame Neubauten, chercheuse émérite en matière de d'architecture imaginaire***

A la Fabrique des savoirs

Le 07 décembre 2024

Le musée des tous petits, dans le cadre du festival Graine de public

En lien avec l'exposition « Reconstruire »

Son plus grand rêve serait de réaliser sa propre cabane. Un abri rien que pour elle et à son image... Par la Cie Les radicules infimes

22 personnes

3- Autour du 8 mars, Journée des Droits des femmes

215 personnes

- **Midi-musée : Faut-il que les femmes soient nues pour entrer au musée ?**

Au Musée des Beaux-arts

Les 14 et 28 mars et le 18/04/2024

81 personnes

- **« Comme en écho... la bande à Laura »**

« Mais qui est cette femme ? Que fait cet homme au fond de la toile ? »

Musée des Beaux-Arts de Rouen

Le samedi 30 mars

La danseuse et chorégraphe Gaëlle Bourges poursuit son éclairage de l'histoire de l'art avec cette fois pour toile de fond l'un des plus grands scandales du nu féminin :

L'Olympia d'Édouard Manet peinte en 1863, En écho au spectacle jeune public (la bande à) Laura présenté au Théâtre des Deux Rives le samedi 30 mars 2024 à 16h

29 personnes

- **Diffusion des entretiens « Mémoires d'ouvrières »**

À partir d'entretiens avec d'anciennes ouvrières des usines textiles Blin et Blin à Elbeuf, trois courts films de témoignages seront diffusés à partir du 5 mars sur la chaîne YouTube de la Réunion des Musées Métropolitains et relayées sur les réseaux sociaux.

- **Musée hors les murs**

au centre commercial Saint-Sever à Rouen

le 8 mars 2024

(re)découverte des collections autour du matrimoine dans l'espace public

- les femmes au travail --> vidéos témoignages des femmes ouvrières de la vallée du Cailly
 - figures de femmes (artistes, témoins de l'histoire du territoire, femmes engagées)
 - portaits de femmes afro-descendantes (expo Esclavage 23) + animations flash
- 105 personnes

4- L'Egalité homme femme dans l'action éducative des musées

654 élèves

Parcours citoyenneté -Musée des Beaux-arts

- **FÉMININ/MASCULIN –JEUX D'APPARENCES**

CYCLES 2, 3, 4, LYCÉE

ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Au-delà de la subjectivité de chaque artiste, la question de la représentation des femmes et des hommes dans l'art occidental est révélatrice des conceptions morales, sociologiques et esthétiques de chaque époque. Ce parcours invite à comparer les expressions et les représentations, mais aussi à comprendre ce que cela raconte de notre société.

Histoire, Histoire des arts, EMC

Visite : 1h

8 classes accueillies (141 élèves)

- **FEMMES PEINTRES**

CYCLES 3, 4, LYCÉE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Faut-il que les femmes soient nues pour qu'elles puissent entrer au musée ? Les femmes sont souvent représentées sur les toiles, mais quelle place leur est réservée quand ce sont elles qui tiennent le pinceau ?

Histoire, Histoire des arts

Visite : 1h

2 classes accueillies (47 élèves)

Fabrique des Savoirs

- **MÉMOIRES DE FEMMES OUVRIÈRES**

CYCLE 3, 4 ET LYCÉE

Découverte des métiers exercés par les femmes dans l'industrie du textile et la place qui leur était accordée dans la société industrielle des 19e et 20e siècles.

Histoire

Visite-atelier : 1h30

1 classe accueillie (28 élèves)

Musée Industriel de la Corderie Vallois

- **SUR LES TRACES D'UNE OUVRIÈRE DE LA CORDERIE**

CYCLE 4 ET LYCÉE

Partez à la découverte des conditions de travail et de vie des ouvrières au 19^{ème} siècle.

Travaillez à la manière d'un historien grâce à des documents d'archives (registre d'inscription des ouvriers de la Corderie, listes de recensement) pour retracer le parcours d'un ouvrier ou d'une ouvrière.

Histoire, Français

18 classes accueillies (384 élèves)

Musée Beauvoisine

- **DETRICOTER LES STEREOTYPES FEMMES-HOMMES DANS LES MUSEES**

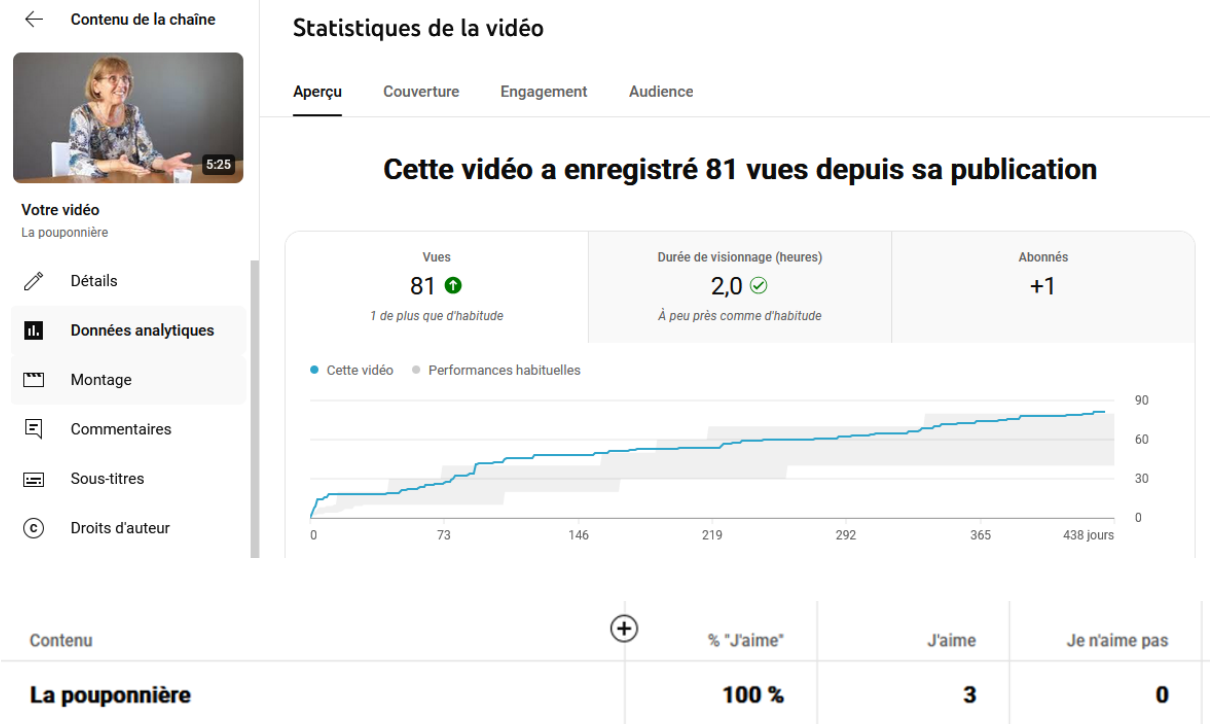
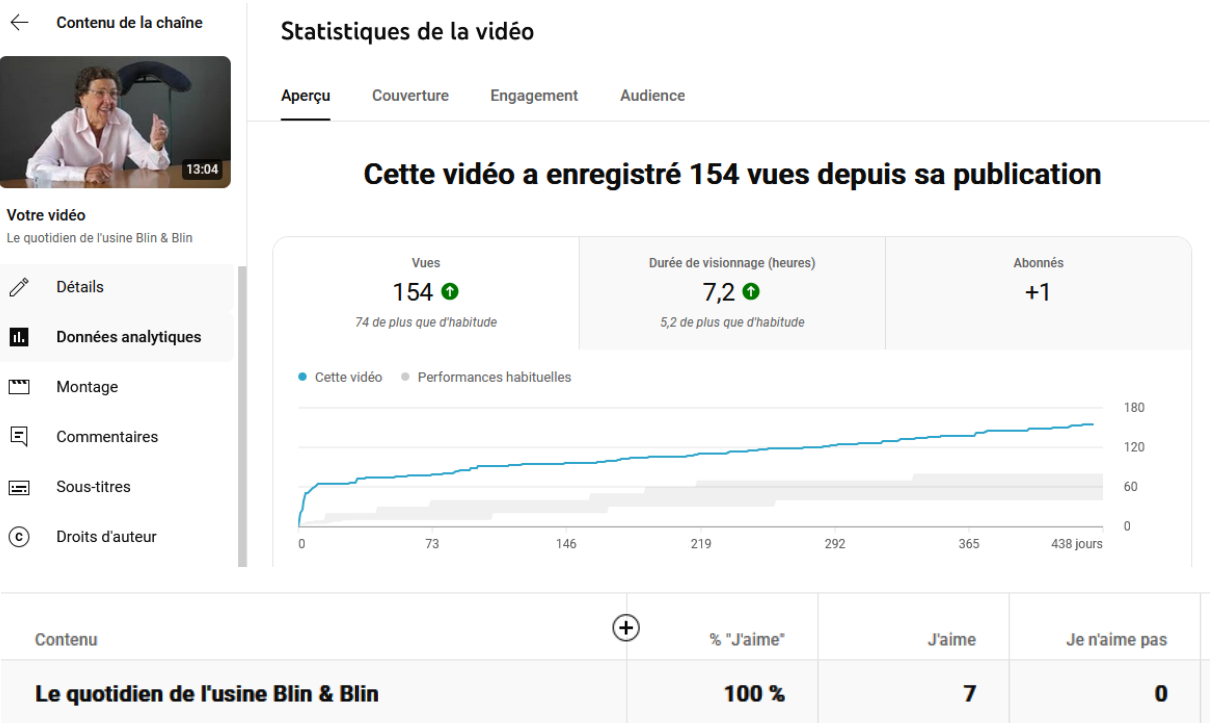
PARCOURS EN AUTONOMIE

CYCLE 3 ET 4, LYCEE

2 classes accueillies (54 élèves)

C – BILAN COMMUNICATION

YOUTUBE



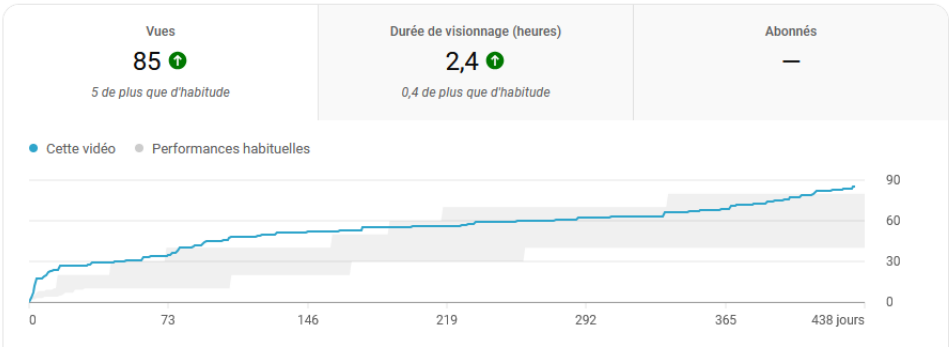


Votre vidéo
La double journée de travail

- Détails
- Données analytiques**
- Montage
- Commentaires
- Sous-titres
- Droits d'auteur

Aperçu Couverture Engagement Audience

Cette vidéo a enregistré 85 vues depuis sa publication



Contenu	+	% "J'aime"	J'aime	Je n'aime pas
La double journée de travail		100 %	2	0

RESEAUX SOCIAUX



Couverture ⓘ

Comptes touchés	280
Followers	99.6 %
Non-followers	0.4 %

Impressions	284
-------------	-----

Interactions ⓘ

Comptes ayant interagi	5
Followers	60 %
Non-followers	40 %

Interactions avec les stories	0
♥ Mentions J'aime	5
🔗 Partages	0
↩ Réponses	0



Couverture ⓘ

Comptes touchés 249

Followers 99.6 %

Non-followers 0.4 %

Impressions 250



Vues ⓘ

Vues 243

Followers 98.8 %

Non-followers 1.2 %



763
Comptes de l'Espace Comptes touchés ⓘ

Interactions avec les publications ⓘ

- 124 J'aime
- 2 commentaires
- 1 enregistrement



1330
Comptes de l'Espace Comptes touchés ⓘ
0 % depuis des publications boostées

- 1330 organique
- 0 payée

157
Interactions avec les publications ⓘ

- 34 réactions

29 sur la publication

5 sur les partages
- 4 commentaires

4 sur la publication

0 sur les partages
- 6 partages

6 sur la publication

0 sur les partages
- 113 clics

77 clics sur photos

0 clics sur un lien

0 clics pour lire

36 autres clics

SOLIDARITE

INSERTION-EMPLOI

PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

Objectifs : Accompagner 2500 à 2700 personnes de 2021 à 2027, dont 1250 allocataires du RSA au minimum. Permettre à 50 % de son public une sortie positive de l'exclusion (emploi durable ou formation certifiante).

Description : Le PLIE permet d'améliorer l'accès à l'emploi des femmes et des hommes confrontés à une exclusion du marché de l'emploi en mettant en oeuvre des parcours individualisés visant leur insertion professionnelle durable.

Il inscrit son action en complémentarité avec les autres dispositifs nationaux, régionaux, départementaux et locaux, actuels et à venir et dans une logique de territoire. La construction de parcours individualisés repose sur un accompagnement renforcé, la mise en cohérence de l'offre de droit commun, le développement de l'offre accessible aux publics, la mise en situation de travail, et le renforcement des liens avec les employeurs notamment.

Territoires concernés : les 71 communes de la Métropole

Publics cibles : bénéficiaires des minima sociaux, demandeurs d'emploi longue durée (12 mois et plus), Jeunes (18-25 ans), personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle spécifiques.

Le public accompagné au 31/12/ 2024 :

61% de femmes et 39% d'hommes parmi les 1391 personnes ayant adhéré au dispositif.

Un rythme soutenu et adapté dans l'accompagnement permet de maintenir la dynamique de parcours et favorise la capacité à agir :

En complément des étapes concourant directement à l'accès au métier ciblé (formation, stages, emploi, acquisition des techniques de recherche d'emploi...), le PLIE propose d'autres initiatives pour traiter de l'attractivité de différents métiers et du travail à la mobilisation (levée des freins) pour y accéder.

L'équipe du PLIE participe et mobilise ses adhérent.e.s sur de nombreuses actions qui concourent à la mixité et en font la promotion, par exemple : Femmes Sports et Emploi, rencontre métiers du numérique, Rallye Découvre ta Ville spécial « octobre rose » (Elbeuf), actions culturelles (visite commentée « Portraits de femmes »), etc...



Constat sur la monoparentalité :

Sur les 1391 adhérent.e.s du PLIE, 329 femmes et 21 hommes sont en situation de chargé.e de famille monoparentale, soit 25% des personnes accompagnées (équivalent moyenne nationale). Parmi ces personnes, 77% sont allocataires du RSA.

Sur ces 329 femmes, à leur entrée dans le dispositif :

- 65% (215) ont un niveau de qualification équivalent au niveau 3 (105) ou infra 3 (110) (niveau 3 = CAP, BEP et infra = niveaux inférieurs)

- 87% habitent en HLM
- 1/3 habitent en Quartier Prioritaire de la Ville
- 1/3 sont inscrites depuis 24 mois ou plus sur la liste des demandeurs d'emploi chez France Travail

D'autres données (épuisement, santé/handicap...) co-existent mais n'ont pas pu être comptabilisées.

De manière générale, chaque étape de parcours mobilisant la personne parente impacte l'ensemble de son noyau familial (physiquement, moralement, financièrement). Ce fait est d'autant plus à prendre en considération dans ces situations de monoparentalité pour la sécurisation des parcours.

Les sorties à fin 2024 :

Au 31/12/2024, le dispositif enregistre 655 sorties, 268 sorties « positives » (emploi durable/formation certifiante) et 387 sorties « autres ». Elles concernent également 61% de femmes et 39% d'hommes.

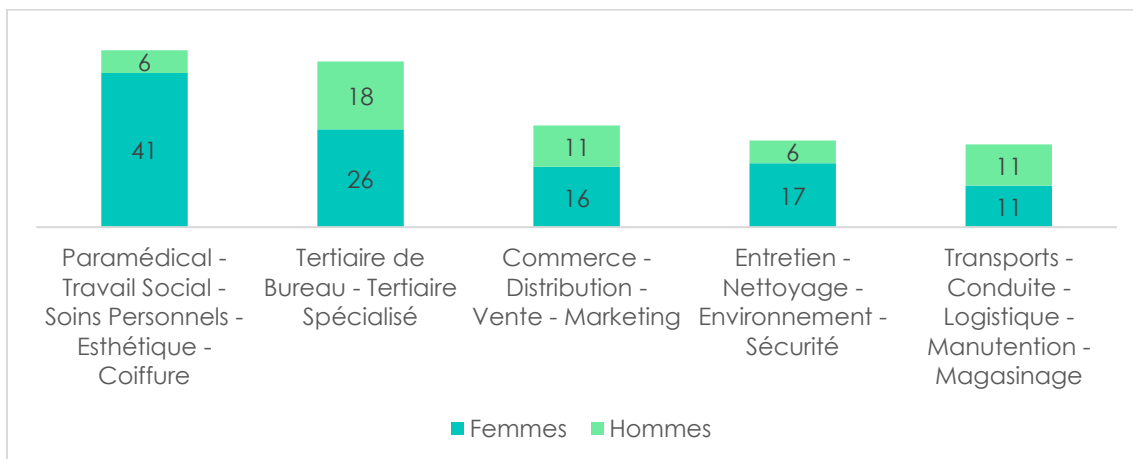
	Taux d'insertion	Sorties +	Sorties -
Femmes	40%	160	239
Hommes	42%	108	148

En moyenne, un parcours PLIE dure 18 mois :

- Pour les sorties emploi / formation : 20 mois (19 mois en moyenne chez les femmes, contre 21 chez les hommes)
- Pour les sorties autres : 17 mois (17 mois chez les femmes, une moyenne proche des 18 mois pour les hommes)

Les postes obtenus par les femmes concernent majoritairement le secteur paramédical/travail/social. Pour les hommes, c'est le secteur du tertiaire/tertiaire spécialisé qui est le plus représenté.

Dans le secteur tertiaire / tertiaire spécialisé, les adhérent.e.s ont accédé en majorité à des postes à temps complet, ce constat est plus nuancé pour les métiers du paramédical / travail social dont les métiers auraient une tendance à plus s'exercer à temps partiel. La majorité des contrats obtenus dans ces 2 secteurs sont à durée déterminée.



Les perspectives 2025 :

- Renforcer la mixité dans l'approche des métiers et concourir et/ou participer aux initiatives du territoire à travers les travaux du réseau « mixité et insertion des femmes », piloté par l'Etat ;
- Analyser l'impact des situations personnelles liées à la parentalité chez les adhérent.e.s du PLIE dans l'objectif de retour à l'emploi afin d'envisager des actions ou des accompagnements spécifiques auprès du public ou des accompagnateur.rice.s emploi ;
- Former l'équipe des accompagnateur.rice.s emploi à la prise en compte des violences sexistes et sexuelles dans les parcours d'accompagnement.

Clauses sociales

La Métropole a reconnu d'intérêt communautaire la diffusion et le soutien technique à la mise en œuvre de la clause d'insertion dans ses propres marchés publics ainsi que ceux de ses communes membres et des maîtres d'ouvrage publics ou parapublics volontaires. L'Unité Clause Sociale participe, aux côtés de la Direction de l'Achat Public, à la mise en œuvre du SPASER sur le volet social.

Les supports d'insertion ne concernent pas tous les métiers. En 2024, déploiement de la mise en place des clauses d'insertion avec actions d'insertion pour diversifier les supports et ouvrir à d'autres publics.

Nombre de salarié.e.s en insertion concerné.e.s : 381

Nombre de maîtres d'ouvrage différents : 28

Nombre d'opérations concernées : 113

Nombre d'heures de travail réalisées : 157 430 heures

7% de femmes et 93% d'hommes pour les heures d'insertion

29% de femmes et 71% d'hommes pour les actions d'insertion

Lors de notre séminaire des clauses en décembre 2024 (à destination des professionnels), nous avons mis en place un atelier dédié à "la diversification des publics de la clause" et avons fait intervenir le cabinet EY. L'intervenante a présenté de quelle manière il était possible de favoriser l'intégration des femmes dans les outils de la commande publique (les leviers et les accompagnements). 35 personnes ont participé à ces ateliers.

Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée

L'EBE (Entreprise à But d'emploi) de Rouen-Sotteville-Lès-Rouen ouvre le 2 juin 2025, donc il ne s'agit ci que des éléments de mobilisation.

A Darnétal, la captation des publics hommes est plus important que celle des femmes, alors que le public majoritaire est féminin d'après les statistiques de l'INSEE.

Ainsi, une étudiante de master 2 de sociologie a effectué un stage de 4 mois (portage métropole - CCAS Darnétal) afin de faire un diagnostic et de proposer des pistes d'animation et solution pour la mobilisation et l'accompagnement des femmes.

Les pistes se sont orientées sur des outils de mobilisation du droit de l'emploi et sur des ateliers d'accompagnement proposant la rupture des préjugés des activités genrées en EBE.

Tzclde/Etclde au 31/12/2024	Salarié.e.s en CDI en Entreprise à But d'Emploi (issu.e.s de la privation d'emploi)		Personnes privées d'emploi sur la liste de mobilisation	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Darnétal	7	13	53	74
Petit-Couronne	13	12	32	9
Rouen-Sotteville			47	39
Total	20	25	132	122

CONTRAT LOCAL DE SANTE

- **Révision du contrat local de santé métropolitain 2023-2028 par avenant**, « L'article 4 Socle des valeurs communes du contrat local de santé est modifié. Un nouveau principe est ajouté en fin d'article à savoir « **La volonté de garantir et permettre l'égalité femmes/hommes** ». Cette valeur se traduit dans une approche intégrée à travers les actions des 3 axes du CLS et pour certaines actions par des approches spécifiques sur le principe de l'universalisme proportionné.
- Intégration de ce principe dans les nouvelles fiches actions du CLS en indiquant des critères d'évaluation genrés :

Ex « Evolution des publics bénéficiaires d'actions de prévention (avoir des indicateurs sexués : jeunes, familles, personnes vulnérables) », « Nombre de jeunes suivis (avec données sexuées) »

Ces actions étant nouvelles ou pas encore mises en œuvre, il n'y a pas de bilan possible à ce stade.

- **Bilan quantitatif des participants aux formations PSSM 2024, action proposée dans le cadre du CLS :**

73 inscrits initialement : 67 femmes / 6 hommes, sur les trois 1ères sessions 2024 : 29 participant.es / 1 homme

Il existe un net déséquilibre, l'analyse serait à approfondir, au-delà du fait que les femmes sont sur-représentées dans les métiers sociaux, médico-sociaux qui ont largement plébiscités cette formation.

- **Action CLS « Bien manger pour mon bébé »** : nouvelle action dans le cadre du CLS Démarrage en septembre 2024, éléments de bilan partiels sur 2024 : 15 femmes bénéficiaires

- **Poursuite des actions du Réseau Santé Sexuelle** : porté par le Planning Familial
Changement de coordinatrice et poursuite développement du réseau (créé en 2022)
Actions auprès des publics et des professionnels :
 - **Sensibilisation de pros de santé et sociaux** sur l'endométriose et la prise en charge des publics trans
 - **Organisation et coordination des actions menées lors de la semaine de la santé sexuelle** : village prévention dans les jardins de l'hôtel de ville à Rouen, maraudes dépistage TROD, p'tit dej' intim'agir santé sexuelle pour des personnes en situation de handicap, actions prévention santé sexuelle au foyer des cèdres, à l'IDEFHI.
 - **Groupe de travail Parcours d'accompagnement des personnes victimes de mutilations sexuelles féminines**
Lancement test avec une première permanence du GAMS au CeGIDD du CHU de Rouen en juin 2024. Permanence mensuelle tous les derniers lundis après-midi du mois depuis septembre 2024 → Réunion de retours d'expériences et de suivi le 17 janvier 2025.
Travail à l'élaboration d'outils de communication destinés au public et professionnel·les
Mise en place d'une permanence hors milieu hospitalier (PF76) + projet hors les murs à réfléchir avec les partenaires
 - **Groupe de Travail accueil en milieu collectif des personnes Trans Depuis novembre 2023**, avec le SIAO, réflexion avec les différents hébergeurs pour l'accueil des personnes en cours de transition, en lien avec l'ARS Normandie qui actuellement travaille sur la structuration d'un parcours d'accompagnement des personnes Trans en Normandie.
- **Institut Médical Simone Veil** : Soutien métropolitain à hauteur de 60 000 € depuis 2022. Notre convention financière a été prolongée jusqu'en 2027 (ce qui porte le soutien total à 120 000€). En 2024, 2 500 consultations, 654 femmes accueillies et environ 500 IVG effectuées. Une équipe médicale qui s'étoffe et passe à 20 professionnels de santé (6 médecins, 8 sages femmes, 2 psychologues, 2 IDE, 1 conseillère conjugale et 1 coordinatrice).
- **Animation d'un groupe de travail « santé politique de la ville »** avec les référents santé des collectivités ou coordinateurs ASV : Représentation genrée déséquilibrée, parmi ces professionnels (4 hommes/9 femmes), et parmi les participants réguliers (en moyenne 1 homme/ 6 femmes), ce qui marque que le thème de la santé est encore largement perçu comme un sujet « féminin ».
- **Lutte contre la précarité menstruelle** : Distributeurs métropolitains 53 460 protections périodiques mises à dispositions des femmes en situation de précarité sur une année (2023 - 03/2024), 3 nouveaux distributeurs installés en 2024 (Maison de l'ado de Rouen , locaux du Planning Familial rue d'Elbeuf Rouen, La Canopée à Maromme) / 2 ½ j de sensibilisation formation pour les acteurs en décembre par l'association « Règles élémentaires » (26 participants), 1 grande collecte avec l'association Nouv'elles en partenariat avec l'organisation du tournoi de tennis féminin WTA. On peut relever que ce sujet n'est pas encore investi de façon égalitaire et que les femmes sont largement sur-représentées parmi les acteurs mobilisés (associations, participantes aux sensibilisations)



- **Maison des femmes à Elbeuf** : 839 consultations médicales ont été réalisées, dont 80% à destination des femmes. L'activité porte majoritairement sur les violences conjugales (51%), les violences intrafamiliales (22%) et les agressions sexuelles (7%). La prochaine étape est le déplacement de l'activité dans un bâtiment dédié dont l'ouverture est prévue pour 2026.

Il y a **plusieurs perspectives 2025 en lien en l'objectif de lutte contre les inégalités d'accès à la santé et aux soins** :

Action formation des professionnels accompagnant des femmes en situation de précarité au repérage des cancers gynécologiques (CHB)

Actions de prévention/sensibilisation santé des femmes via des manifestations métropolitaines (rdv sport, Zénith), en lien avec le CHU, le RSS et autres selon les thèmes

Poursuite des actions pour lutter contre la précarité menstruelle et renouvellement du marché

Et pour **lutter contre différentes violences** :

Soutien à l'antenne rouennaise du GAMS Normandie contre les mutilations génitales et les mariages forcés

Projet, avec le RSS, de se rapprocher des collègues du sport et des clubs pour des actions avec des clubs sportifs (règles et pratique sportive, lutte contre les VSS dans le sport...)

Formation des équipes de prévention spécialisée à reconnaître l'exploitation sexuelle des mineur.es et à repérer, prévenir les pratiques prostitutionnelles (oct 2025)

CONTRAT DE VILLE

La loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 instaure le contrat de ville « Engagements Quartiers 2030 » jusqu'au 31 décembre 2030.

La politique de la ville a pour but de réduire les écarts de développement au sein des villes. Elle vise à restaurer l'égalité républicaine dans les quartiers les plus pauvres et à améliorer les conditions de vie de leurs habitants.

Dans le cadre du renouvellement du contrat de ville, 3 priorités métropolitaines majeures ont été identifiées pour le territoire : l'éducation, l'emploi et la santé.

Réussite éducative

Actuellement, 11 Communes sur les 14 concernées par la politique de la ville disposent d'un programme de réussite éducative. Les Programmes de réussite éducative (PRE) ont été institués par la loi de programmation pour la cohésion sociale numéro 2005-32 du 18 janvier 2005. Ils visent à repérer et accompagner les enfants et adolescents âgés de 2 à 16 ans présentant des signes de fragilité et des retards scolaires, en cherchant à prendre en compte la globalité de leur environnement. Le programme de réussite éducative s'adresse aux enfants du premier et second

degré résidant en quartier prioritaire. Les situations de chaque enfant sont étudiées dans le cadre des équipes pluridisciplinaires de soutien qui proposent des parcours personnalisés et garantissent la mise en œuvre de ce parcours en lien avec les parents. Le programme de réussite éducative constitue une approche globale de l'enfant et de son environnement qui prend en compte les dimensions éducative, sociale, sanitaire, scolaire, de loisirs en s'appuyant sur un parcours individualisé et des actions collectives portées par les partenaires.

En 2024, 2066 situations d'enfants ont été étudiées dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire de soutien dont **904 filles et 1162 garçons**. 82% des bénéficiaires sont issus de quartiers prioritaires.

Emploi

Afin de favoriser l'insertion des publics en difficultés, la Métropole finance différents dispositifs sur son territoire, notamment l'ingénierie en charge de l'accompagnement et de l'accueil de publics en recherche d'emploi dans les quartiers prioritaires.

Ces personnels peuvent permettre de proposer des rendez-vous, des orientations, ou même des solutions d'emploi et de formation. Ils assurent des permanences régulières et organisent des ateliers dans le but d'accompagner le public en difficulté et de lever les freins à l'emploi.

Dans le cadre du Contrat de ville, la Métropole finance 7 dispositifs pour l'emploi de 2024 (Canteleu, Cléon Saint-Aubin-Lès-Elbeuf, Elbeuf, Grand-Couronne, Oissel, Saint-Étienne-du-Rouvray).

En 2024, 2 864 personnes ont été accompagnées, dont **1 304 femmes et 1558 hommes**. 62% des bénéficiaires sont issus de quartiers prioritaires.

Santé

Pour renforcer la lutte contre les inégalités sociales de santé et faciliter l'accès aux soins de tous, la Métropole Rouen Normandie s'est dotée en 2021 d'une stratégie santé sur l'offre de soins, l'attractivité, la lutte contre la mortalité évitable, allant jusqu'en 2026 avec une programmation annuelle d'actions.

La Métropole finance notamment le dispositif « Atelier Santé Ville » qui a pour objectif de participer à l'amélioration de la santé des habitants des quartiers et à la réduction des inégalités de santé en améliorant la connaissance de l'état du territoire en matière de santé, en identifiant au niveau local les besoins spécifiques de la population et en facilitant la mobilisation et la coordination des différents acteurs du territoire.

5 communes de la Politique de la ville disposent d'actions de type Ateliers Santé Ville (Canteleu, Elbeuf, Rouen, Saint-Etienne-Du-Rouvray, Darnetal).

En 2024 elles ont accueilli 19 504 personnes dont **10 341 femmes et 9 163 hommes**. 76% des bénéficiaires sont issus des quartiers prioritaires.

L'axe lutte contre les discriminations du contrat de Ville

Dans le cadre de l'axe « lutte contre les discriminations » du Contrat de Ville, la Métropole a financé 3 projets en 2024 contribuant notamment à sensibiliser et lutter contre les discriminations sexistes :

- « D'Egal à Egal », de l'association Art-Scène : spectacle interactif abordant les discriminations, dont les discriminations sexistes. Les discriminations sexistes sont globalement ressenties et constatées unanimement par les jeunes filles. L'égalité hommes-femmes n'est pas toujours admise par les garçons.
- « Ensemble contre les discriminations », de l'association ASTI : Favoriser l'expression de personnes discriminé-e-s ou potentiellement discriminé-e-s : jeunes et femmes en priorité
 - Accompagner les personnes victimes de discriminations sexistes et liées à l'origine réelle ou supposée en majorité
 - Former et impliquer des jeunes bénévoles dans des interventions sur les discriminations sexistes, homo-transphobes et liées à l'origine. Participation au festival féministe de Rouen
 - Atelier d'expression et réalisation d'un spectacle vivant par des femmes du quartier de la Piscine sur les discriminations sexistes, homophobes et liées à l'origine, production devant 250 personnes à l'Astrolabe de Petit-Quevilly le 9 mars 2024
 - Production d'un spectacle vivant par 13 femmes au festival féministe de Rouen à la maison des associations de Rouen devant 90 personnes le 30 septembre 2024 suite à l'animation d'un atelier d'expression par une comédienne prestataire.
- « L'étiquette » de l'association Le Safran collectif : spectacle interactif par un groupe de 12 stagiaires BPJEPS issu du centre de formation profession Sport et Loisirs 76 de Petit-Quevilly. Ce spectacle alternait entre scène illustrant des situations de discriminations comme notamment celle liée à l'égalité femme homme, la place de la femme, et des moments de débats avec le public.

PREVENTION SPECIALISEE

La prévention spécialisée est une action éducative destinée aux jeunes âgés de 11 à 25 ans en voie de marginalisation dans les lieux où se situent des risques d'inadaptation sociale. Sur le territoire métropolitain se sont cinq associations qui interviennent sur le territoire de douze communes. L'égalité femmes-hommes en prévention spécialisée est développée à travers deux approches complémentaires :

- **Un référentiel métropolitain** qui précise une complémentarité et une efficience des interventions des différents acteurs du territoire en veillant à la mise en œuvre d'actions de lutte contre les discriminations, dans le respect de l'égalité femmes-hommes.
- **L'intégration d'indicateurs sexués** dans le rapport d'activité pour les suivis individuels et les différentes actions de groupe ou collectives menées.

JEUNESSE

Soucieuse de l'émancipation des jeunes de son territoire, la Métropole propose des actions concourant au soutien de leurs initiatives et à leur insertion sociale et professionnelle. La

Métropole soutient également des associations du territoire qui participent à l'insertion des jeunes.

Ainsi le service jeunesse de la Métropole intervient directement en appui aux initiatives des jeunes à travers le concours Créactifs et en soutien financier aux actions portées par des associations « jeunesse éducation populaire » du territoire. Dans le même sens, il pilote depuis 2017 le Fonds d'Aide aux Jeunes.

Concours Créactifs

- sur les 353 candidats depuis 2009 à 2024, 135 femmes ont candidaté (soit 38%) contre 218 hommes (soit 63%) ;
- sur les 131 lauréats depuis 2009 à 2024, 53 sont des femmes et 78 des hommes, soit une répartition de 40% / 60% ;
- Pour l'édition 2024 :
 - 16 personnes ont candidaté : 8 femmes et 8 hommes ;
 - 6 personnes ont été nommées lauréats et lauréates, avec une **répartition de 50 / 50**



Fonds d'aide aux jeunes

En 2024 le FAJ a été mobilisé par 525 jeunes dont **197 femmes et 328 hommes**. Parmi eux, le nombre des jeunes habitant en QPV s'élève à 101 dont 33 femmes et 68 hommes.

ACTIONS DE SENSIBILISATION A L'EGALITE

La Métropole a soutenu l'association CIDFF76 à hauteur de 9 000 € au total en 2024 pour :

- des actions de sensibilisation auprès d'un public jeune : animations auprès d'élèves du 1^{er} degré, pour des écoles relevant des quartiers prioritaires du Contrat de Ville, avec pour objectif de déconstruire les représentations de genre auprès des enfants dès le plus jeune âge dans différentes sphères (jeux et jouets, relations interpersonnelles, métiers...), ainsi que de travailler la notion de consentement, l'empathie et le vivre ensemble : interventions auprès de 13 classes en 2024 (Saint Etienne du Rouvray et Darnétal)
- des interventions ou permanences d'informations sur les droits des femmes dans des lieux atypiques pour des publics qui ne fréquentent pas les permanences classiques du CIDFF76, notamment le public jeune : 7 interventions en 2024 (tenue de stands, atelier radio, co-animation de débats)
- l'expérimentation d'un van itinérant : l'année 2024 a constitué une phase préparatoire essentielle à la mise en œuvre du projet Van Nina et Simon.e.s, avec un investissement particulier dans la structuration, le développement partenarial et la consolidation des ressources humaines et matérielles. Lancement prévu en 2025.



Par ailleurs, les 4 structures suivantes ont également bénéficié d'un soutien de la Métropole en 2024 pour des projets sur la **période 2024-2025** :



- Association **Les Fées Mairaines** (6 500 €) : création d'une application pour favoriser la place des filles dans le numérique (lancement en 2025)

- **Compagnie du P'tit Ballon** (6 000 €) : soutien à la diffusion d'un spectacle-débat sur les violences sexiste et sexuelles au prisme de la justice (A la barre)

- **Compagnie Commune Idée** (4 000 €) : projet autour du théâtre-forum pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les violences gynécologiques (Campus Santé)

- **Centre Communal d'Action Sociale de Rouen** (3 000 € en 2024, dans le cadre du Contrat Local des Solidarités) : développement du projet « Habitantes des rues » avec la **compagnie Astragale**, afin de sensibiliser à la situation particulière des femmes sans domicile.

Ce projet d'action artistique et sociale se mènera sur deux années.

La première année a été consacrée à :

- la mise en relation de 2 artistes et des structures sociales
- d'une prise de contacts avec les bénéficiaires et de l'élaboration d'une relation de confiance
- de l'organisation d'ateliers d'arts plastiques dans les structures pour la réalisation de portraits :
- du recueil de paroles et de photographies



Au total, 16 ateliers ont été organisés, avec 29 femmes.

SOLIDARITE INTERNATIONALE

Dans le cadre des **appels à projets de solidarité internationale**, 10 projets ont coché l'Objectif de Développement Durable 5 « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». Dans ce type de projet, nous avons généralement le nombre de bénéficiaires directs mais pas de distinction automatique entre les bénéficiaires femmes et hommes ou entre filles et garçons.

En 2024, sont concernés :

- Le projet de caravane médicale au Sénégal porté par l'association Sen'Action : bénéficiaires directs **5500 femmes**, et 6000 enfants -sans distinction de garçons ou filles pour ce chiffre.

- Le projet de Normandie Dadès, un cartable pour toutes et pour tous, prévoit de cibler 90 filles et 60 garçons

- Le projet porté par l'association Aide Mon Handicap, un fauteuil et un cartable pour toutes et pour tous et un **kit d'hygiène menstruelle** pour 100 bénéficiaires, avec une orientation vers le genre féminin

- Le projet porté par l'association les Nids : pour l'école élémentaire (primaire) **51 garçons et 58 filles**, pour l'école Pré scolaire (Maternelle) **14 garçons et 13 filles**

- Le projet porté par l'association Espoir Jeunes pour 2200 élèves, primaires, collège et lycée,

- Le projet porté par l'association Mix'Cité indique que le projet est porté en France par 5 filles et 3 garçons, pour une réhabilitation d'une classe dans une école ferme, accès à la formation pour tous,
- Le projet porté par l'association Bol d'Air, projet porté par 7 filles et 2 garçons, réhabilitation d'un centre socioéducatif ouvert à tous : 45 résidents permanents, 364 écoliers et 3 000 visiteurs par an,
- Le projet porté par l'association Educ'Timoun à Haïti, pour 100 enfants scolarisés
- Le projet porté par l'association Kouhanalo au Togo pour un bassin de 28 000 habitants bénéficiaires indirects et 1 500 habitants dans le village concerné, et 300 écoliers bénéficiaires directs,
- Le projet porté par l'association Ben'Enfance destiné à 900 foyers et 1350 bénéficiaires avec 450 enfants.

Concernant les **projets d'eau et d'assainissement** :

- Au Burkina Faso :

Ecole de Vossin : **129 filles et 121 garçons**

CSPS de Didri : le CSPS a un bâtiment "maternité" pour les femmes (consultation prénatale, salle d'accouchement et salle d'observation). 439 accouchements en 2024 pour la fréquentation.

- A Madagascar :

Le total des bénéficiaires dans la commune de Fanivelona est de 21 595 personnes

Avec un total de **7628 hommes, 8878 femmes, 2181 garçons et 2908 filles**

Pour les écoles, un total de 3063 élèves, dont **1587 filles et 1476 garçons**.

- Pour le programme d'Inter Aides à Madagascar, dans les régions de Atsimo, Atsinanana et Fitovinany : parmi les 3 368 personnes ciblées pour les animations en 2024, on compte **1 463 hommes et 1 905 femmes**

Perspective 2025 : inclure une rubrique pour inciter les porteurs de projets à préciser ces informations (femmes/hommes, garçons/filles)

URBANISME ET HABITAT

Un travail a été mené en 2023 pour définir un système de cotation des demandes de logement social de la Métropole pour les publics prioritaires, dispositif rendu obligatoire par la loi ELAN.

Pour chaque demande de logement social un nombre de points sera calculé en fonction des critères de priorité d'accès au logement, de critères liés à la situation familiale du demandeur, sa situation de logement et d'emploi. Chaque EPCI doit définir sa grille de critères et de pondérations en intégrant les critères de priorité pour l'accès au logement du Code de la Construction et de l'Habitation. Les critères de priorité peuvent concerner plusieurs situations et objectifs du plan sur l'accès au logement, et notamment : violence familiale, mariage forcé, viol ou agression sexuelle au domicile ou aux abords, sortie de prostitution, victime de traite des êtres humains ou proxénétisme.



La cotation constituera une aide à la décision pour les attributions des logements sociaux et une information supplémentaire pour le demandeur sur le suivi de sa demande.

Le système de cotation a été adopté en septembre 2024 dans le cadre du nouveau Plan partenarial de Gestion de la demande de logement social et d'information du demandeur.

Perspectives 2025 : mise en place progressive et élaboration des outils de communication et information aux communes et partenaires.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

La Métropole soutient les associations suivantes afin de contribuer à la lutte contre les violences faites aux femmes.

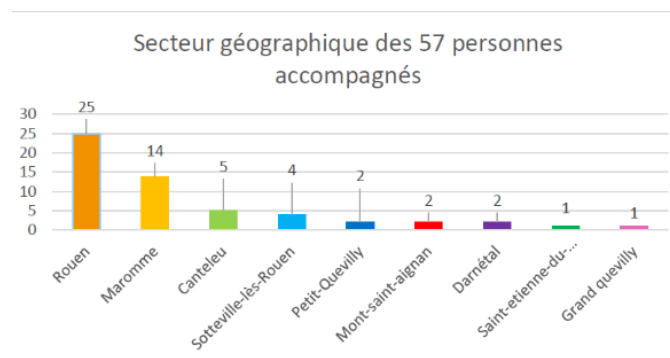
- CAPS : accompagnement renforcé en matière d'insertion pour les femmes victimes de violences et les femmes précaires suivies par le CAPS (20 000 euros, dont 10 000 euros cofinancés par l'Etat dans le cadre du Contrat Local des Solidarités).

→ Bilan 2024

57 femmes ont été accompagnées par le Conseiller en Insertion Professionnelle :

- **211 rencontres individuelles** ont été proposées et **2 ateliers collectifs** pour préparer les forums de l'emploi

Au 31/12/2024, sur l'ensemble des femmes en situation régulière au regard du séjour : 22 femmes ont accédé à un emploi, 15 femmes ont intégré une formation et 16 sont toujours accompagnées dans leur recherche d'emploi.



Les premiers entretiens avec le conseiller en insertion professionnelle ont pour but de mettre en confiance la personne et de valider son projet en tenant compte de sa temporalité avec des objectifs à court, moyen et long terme. Pour d'autres, ils permettent de mettre en avant certains freins comme l'orientation vers une prise en charge psychologique afin d'éviter une mise en échec du projet.

Dans un second temps de l'accompagnement, les démarches actives peuvent s'enclencher plus facilement et souvent avec moins d'appréhension (ex : se rendre à des salons de l'emploi, candidater auprès des entreprises pour « obtenir » un stage ou un emploi, participer à des réunions d'informations).

- FAS : centre interdépartemental de prise en charge des auteurs (CPCA) de violences conjugales, avec une antenne rouennaise portée par l'association Emergence-s (10 000 euros).

→ Bilan 2024

- **173 orientations** (dont 43 pour l'antenne rouennaise)
- 296 personnes sont passées par le CPCA et 131 d'entre elles en sont sorties,
- 578 entretiens individuels ont été réalisés,
- 204 séances collectives animées
- 14 groupes ont été lancés (dont 4 pour l'antenne rouennaise),



98% des personnes orientées sont des hommes

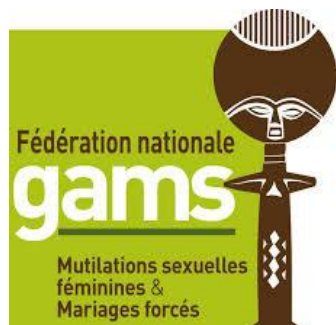
- GAMS Normandie : lutte contre les mutilations sexuelles féminines, les mariages forcés/précoces, et les autres pratiques traditionnelles néfastes à la santé des femmes et des filles (2 000 euros)

La Métropole a apporté son soutien au développement d'une antenne de l'association GAMS sur le territoire de l'agglomération rouennaise.

L'association reçoit du public en grande difficulté ou en grande précarité venant de Rouen, mais également de Petit-Quevilly, Elbeuf, Canteleu, Maromme, Mont-Saint-Aignan, Sotteville-lès-Rouen, Saint-Etienne-du-Rouvray. Le GAMS travaille localement avec plusieurs associations dont l'intervention est localisée sur plusieurs communes de la Métropole.

Il s'agit de permettre au GAMS d'intervenir de façon régulière, pour des permanences de prévention et d'information au CHU de Rouen (soutien des personnes victimes, information sur les droits à protection pour les filles, prise en charge vers le parcours de reconstruction), de proposer des formations aux professionnels et professionnelles, de former de nouvelles ambassadrices, et de proposer des actions de sensibilisation...

Les permanences à Rouen (1 fois par mois au CeGIDD) ont débuté en juin 2024. Il y a également des rdvs ponctuels pour des situations d'urgence. Le travail autour des rdvs prend beaucoup de temps (ex. rédaction notes argumentaires pour dossiers OFPRA et CNDA), ainsi que la coordination avec les différents interlocuteurs, les accompagnement et recherches pour les personnes (ex. recherche d'hébergement).

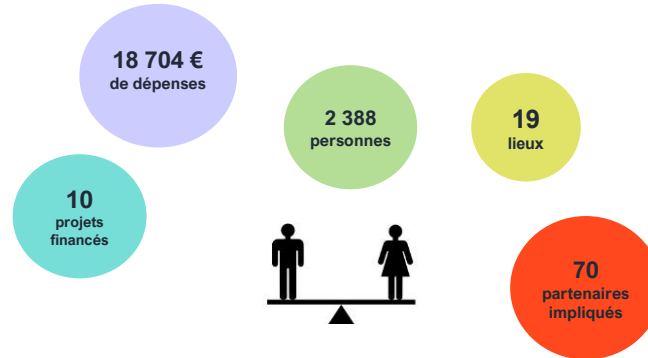


Bilan 2024 pour l'antenne rouennaise :

- 5 permanences : 7 femmes (dont 4 situations avec enfants), 5 professionnels
- Formation « Asile et mutilations sexuelles féminines » CADA Rouen : 9 professionnels

JOURNEES INTERNATIONALES

Programme d'actions autour de la Journée Internationale des Droits des Femmes en mars :



L'EDITION 2024 EN QUELQUES CHIFFRES



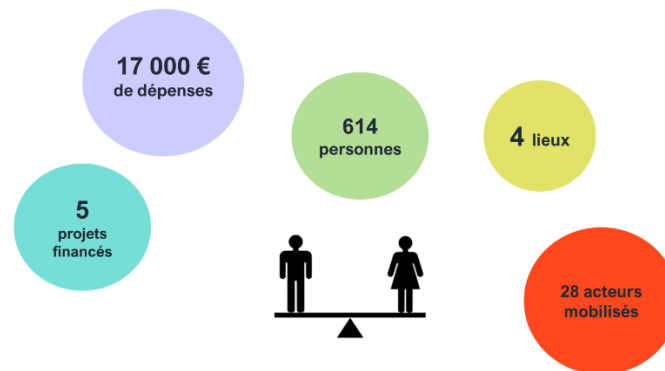
Actions ou financements Métropole

Porteur	Action	Typologie	Public	Budget PEFH
Goddess en Godasses	Et je suis revenue	Théâtre	32	1 100 €
Institut Simone Veil	Tables rondes sur l'IVG	Tables rondes	39	900 €
Métropole et Campus	Présentation du kit "je m'engage pour l'égalité"	Atelier	43	674 €
Continents Comédiens	Festival O Féminin	Théâtre	510	500 €
Elles font leur cinéma	Marinette	Cinéma	115	1 250 €
ASPTT	Le sport donne des Elles	Sport	1300	4 000 €
Goddess en Godasses	Coquelicot	Théâtre	50	800 €
Nous'V'Elles	Au coeur des femmes	Tables rondes	87	2 000 €
Mariù Collectif / MRN / Duclair	Ces gens-là	Théâtre	48	3 689 €
Métropole (RMM)	Hors les murs	Arts visuels	105	
Métropole (RMM)	Midi-Musée (MBA)	Arts visuels	30	
Métropole (RMM)	Visite guidée (MBA)	Arts visuels	29	
Métropole / Clear Channel	Affichage bus violences dans les transports	Affichage		3 791 €

Journée internationale des droits des femmes : actions de communication

- Kit « je m'engage pour l'égalité » (adaptation fichier + impression) : 102 exemplaires (674 euros)
- Création de l'invitation « Présentation du kit égalité » – format web
- Création du programme – format web + impression 1 500 exemplaires + diffusion Astuce TV
- Articles dans le Mag de mars
- Communiqué de presse
- Info presse
- Posts réseaux sociaux
- Article dans la newsletter #LeFil
- Article Actu site internet
- Evénements open agenda Métropole
- Impression flyers Institut Médical Simone Veil : 300 exemplaires
- Campagne de sensibilisation en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes à bord des transports en commun : affichage dos conducteurs, et arrières de bus
- Newsletter "infos égalité" : relais des programmations des communes

Programme d'actions autour de la Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes en novembre 2024 :



Actions ou financements Métropole

Porteur	Intervenant	Action	Typologie	Public	Budget PEFH
Métropole	Consentis	Consentement en milieu festif	Conférence	48	800 €
Métropole et Ville de NDB	Cie du P'tit Ballon	A la barre !	Spectacle débat	51	3 392 €
Maison des femmes CHIELVR		Autorité parentale au risque des violences conjugales	Conférence	300	6 138 €
Métropole et Esigelec	Super Compagnie	Red Flag (2 représentations)	Spectacle débat	225	2 530 €
Métropole	Cityz Media	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports	Affichage		4 140 €

**Journée
internationale
de lutte contre
les violences
faites aux
femmes :**

**actions de
communication**

- Création de l'invitation « Conférence sur le consentement en milieu festif » – format web
- Création de l'invitation « A la barre! » – format web + impression affiches
- Création du programme – format web + impression 1 500 exemplaires + diffusion Astuce TV
- Article dans le Mag de novembre
- Communiqué de presse
- Posts réseaux sociaux
- Article dans la newsletter #LeFil
- Actu site internet
- Evènement open agenda Métropole
- Campagne de sensibilisation en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes à bord des transports en commun : affichage dos conducteurs, et arrières de bus + posts réseaux sociaux
- Newsletter "infos égalité" : relais des programmations des communes et partenaires

ANNEXES – RESSOURCES HUMAINES

Annexe 1 - Rapport de situation professionnelle femmes et hommes : public

Annexe 2 - Rapport de situation professionnelle femmes et hommes : privé

Annexe 3 – Index égalité

Comité Social Territorial du 12/06/2025

Point n°14 : Rapport de situation professionnelle public femmes et hommes et bilan du plan d'actions 2024 [Information]

SOMMAIRE

A. RAPPORT

Introduction et objectifs

I. MIXITE : Les effectifs, leur répartition et leur évolution

1.1 Répartition des effectifs par sexe

1.2 Répartition des effectifs physiques par statut – titulaires/contractuels

1.3 Répartition des effectifs par catégorie

1.4 Répartition des embauches par catégorie, année

1.5 Répartition des effectifs hors titulaires par type de contrats

1.6 Répartition des effectifs par filière

1.7 Répartition des effectifs par cadres d'emplois

1.8 Répartition des effectifs par fonctions et encadrement

1.7 Répartition des agents par familles de métiers

1.9 Pyramide des âges

1.10 Ancienneté

II. PARCOURS

2.1 Promotions

2.2 Formations

III. REMUNERATION

3.1 Par moyenne mensuelle et catégorie (brut)

3.2 Par moyenne mensuelle, statut et catégorie (brut)

3.3 Par statut et éléments de rémunération (brut)

3.4 Par statut et catégorie (nette)

3.5 Par filière, catégorie et cadres d'emplois (nette)

3.6 10 plus hautes rémunérations

IV. CONDITIONS D'EMPLOI :

4.1 Temps de travail

4.2 Absences santé : taux d'absentéisme

4.2.1 taux global

4.2.2 par catégorie

4.2.3 par département

4.2.4 par nature

V. ARTICULATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

B. BILAN-Plan d'actions

Introduction et objectifs

Le rapport (A) comporte d'une part, l'état de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (à statut public) au 31/12/ 2024 avec analyse d'écarts notamment et hypothèses de causes d'autre part. Un bilan des actions menées en 2024 (B) en lien avec le plan d'action est réalisé, en fonction des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des orientations pluriannuelles.

A. RAPPORT

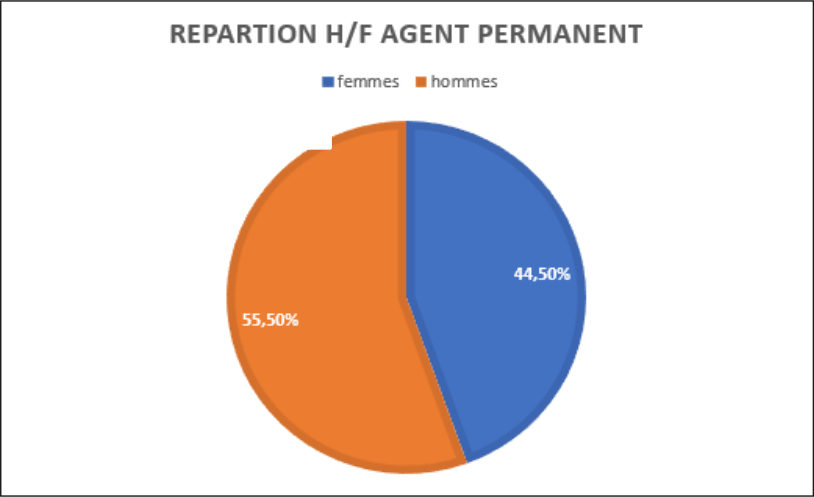
Introduction et objectifs

Le bilan et ses orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'organisation du travail, notamment l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlements. Un état des modalités de suivi du plan est également intégré au bilan.

**Les données du présent rapport sont basées sur l'effectif des emplois permanents des agents à statut public présents au 31/12/2023.*

I. MIXITE : Les effectifs, leur répartition et leur évolution

1.1 Répartition des effectifs par sexe



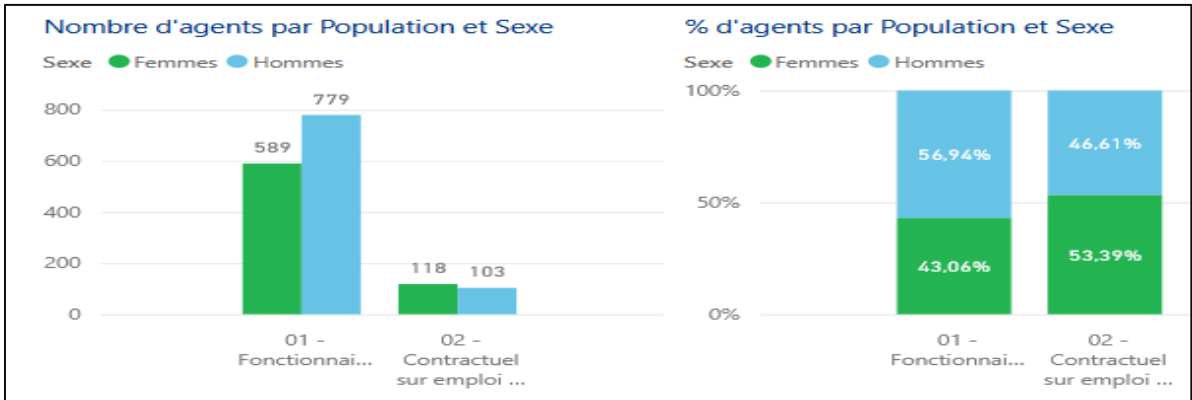
Base calcul emplois permanents

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	819	895	865	872	861	850	871	869	882
Femmes	546	617	623	620	625	658	673	700	707
Total	1365	1512	1488	1492	1486	1508	1544	1569	1589

Sexe Population	Femmes		Hommes		Total	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%
01 - Fonctionnaires	589	43,06%	779	56,94%	1368	100,00%
02 - Contractuel sur emploi permanent	118	53,39%	103	46,61%	221	100,00%
Total	707	44,49%	882	55,51%	1589	100,00%

Observations des Écarts	Commentaire : Un effectif permanent variant de 1508 à 1589 agents (707 femmes et 882 hommes) depuis 2021. L’effectif masculin sur la période 2016-2024 a progressé de 7.69% tandis que l’effectif féminin a progressé de 29.48% passant de 546 femmes en 2016 à 707 en 2024. La répartition Homme Femme de l’effectif global évolue favorablement de 2016 et 2024 par un accroissement plus important de la part des femmes ; passage de 40% de l’effectif en 2016 à 44.5% en 2024. La répartition fonctionnaires et contractuels femmes -hommes est relativement équilibrée et stable par rapport à 2021, 43,06 % de fonctionnaires femmes et 56,94% d’hommes. Nous notons en veille une augmentation des contractuels femmes 53,39%, (49.4% en 2022) et une baisse des contractuels hommes 46,61% (50.6% d’hommes en 2022) dans un certain équilibre par genre.
Hypothèses de causes des Écarts	Répartition genrée des effectifs liée historiquement aux emplois avec une tendance à la féminisation des recrutements depuis 2016. Gain de 4,5% depuis 2016 sur l’effectif féminin.

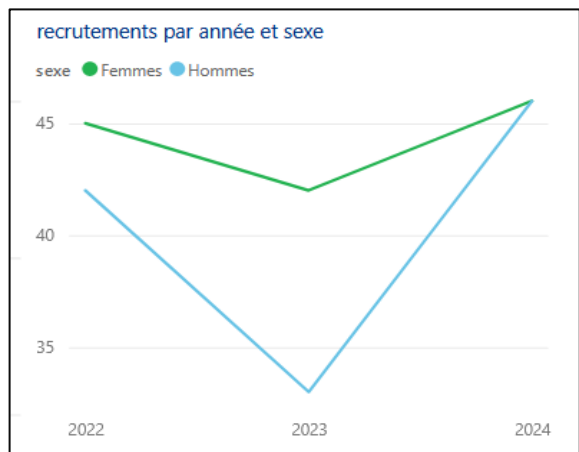
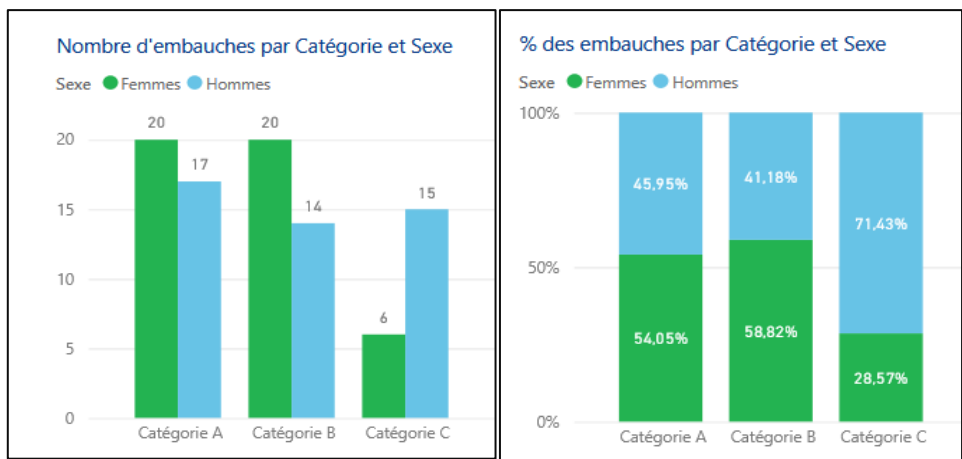
1.2 Répartition des effectifs physiques par statut – titulaires/contractuels



1.3 Répartition des effectifs par catégorie

Population	01 - Fonctionnaires						02 - Contractuel sur emploi permanent						Total	
Sexe	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			Total	
Catégorie	Aqents	%	Aqents	%	Aqents	%	Aqents	%	Aqents	%	Aqents	%	Aqents	%
Catégorie A	181	40,67%	114	25,62%	295	66,29%	72	16,18%	78	17,53%	150	33,71%	445	100,00%
Catégorie B	171	50,44%	101	29,79%	272	80,24%	42	12,39%	25	7,37%	67	19,76%	339	100,00%
Catégorie C	237	29,44%	564	70,06%	801	99,50%	4	0,50%			4	0,50%	805	100,00%
Total	589	37,07%	779	49,02%	1368	86,09%	118	7,43%	103	6,48%	221	13,91%	1589	100,00%

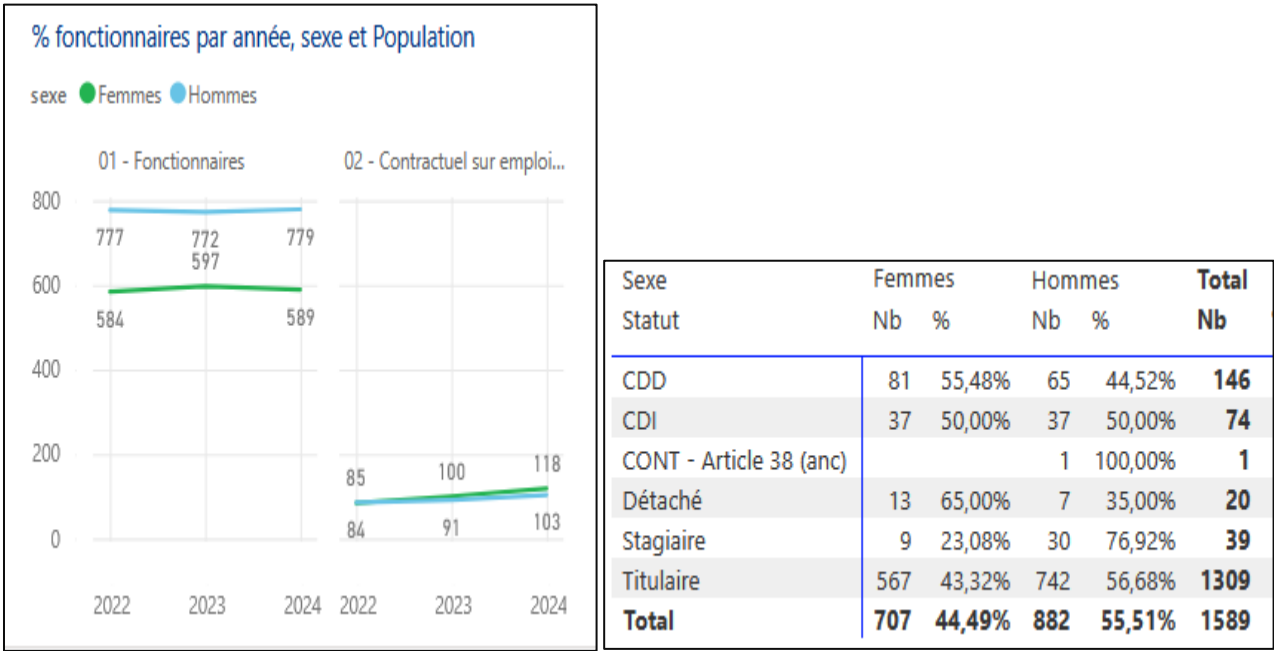
1.4 Répartition des embauches par catégorie, année



Observations des écarts	Commentaire : Globalement pour les emplois permanents, les surreprésentations usuelles à la Métropole des femmes en catégorie B et des hommes en Catégorie C ou A+ sont toujours marqués en 2024 2022 62,83% (64% en 2022) de femmes en catégorie B, en baisse en 2024, et 70% d’hommes en catégorie C. La catégorie A rentre dans les proportions des conventions de mixité 40/60% : 56,85% de femmes en 2024. Des distinctions sont notables par statut. Les femmes fonctionnaires sont majoritaires en B (62,87%) et A (61,36%).
-------------------------	---

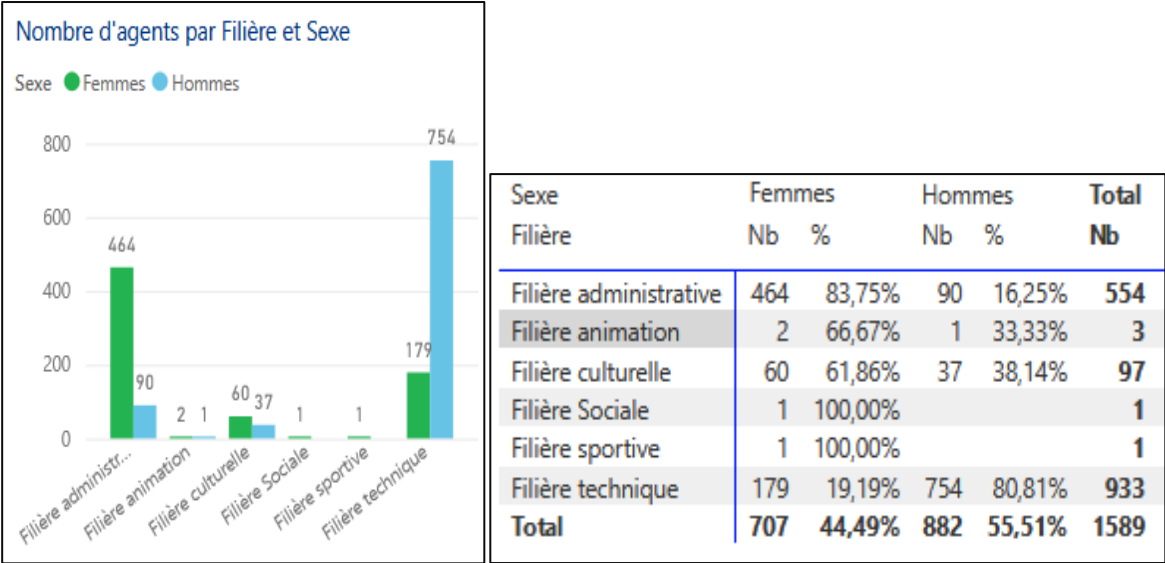
	Pour les Contractuels, nous constatons plus de femmes en catégorie B (62,69%), de C (100%) et 52% d’hommes en A, catégorie mixte. En C, les femmes concernées : contrat de droit privé des régies eau et assainissement devenus CDI de droit public. On observe une stabilité du taux d’encadrement à 22,91% en 2024, celui des hommes étant Légèrement en augmentation (13,15%), celui des femmes stable (9.75%) indice par rapport à l’effectif Global). La proportion de cadre femme est de 21.92% par rapport à l’effectif femme en légère baisse La proportion de cadre homme est de 23.70% par rapport à l’effectif homme restant stable. A noter, le nombre plus important de recrutements de femmes en 2021, 2022 et 2023 A contribué à une tendance favorable en effectifs globaux. Augmentation des recrutements masculins en 2024 Les femmes en 2024 ont été majoritairement recrutées en catégorie A et B (20 recrutements pour chaque catégorie).
Hypothèses de causes des Écarts	Répartition genrée des effectifs liés historiquement aux emplois et à l’impact sociétal notamment en catégorie C ou la répartition 40/60% est encore éloignée.

1.5 Répartition des effectifs par type de contrats

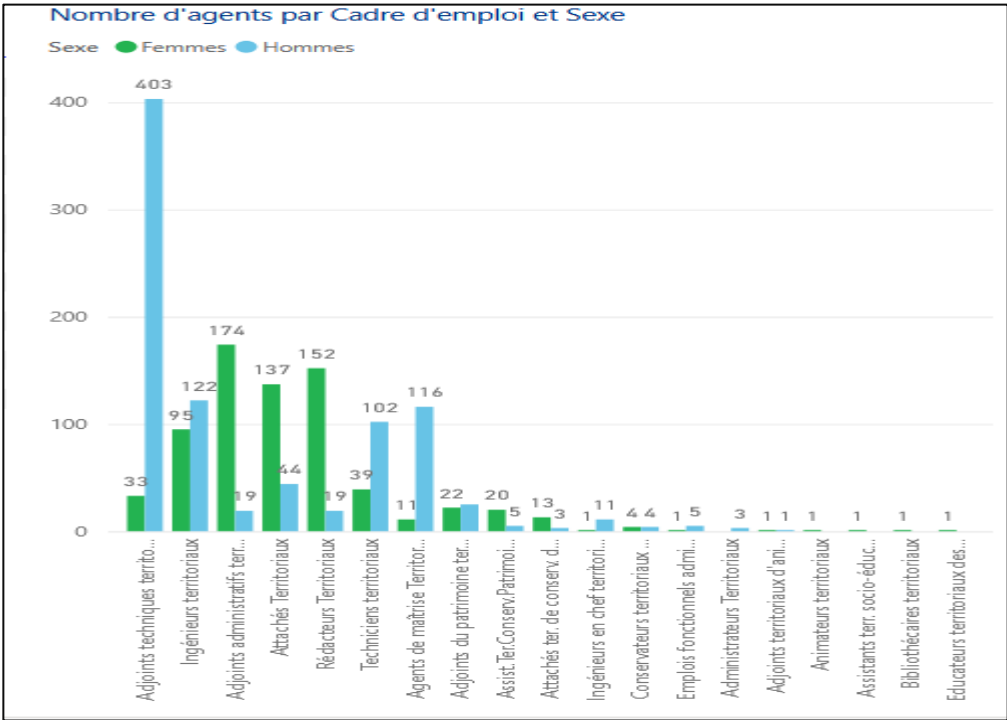


Observations des écarts	Commentaire : En 2024, nous observons encore plus de contractuels (CDD et CDI) globalement pour les 2 sexes. En CDD, la proportion des femmes représente 55,48%. En CDI, évolution plus favorable pour les hommes depuis 2020 avec un équilibre F/H, 50,59% d’hommes, (39,29% en 2018). Une baisse des stagiairisations depuis 2023 pour les 2 sexes dans des proportions 40, 60% depuis 2022 incluant une augmentation significative pour les femmes (35,14% en 2021 à 40,74% en 2022 et 55% en 2023, avec cependant une baisse pour les femmes en 2024, 23,08%). La mixité relative depuis 2022 est légèrement remise en cause. Peu de variabilité pour les fonctionnaires entre 2021 et 2024, avec un peu plus de femmes depuis 2023 (43,06%), par rapport à 2022.
Hypothèses de causes des Écarts	Globalement la proportion H/F dans les recrutements sur contrat est stable en 2024 par rapport à 2023 et 2023 et équilibrée. Nous notons toutefois une proportion plus élevée de recrutements de femmes en CDD depuis 2023. Le nombre de stagiairisations moins élevé s’explique principalement par un nombre moins important de réussites aux concours en 2023.

1.6 Répartition des effectifs par filière



1.7. Répartition des effectifs par cadres d’emplois



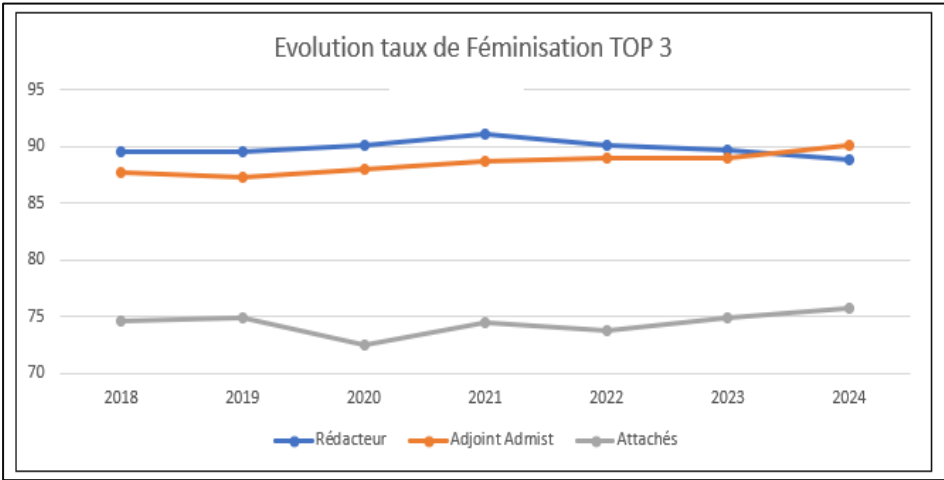
Observations des écarts	Commentaire : La mixité, où en est-on ? Une évolution favorable de la mixité dans la filière culturelle confirmée en 2024 (38,14%) depuis 2022 (35% en 2021). Le seuil de mixité en 2022 est maintenu en 2024 pour les conservateurs du patrimoine (50% en 2024) et pour les adjoints de conservation du patrimoine avec 46,81% de femmes en 2024 (42,55% en 2022, versus 50,00% en 2021). - Les filières administratives et techniques restent très genrées. - Toutefois une tendance lente mais régulière d’augmentation de la féminisation dans la filière technique, les femmes représentent en 2024, 19,19% de l’effectif et stable (16,69% en 2020), filière représentant 58 % de l’effectif global. En 4 ans (depuis 2020), on observe +20.9% d’augmentation de la population féminine dans la filière technique. A noter, le seuil de mixité atteint dans le grade des Ingénieurs territoriaux en 2022, amélioré en 2023 et 2024: composé de 43,78% de femmes (42.94% en 2022) et de 56.22% d’hommes. Pour les techniciens, 27,66% de femmes avec une baisse en 2024. Nous observons a contrario en 2023 et 2024 une détérioration de la tendance lente d’augmentation du taux de masculinisation de la filière administrative avec plus d’hommes, soit 16,25% en 2024 (17,19% en 2022 et 16.26% en 2021). A noter une stagnation de la population masculine au sein de la filière administrative entre 2022 et 2024, représentant environ 5.66% de l’effectif global en 2024. Le déséquilibre genré sur les filières Technique et Administrative est principalement concentré sur les cadres d’emplois d’adjoints technique (7,57% de femmes) et agents de maîtrise (8,66% en 2024 et 10,48% de femmes en 2022) avec plus d’hommes.
-------------------------	--

Et sur les cadres d’emplois de **rédacteurs** (11,11% en 2024 et 9,82% en 2022) avec une amélioration, **attachés** (24,31% en 2024 et 26,26% en 2022 d’hommes) et **adjoints administratifs** (9,84% d’hommes en 2024) avec toujours une surreprésentation de femmes.

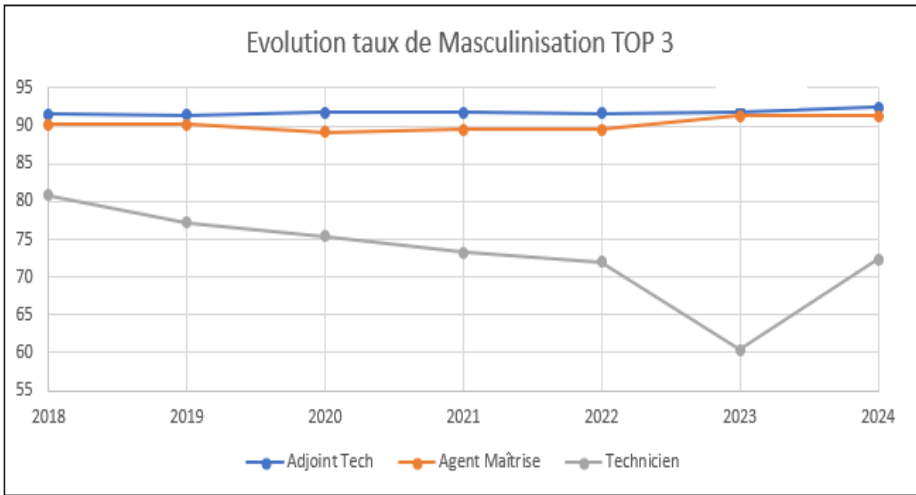
Les cadres d’emplois les plus féminisés : top 3 des cadres d’emplois les plus féminisés sans évolution favorable, excepté pour les rédacteurs :
Rédacteurs (88,89% en 2024 et 90,12% en 2022)
Adjoints administratif (90,16% en 2024 et 88,95% en 2022)
Attachés (75,69% en 2024 et 73,74% en 2022).

Les cadres d’emplois les plus masculinisés :
Adjoints Techniques hommes (92,43% en 2024 et 91,67% en 2022)
Agents de Maitrise (91,34% en 2024 et 89,52% en 2022)
Techniciens : 72,34% en 2024.

L’évolution par fonction est donc :



Le taux de féminisation des 3 cadres d’emplois les plus déséquilibrés est stable représentant 65,5% de la population féminine.

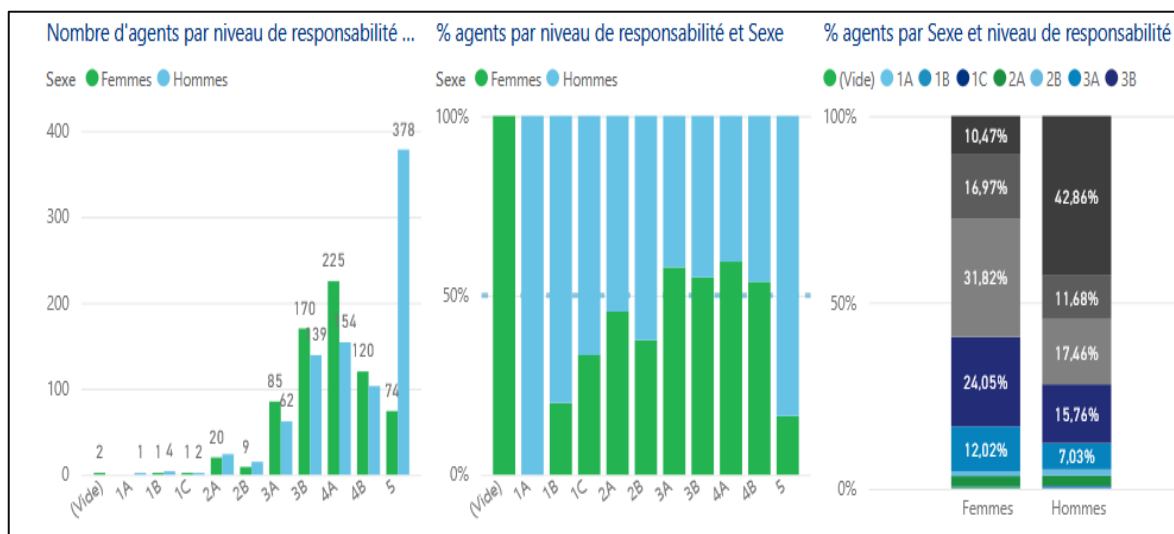
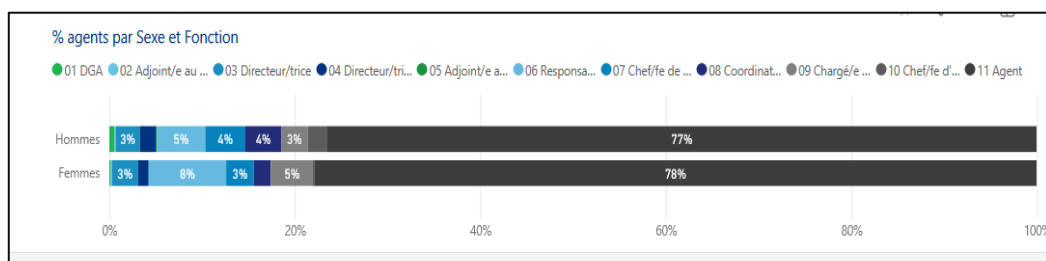
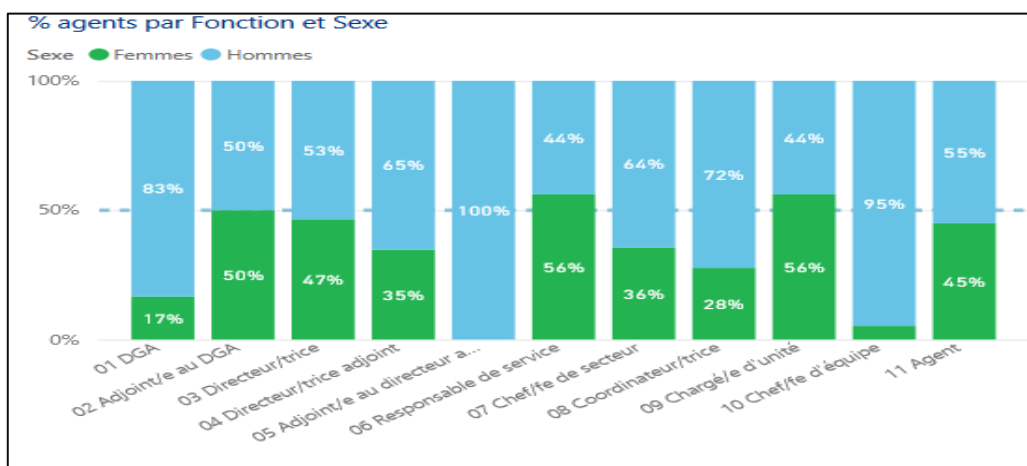


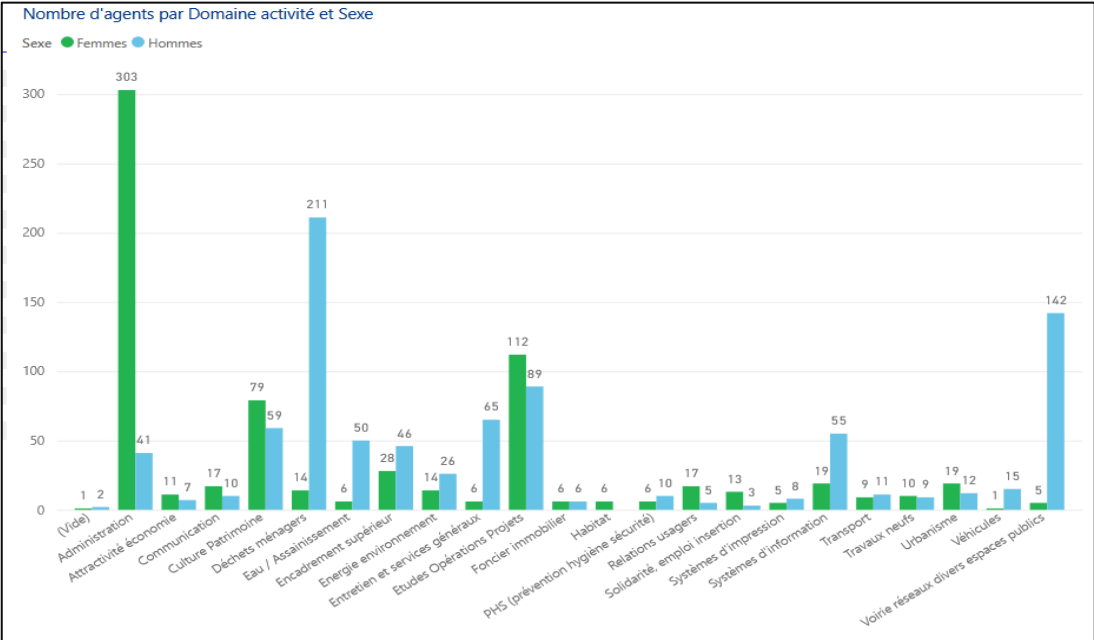
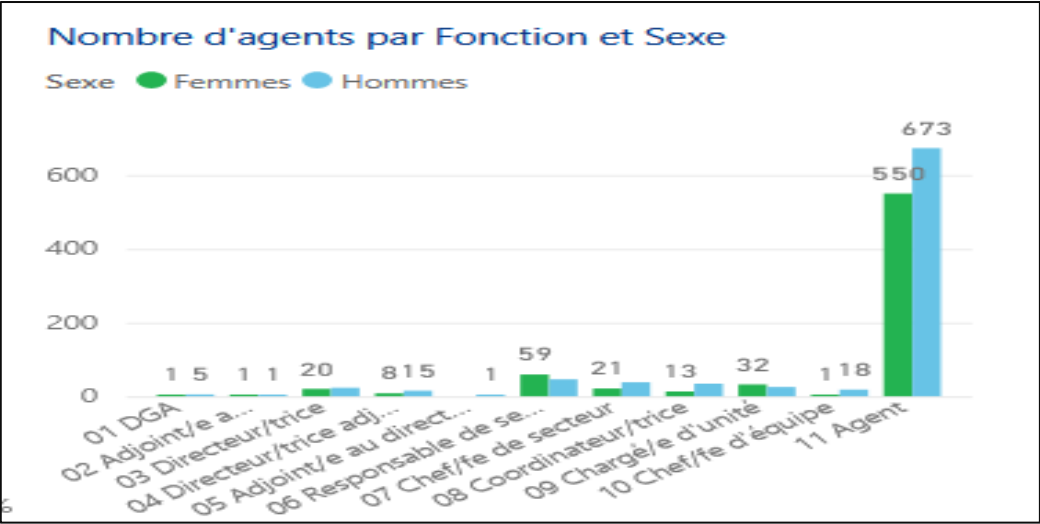
Le taux de masculinisation des 3 cadres d’emplois les plus déséquilibrés est stable à l’exception des Techniciens. Ces groupes représentent 70,4% de la population masculine.

Hypothèses de causes des Écarts

Répartition genrée des effectifs, liée historiquement aux emplois principalement masculins dans la filière technique et féminin dans la filière administrative.

1.8 Répartition des effectifs par Fonctions et encadrement





1.9 Répartition des agents par familles de métiers

Observations des écarts	La répartition des effectifs F/H des emplois permanents (titulaires et contractuels) est dans la mixité (respect des 40-60%) dans les fonctions de : - adjoint au DGA (50%-50%) - directeur/trice (47%F-53%H) ; - responsable de service (56,19%F-43,81%H) ; - chargés d'unités (56,14%F-43,86%H) - agent (44,97%F-55,03%H).	
---	---	--

La répartition des effectifs F/H est déséquilibrée dans les fonctions de :

- **DGA**, 1 ou 2
- **direction adjointe** (35F-65%M)
- **chef/fe de secteur** (36%F-64%M)
- **coordinateur/trice** (28%F-72%M)
- **chef/fe d'équipe** (5%F-95%M)

Entre 2022 et 2024, on note une augmentation lente du taux de féminisation sur ces différentes fonctions, sauf celle de chef d'équipe.

Le taux de Féminisation des fonctions

- **Fonction « agent »** relativement mixte (44,25%F) et en progrès depuis 2018 de 3.81%, cet effectif stable agent hommes et femmes.
- Pour **Responsable de service**, une baisse depuis 2022 (56,19%F) après une augmentation en 2021. La fonction **Chargé d'unité** » diminue également aussi 55,32%F (57,69%F) en 2022 et 59.38% en 2020) avec une très forte diminution depuis 2018 (-18.5%).
- L'emploi de **directeur général adjoint** est majoritairement masculin. Toutefois La règle des nominations équilibrées sur les emplois fonctionnels est respectée. Le recrutement d'une DGA femme y contribue encore plus.

Les niveaux de fonctions supérieures sont **en mixité** pour les

- **adjoints aux DGA**, 50%
- **directeurs** 46,5%F

Les niveaux de fonction sont **très déséquilibrés** pour les **directeurs adjoints** avec 35% de directeurs adjoints femmes.

La répartition est aussi distincte par **départements**.

5 niveaux de responsabilité couvrent 96% des effectifs femmes et 95% des hommes. (3A, 3B, 4A, 4B et 5).

3 niveaux de responsabilité couvrent 73% des effectifs femmes en convention de mixité et dans cet ordre décroissant (4A, 3B et 4B) et 75% des effectifs hommes (5-4A et 3B)

- Les **niveaux supérieurs 1 et 2** jusqu'au 2B sont très genrés en faveur des hommes. Les niveaux supérieurs de direction et d'expertise 1 couvrent **0,14% des effectifs femmes** et **0,57% des effectifs hommes soit une baisse pour les femmes par rapport à 2020**.
- Les **niveaux 2A et 2B** (direction et direction adjointe) représentent **4,10% de l'effectif total des femmes** avec une baisse en 2022 et 4,42% de l'effectif total des hommes.

Ainsi, **les hommes sont majoritaires sur les niveaux supérieurs de direction** (1 et 2), avec toutefois une augmentation du nombre de femmes. Les femmes sont **toujours présentes et en baisse dans les fonctions de management intermédiaire** 3 (A et B) et 4 (A et B) **puis on retrouve une majorité d'hommes dans le niveau 5 (agent d'exécution)**.

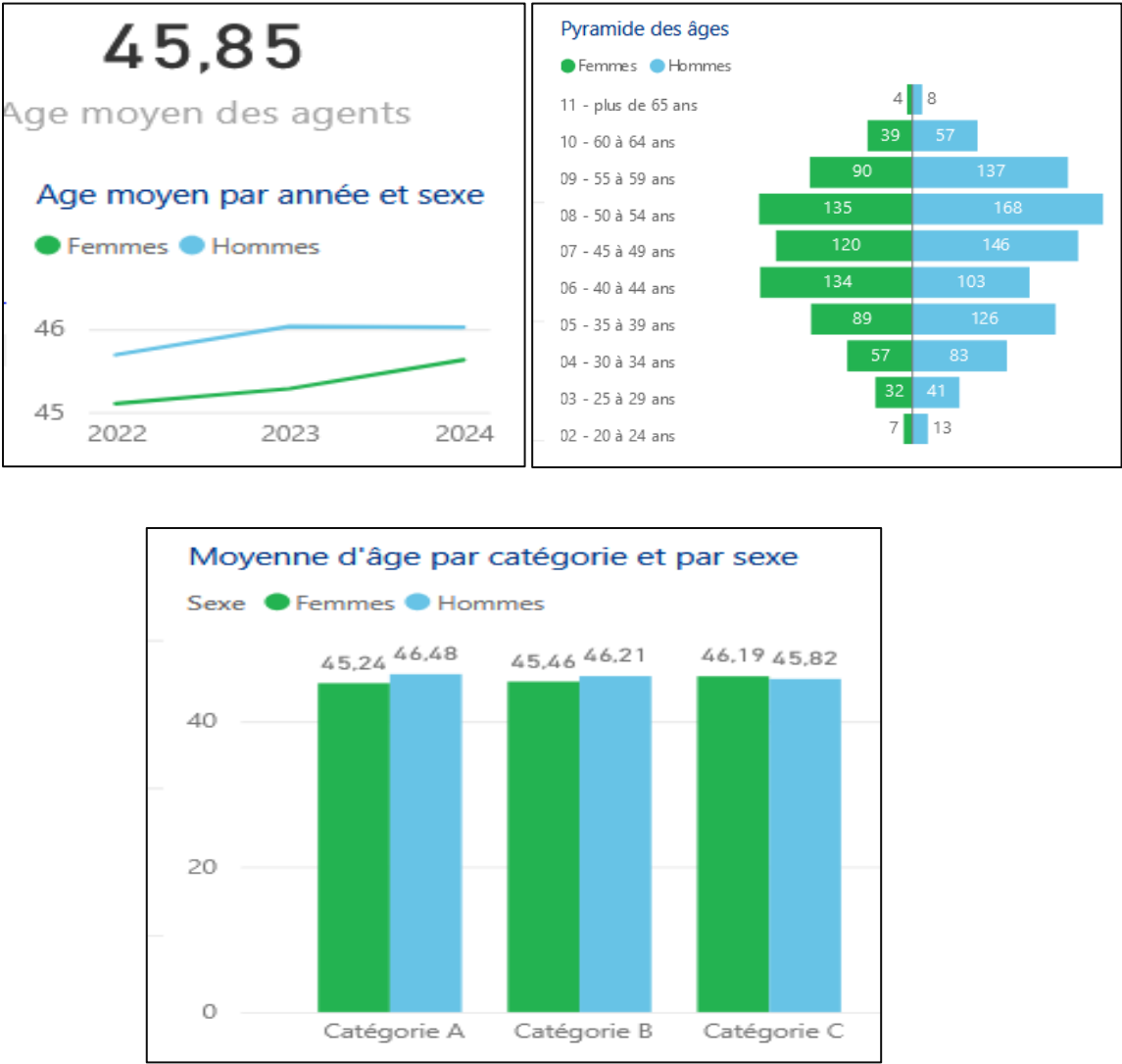
Le taux d'encadrement reste déséquilibré entre la population femme (10,44% en 2021, 9,65% en 2022) avec **9.75% en 2024** et **de la population homme** soit **13,15%** (13.14% en 2021, 12,95% en 2022).

Ceci étant, en lien avec les effectifs respectifs, Le taux d'encadrant femme qui en baisse en 2024 est à **21.92%** (soit 22,13% en 2022 et 24% en 2021, 24.5% en 2020) a contrario du **taux d'encadrant homme** qui a progressé en 2024, **23,90%** (22.99% en 2020, 22,96% en 2022 et 23,24% en 2021).

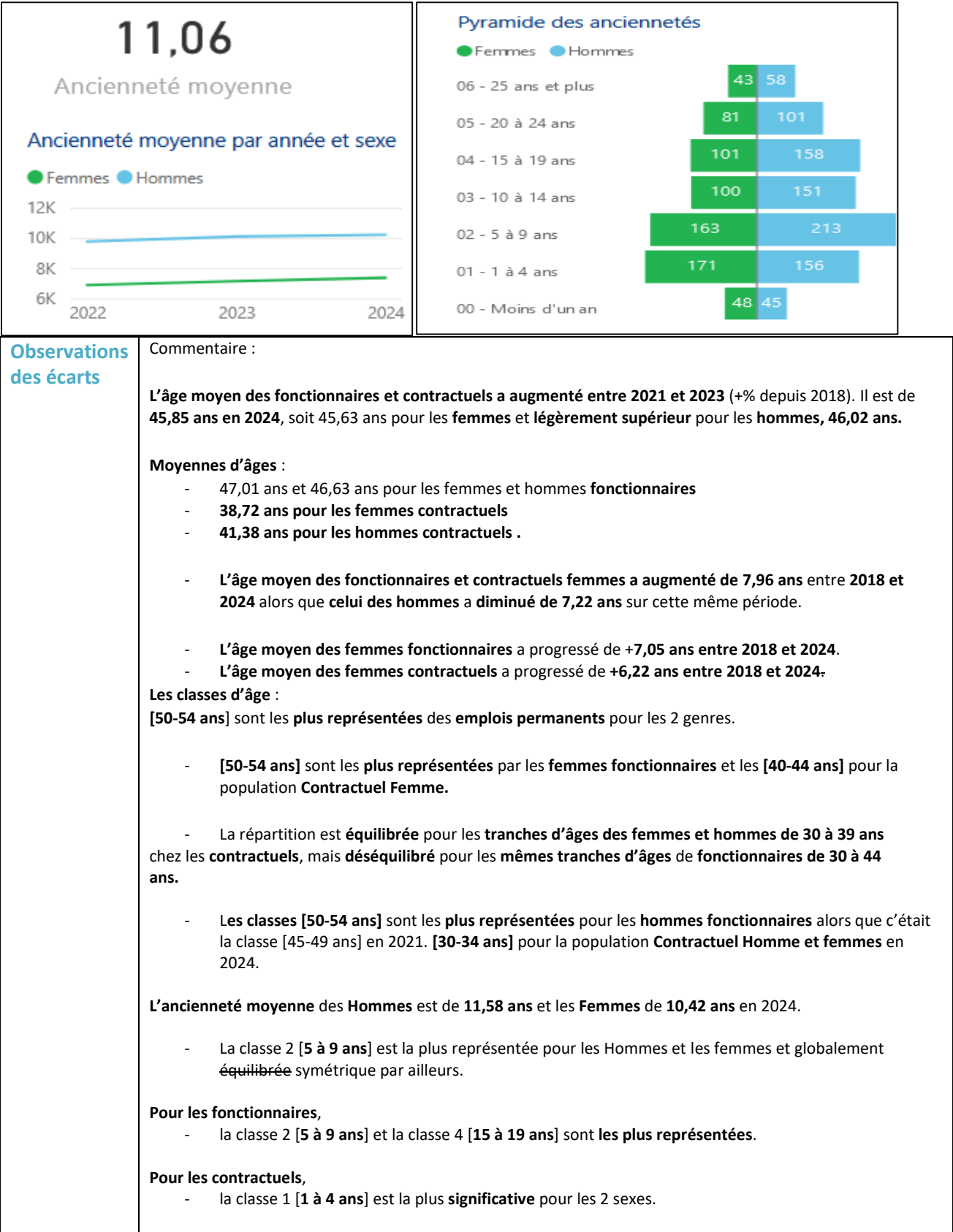
Hypothèses
de causes des
Écarts

Majoritairement les hommes sont sur-représentés dans les postes de direction les plus élevés de l'établissement mais aussi dans les métiers d'agent d'exécution à usure physique principalement. Les femmes restent encore principalement responsables de service, chargées d'unité ou gestionnaires tout en étant majoritaires en A et B et moins nombreuses globalement.

1.10 Pyramide des âges



1.11 Ancienneté

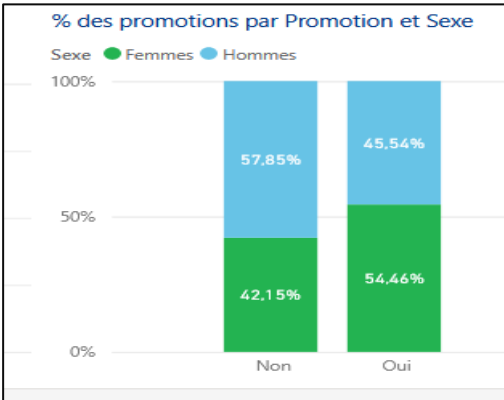


Hypothèses de causes des Écarts	Les contractuels sont plus jeunes et mieux répartis en genre que les fonctionnaires.
---------------------------------	--

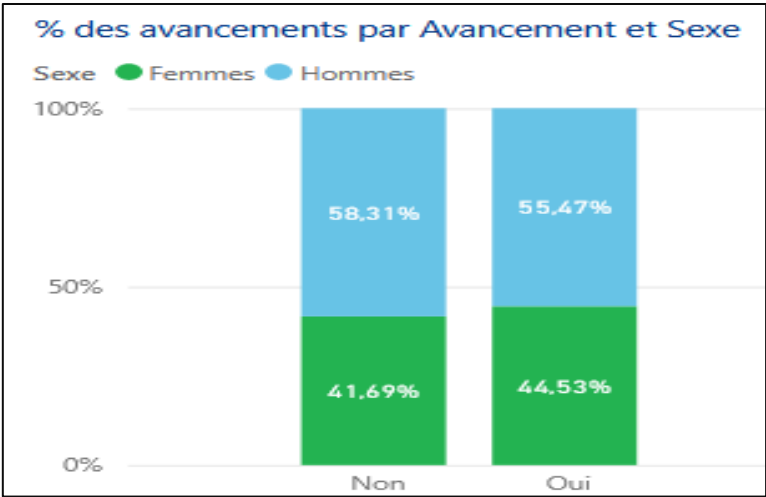
II. PARCOURS

2.1 Promotions

Fonctionnaires

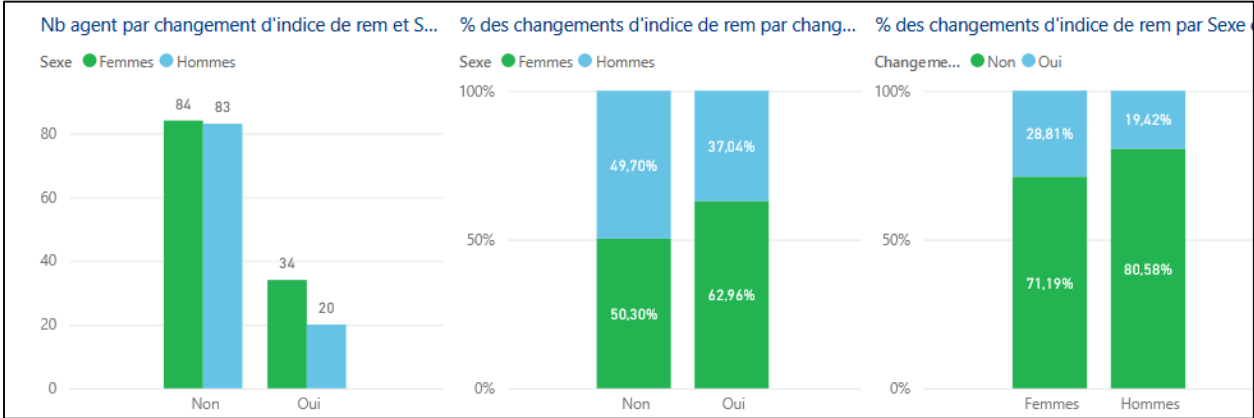


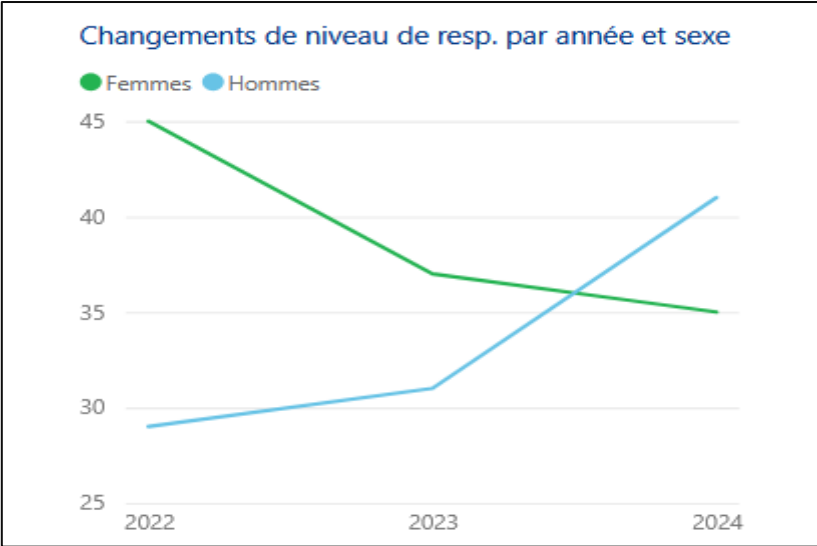
avancement de grade + promotions + concours						
Sexe	Femmes		Hommes		Total	
Promotion	Aqents	%	Aqents	%	Aqents	%
Non	534	90,66%	733	94,09%	1267	92,62%
Oui	55	9,34%	46	5,91%	101	7,38%
Total	589	100,00%	779	100,00%	1368	100,00%



Avancement = Evolution d'échelons						
Sexe	Femmes		Hommes		Total	
Avancement	Agents	%	Agents	%	Agents	%
Non	296	41,69%	414	58,31%	710	100,00%
Oui	293	44,53%	365	55,47%	658	100,00%
Total	589	43,06%	779	56,94%	1368	100,00%

Evolution d'indice de rémunération pour les contractuels





Observations des écarts

Commentaire :

Index égalité professionnelle 2024

Indicateur 3 - Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes est très faible : 25 sur 25 points

Pourtant, la structure des effectifs de notre établissement est très déséquilibrée. Ainsi, à la différence de nombreuses grandes collectivités, La Métropole Rouen Normandie emploie majoritairement des agents de la filière technique (50% de l’effectif global). La production, la distribution et l’assainissement de l’eau, la collecte des déchets, l’entretien des voiries communales et départementales sont autant de compétences assurées très majoritairement par **des hommes, en catégorie C (92,7%)** des adjoints techniques sont des hommes), à l’instar de la représentativité encore culturellement genrée sur ces emplois. Afin de favoriser les évolutions de carrière de ces emplois à fortes contraintes physiques, La Métropole a jusqu’alors soutenu autant que possible la progression de ces agents de catégorie C. Dès lors, compte tenu de la sur-représentation numérique des hommes et leur ancienneté supérieure aux femmes dans les cadres d’emplois de catégorie C de la filière technique, cette dynamique a pour conséquence, mécaniquement, un nombre plus élevé d’avancements d’hommes que de femmes et ce, alors même que La Métropole promeut autant que possible les rares femmes issues de cette filière.

Quant aux **femmes**, elles sont **majoritairement employées en catégories A et B. Les promotions internes et avancements de grades des fonctionnaires**

L’année 2024 a été favorable aux catégories A et B et donc aux femmes, ce qui a permis d’obtenir des taux de promotion très proches (60.34% de femmes promues / promouvables et 61.36% d’hommes promus par rapport aux promouvables.

En catégorie A, 48.78% de promotions des femmes par rapport aux promouvables, 33.33% pour les hommes

En catégorie B 100% de promotions des femmes par rapport aux promouvables et 33.33% pour les hommes.

Les avancements de grade en catégorie B sont liés à la réussite à l’examen professionnel, en 2024, seul examen réussi technicien pal de 1^{ère} classe pour lequel toutes les femmes remplissant les conditions d’avancement ont pu être promues.

En catégorie C 88.23% pour les femmes par rapport aux promouvables **et** 95% pour les hommes.

L’index égalité femmes et hommes **2024** est particulièrement équilibré, ceci tient beaucoup aux scores de la catégorie B (et donc aux réussites aux examens professionnels et au nombre de femmes pouvant être promues = 100% en Cat B en 2024, ce qui ne pourra être le cas chaque année).

	Les avancements d’échelon des fonctionnaires et évolutions d’indices de rémunération des contractuels En 2024, 62,96% de femmes en augmentation et 37,04% d’hommes ont eu un avancement par évolution d’échelons. Plus de de femmes a contrario de 2022 et 2023 et plus de femmes en A et B comme en 2022 et hommes en A. Parmi les femmes, 66,81% d’entre elles ont eu un avancement. En A, 68,8% de femmes et 31,2% d’hommes ont eu un avancement par évolution d’échelons. En B, 65% de femmes et 35% d’hommes ont eu un avancement par évolution d’échelons. Les changements d’indices de rémunération des contractuels ont été inférieurs pour les hommes, 19,42% et 28,81% pour les femmes. Pour les changements de niveaux de responsabilité qui diminuent, ils sont supérieurs pour les femmes depuis 2021 et en baisse en 2024.
Hypothèses de causes des Écarts	Les fluctuations dans les taux de promotions selon les années sont liées aux propositions de concours et examens professionnels des filières administrative, technique et culturelle (qui alternent d’une année sur l’autre). Comme les filières administrative et technique sont très genrées, quand les examens professionnels techniques sont proposés, un nombre plus important d’hommes réussissent les examens mais moins de femmes remplissent les conditions au choix, elles peuvent donc être largement promues, ce qui réduit l’écart de taux H/F pour l’index (comme en 2024) En catégorie C : les agents qui ne sont pas promus le sont du fait de leur manière de servir et pour le cadre d’emplois des agents de maîtrise du fait qu’ils n’exercent pas des fonctions correspondant au grade cible. En catégorie B : l’application des quotas statutaires pour les promotions réduit le nombre de promouvables possibles. Lorsque les agents ne sont pas proposés c’est qu’ils ne sont pas sur le grade cible. En catégorie A : l’application de quotas statutaires pour les promotions réduit le nombre de promouvables possibles et l’application de règles internes réduit le nombre d’avancements possibles. Lorsque les agents ne sont pas proposés c’est qu’ils ne sont pas sur le grade cible ou ne remplissent pas encore les règles internes. Un délai d’avancement est lié au niveau de responsabilité du poste occupé et à la filière afin d’équilibrer les filières (ex ingénieur principal et attaché principal).

2.2 Formations

Public

1.1 – Nombre d'agents (titulaires, stagiaires, contractuels) occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année

ex : 1 agent a suivi 2 types de formation, il est comptabilisé dans chaque type de formation

	Nbr de participations Femmes	Nbr de participations Hommes	Total participations agents	Total journées de formation dispensées
Pour les agents de catégorie A				
Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	5	2	7	35,50
Formation prévue par les statuts particuliers				
dont formation d'intégration	2	2	4	40,00
dont formation de professionnalisation	516	349	865	928,70
Formation de perfectionnement	273	251	524	673,35
Formation personnelle (hors congés formation)	1	1	2	6,00
Total	797	605	1 402	1 683,55
Pour les agents de catégorie B				
Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	18	17	35	105,45
Formation prévue par les statuts particuliers				
dont formation d'intégration	5	0	5	40,00
dont formation de professionnalisation	349	206	555	670,65
Formation de perfectionnement	145	87	232	247,05
Formation personnelle (hors congés formation)	0	1	1	37,00
Total	517	311	828	1 100,15
Pour les agents de catégorie C				
Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	43	24	67	200,00
Formation prévue par les statuts particuliers				
dont formation d'intégration	13	18	31	155,00
dont formation de professionnalisation	310	660	970	1 484,20
Formation de perfectionnement	35	34	69	46,30
Formation personnelle (hors congés formation)	2	3	5	27,00
Total	403	739	1 142	1 912,50
TOTAL	1 717	1 655	3 372	4 696,20

En 2024, 4696,20 jours de formation ont été dispensés (4745,01 jours en 2023) soit une légère diminution de 1% sur 2024

On note une augmentation de 6,3% du nombre de participations aux formations : 3372 en 2024 (3172 en 2023)

1.2 – Nombre d'agents à statut public ayant suivi au moins une formation en 2024

3372 participations à des actions de formation.

Sur un effectif global de 1589 personnes, 1166 agents ont suivi au moins une action de formation.

Catégorie Statutaire	Nombre de participations à des formations		Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation				Effectif de Femmes au 31/12/2024	Effectif d'Hommes au 31/12/2024
	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Nb de Femmes	%	Nb d'Hommes	%		
A	797	605	229	91%	173	90%	253	192
B	517	311	166	78%	105	83%	213	126
C	403	739	164	68%	329	58%	241	564
Total	1717	1655	559	79%	607	69%	707	882
	3372		1166				1589	

En 2023, 1130 agents avaient été formés au moins une fois sur un effectif global de 1552 agents.

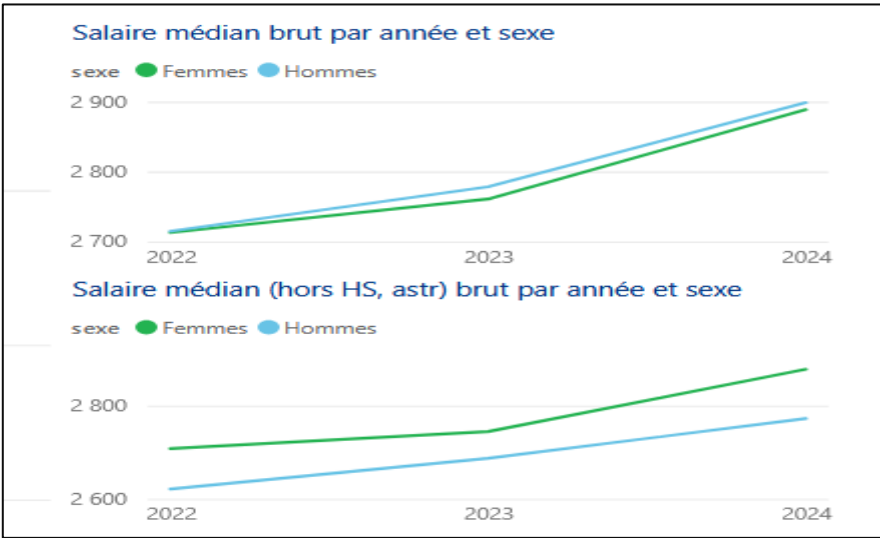
Agents formés/effectif global	73,38%	(72,81% en 2023)
Femmes formées/effectif global	35,18%	
Femmes formées/effectif formé	47,94%	
Femmes formées/effectif global femme	79,07%	(79,19% en 2023)
Hommes formés/effectif global	38,20%	
Hommes formés/effectif formé	52,06%	
Hommes formés/effectif global homme	68,82%	(67,67% en 2023)

Dans la continuité des dernières années, le pourcentage de femmes formées par rapport à l'effectif global des femmes est supérieur à celui des hommes formés par rapport à l'effectif d'hommes. Le nombre d'hommes ayant suivi une formation en 2024 est supérieur à celui de 2023.

Observations des écarts	Commentaire : En 2024, légère diminution des jours de formations, mais augmentation de la participation de 1% globalement. Sur les 3372 participations à des formations, 1717 femmes (51%) et 1655 hommes (49%). Plus de participations à des formations pour les femmes par rapport à l’effectif femmes proportionnellement d’autant que les formations obligatoires en sécurité touchent plus les hommes du fait du positionnement des emplois. 35,18% de femmes formées au moins un jour et 38,20% pour les hommes (en augmentation) par rapport à l’effectif global. Sur les 1166 agents ayant suivi au moins une formation, 559 femmes et 607 hommes. Soit 48% femmes formées/effectif formé et 52% pour les hommes 79% de femmes formées/effectif femmes et 69% pour les hommes. Modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (258 encadrants formés sur 2 ans public et privé dont 142 hommes et 116 femmes). Sensibilisation Bien Vivre Ensemble au Travail : 26 agents (20 hommes et 6 femmes). Comprendre la QVT et prévenir les RPS : 71 agents (44 hommes et 27 femmes public et privé).
Hypothèses de causes des Écarts	Pas d'écarts significatifs.

III. REMUNERATION

3.1 Suivi salaire médian

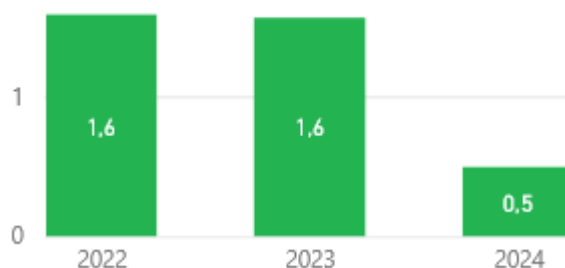


3.2 Rémunération moyenne mensuelles (brut) et catégorie

Moyenne de rémunération par catégorie

Sexe	Femmes				Hommes				Total			
Catégorie	NB	Brute	Brut (-HS -Astr)	EQTP	NB	Brute	Brut (-HS -Astr)	EQTP	NB	Brute	Brut (-HS -Astr)	EQTP
Catégorie A	253	4 051,61	4 039,13	4 169,33	192	4 609,22	4 572,46	4 630,97	445	4 292,20	4 269,24	4 368,51
Catégorie B	213	2 875,86	2 862,11	2 938,89	126	3 079,67	2 978,73	3 087,55	339	2 951,61	2 905,46	2 994,15
Catégorie C	241	2 532,83	2 520,95	2 688,06	564	2 740,04	2 633,86	2 770,31	805	2 678,01	2 600,06	2 745,69
Total	707	3 179,67	3 167,01	3 293,70	882	3 195,46	3 105,13	3 220,67	1589	3 188,43	3 132,67	3 253,17

Ecart de rémunération en brut par année



3.3 Rémunération moyenne mensuelle (brut) par statut et catégorie en EQTP

MOYENNE DE RÉMUNÉRATION PAR CATÉGORIE - FONCTIONNAIRES

Moyenne de rémunération par catégorie - Fonctionnaires

Sexe	Femmes				Hommes			
Catégorie	NB	Brute	Brut (-HS-Ast)	EQTP	NB	Brute	Brut (-HS-Ast)	EQTP
Catégorie A	181	4 234,51	4 221,02	4 371,00	114	4 948,87	4 906,74	4 977,85
Catégorie B	171	2 979,01	2 964,58	3 047,08	101	3 169,36	3 058,30	3 176,03
Catégorie C	237	2 536,25	2 524,17	2 694,10	564	2 740,04	2 633,86	2 770,31

MOYENNE DE RÉMUNÉRATION PAR CATÉGORIE - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

Moyenne de rémunération par catégorie - Contractuels sur emploi permanent

Sexe	Femmes				Hommes			
Catégorie	NB	Brute	Brut (-HS -Ast)	EQTP	NB	Brute	Brut (-HS -Ast)	EQTP
Catégorie A	72	3 591,82	3 581,87	3 662,37	78	4 112,82	4 083,89	4 124,01
Catégorie B	42	2 455,88	2 444,92	2 498,39	25	2 717,31	2 657,29	2 730,09
Catégorie C	4	2 330,29	2 330,29	2 330,29				

3.4 Rémunération moyenne mensuelle par filière, cadres d'emplois, en EQTP

-2,27

Ecart de rémunération en EQTP

0,49

Ecart de rémunération en brut

Ecart de rémunération en EQTP par année

Année	Ecart de rémunération en EQTP
2022	-0.7
2023	-0.3
2024	-2.3

Ecart de rémunération en brut par année

Année	Ecart de rémunération en brut
2022	1.6
2023	1.6
2024	0.5

3.6 Rémunération moyenne mensuelle par tranches d'ancienneté en EQTP en brut

Ecart de rémunération en EQTP par tranche d'ancienneté				
Tranche ancienneté	Moy EQTP F	Moy EQTP H	EQTP H - EQTP F	% (H-F)/H
00 - Moins d'un an	3 060,99	2 964,16	-96,84	-3,27
01 - 1 à 4 ans	3 201,51	3 083,99	-117,52	-3,81
02 - 5 à 9 ans	3 074,33	3 027,89	-46,44	-1,53
03 - 10 à 14 ans	3 174,43	3 235,49	61,06	1,89
04 - 15 à 19 ans	3 701,49	3 290,63	-410,85	-12,49
05 - 20 à 24 ans	3 504,14	3 462,92	-41,21	-1,19
06 - 25 ans et plus	3 674,82	3 844,31	169,49	4,41
Total	3 293,70	3 220,67	-73,03	-2,27

3.5 Rémunération moyenne mensuelle par tranches d'âge en EQTP en brut

Ecart de rémunération en EQTP par tranche d'âge				
Tranche âge	Moy EQTP F	Moy EQTP H	EQTP H - EQTP F	% (H-F)/H
01 - Moins 30 ans	2 611,81	2 523,80	-88,02	-3,49
02 - 30 à 39 ans	2 862,64	2 921,99	59,35	2,03
03 - 40 à 49 ans	3 381,39	3 216,88	-164,52	-5,11
04 - 50 ans et plus	3 544,66	3 493,65	-51,00	-1,46
Total	3 293,70	3 220,67	-73,03	-2,27

3.6 Les 10 plus hautes rémunérations emplois supérieur et de direction

Publication des 10 plus hautes rémunérations

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
2018	1 053 698,50	4	6	120
2019	1 027 056,91	2	8	120
2020	1 037 379,42	2	8	120
2021	1 031 928,63	2	8	118
2022	1 018 552,56	0	10	120
2023	1 080 382,12	0	10	120
2024	1 124 035,55	1	9	120

Observations des écarts

Commentaires :

Au titre de l'année 2024, l'index égalité s'établit pour la Métropole Rouen Normandie à 89 points sur un total de 100 points.
Indicateur 1 - Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : 47 points sur 50.

Indicateur 2 - Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels :
14 points sur 15 Par cadres d'emplois, le calcul de la rémunération moyenne en équivalent temps plein (EQTP) correspond à une quotité de temps de travail à plein temps sur une année pleine.

En 2024, nous notons un **léger écart de rémunération globale H/F en EQTP (3293.70€ mensuels bruts pour les femmes, contre 3220.67€ mensuels bruts pour les hommes) en faveur des femmes** et un très léger écart de rémunération brute en faveur des hommes (**0,49%**).

En 2024, il n'y a pas d'écart significatif de rémunération H/F en EQTP (-0,22% en faveur des femmes).

Ce dernier était antérieurement en faveur des hommes, mais, depuis 2023 il est globalement favorable aux femmes.

Toutefois, ceci masque la réalité des écarts F/H à l'intérieur des catégories hiérarchiques que nous détaillons plus bas.

L'écart en EQTP favorable aux femmes en moyenne tient au déséquilibre des effectifs, les hommes sont très nombreux en catégorie C, les femmes plus nombreuses que les hommes en catégorie A et B. Elles ont donc en moyenne des salaires plus élevés.

L'écart de rémunération en EQTP varie également entre les femmes et les hommes en fonction du statut.

Pour **les titulaires**, l'écart est légèrement en faveur des **femmes**.

Pour les contractuels permanents il reste très favorable aux **+15,39% (+18,95% en 2023)** soit 583 euros mensuels bruts.

A noter l'effectif contractuel représente en 2024 12,2% de l'effectif global (principalement catégories A et B).

Le **salairé médian brut (tous statuts confondus)** qui se définit comme le salaire au-dessus duquel on retrouve 50% de la population considérée et en dessous duquel se trouvent les 50 autres % est **identique depuis 2022** entre hommes et femmes. Cela conforte la tendance observée en 2021 vers **l'égalité du salairé médian** entre hommes et femmes, incluant les heures supplémentaires et astreintes (Salaire médian 2024 Femmes : 2888 euros et pour les hommes, 2898 euros).

Rémunération moyenne mensuelle des femmes en EQTP et en brut :

La **rémunération moyenne par catégorie** évolue de 4057 € par mois pour les femmes de la **catégorie A** en 2023 à 4169€ brut en 2024, soit une évolution de **2.76 % sur un an**.

La rémunération des femmes de la **catégorie B** évolue de 2882 à 2938€ en 2024, soit une progression de **+1.94%**.

La rémunération des femmes de la **catégorie C** évolue de 2526 à 2688 € en 2024, soit une progression de **+6.41%**.

Cette forte évolution s'explique par la forte hausse du SMIC (et donc de la grille des adjoints) en réponse à l'inflation (hausse qui ne s'est pas répercutée dans les autres catégories).

Pour les hommes en moyenne mensuelle EQTP et en brut :

La rémunération moyenne par catégorie évolue de 4602€ brut par mois pour les hommes de la **catégorie A** en 2023 à 4630€ en 2024, soit une évolution de **0.61%** sur un an.

La rémunération brute des hommes de la **catégorie B** évolue de 3062€ à 3087€ en 2024, soit une progression de **+0.81%**.

La rémunération brute des hommes de la **catégorie C** évolue de 2697€ à 2770€ en 2024, soit une progression de **+2.70%**.

En global **les heures supplémentaires et astreintes** impactent le salairé mensuel **moyen** en brut en catégorie C de **94 euros** en défaveur des femmes, **87 euros** en catégorie B et **24 euros** en A. (en 2024)).

En catégorie C, l'écart annuel moyen de rémunération brute entre F et H lié aux variables de paie représente environ **1200€**.

Les écarts de rémunérations en moyenne EQTP en brut par filière, catégorie et cadres d'emplois sont présentés ci-dessous : **A noter le poids des effectifs très distinct dans la filière technique, administrative, ou culturelle.**

En Catégorie A,

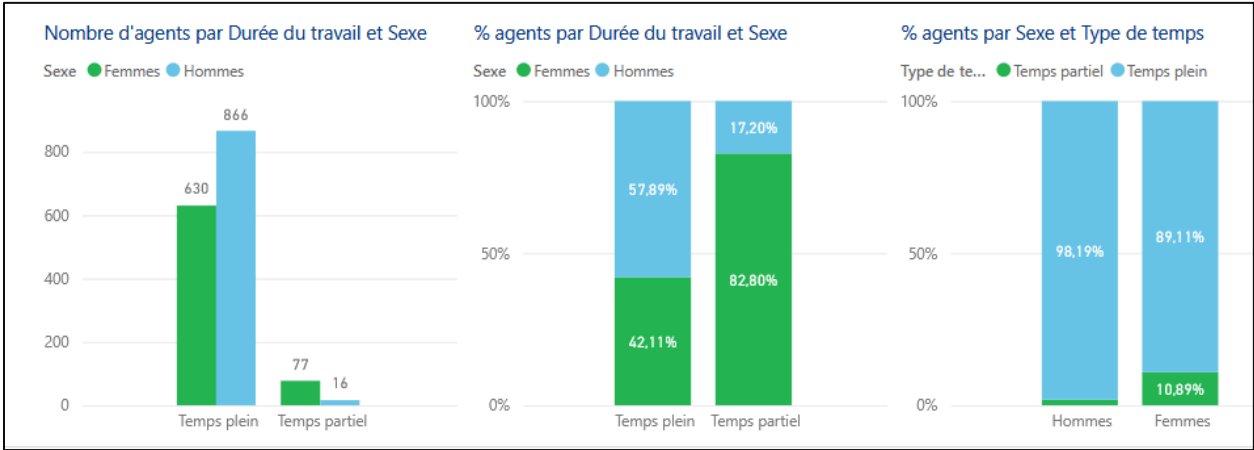
	L'écart en EQTP est de +12.17% en faveur des hommes (4371€ et 4977€), il est en augmentation par rapport à 2023 (11.62%). Par ordre décroissant, l'écart en EQTP est en faveur des hommes pour les ingénieurs en chefs et attachés de conservation du patrimoine hors emplois fonctionnels, faible en effectif. En Catégorie B, L'écart en EQTP est de 4,06 % en faveur des hommes (3176€ et 3047€), un peu moins élevé qu'en 2023 : 4,82 % Par ordre décroissant, l'écart en EQTP est en faveur des hommes pour les techniciens et assistants de conservation du patrimoine. En Catégorie C, L'écart en EQTP est de +2.74% en faveur des hommes (2770 € et 2694€), un peu plus faible qu'en 2023 : 3,03 % Par ordre décroissant, l'écart en EQTP est en faveur des hommes pour les adjoints du patrimoine, agents de maîtrise et adjoints techniques. • Dans la filière technique : les rémunérations dans l'ensemble des catégories hiérarchiques sont supérieures pour les hommes avec un écart brut de 7,15% en catégorie A, de 8,42% en catégorie B et de 7,25% en catégorie C. • Dans la filière administrative (hors emplois fonctionnels) : Les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont plus marqués en catégorie A (rémunération brute moyenne mensuelle en EQTP des hommes de 4392€, celle des femmes de 4111€. Supérieure de 6.38%). En cat B, les hommes sont moins bien rémunérés : +2.74% en faveur des femmes (2970€ contre 2981€). En catégorie C, l'écart en faveur des femmes est de +6.40% (2709€ contre 2549€ pour les hommes). • Dans la filière culturelle : les écarts de rémunération sont en faveur des hommes pour la catégorie A et C. En catégorie A : + 13 .84% (4334€ pour les hommes contre 3734€ pour les femmes) et de -5.37% pour la catégorie B et supérieure pour la catégorie C, + 2.20%. Les écarts de rémunération selon l'âge en moyenne mensuelle EQTP brut En 2024, les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes sont significatifs, la rémunération est supérieure toutefois au global pour les femmes en 2024, quelle que soit la tranche d'âge avec une moyenne -2,27% , ou 73 euros. Les 10 plus hautes rémunérations public et privé : 9H et 1 F, mieux qu'en 2023. Plafond de verre ou plancher collant, on en sort... Une femme en 2024 parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'établissement.
Hypothèses de causes des Écarts	Les différences de rémunération seront à étudier dans le cadre du référentiel de l'index égalité pro dont la parution est attendue à partir de septembre 2024. Selon les statuts, les niveaux d'emplois, les facteurs internes de parcours ainsi que l'ancienneté et l'âge, en lien avec l'effet des effectifs très distinct (majorité de personnel technique au sein de l'établissement et de femmes en B et A pèsent potentiellement dans les écarts distincts). L'effet temps partiel ainsi que les anciennetés et l'effet heures supplémentaires, astreintes des catégories C est à considérer.

Concernant les 10 plus hautes rémunérations : 9 hommes,1 femme, c’est en voie d’amélioration et représentatif de la fonction publique territoriale à ce jour. D’autres recrutements de DGA femmes sont à venir.

Le temps partiel baissant, les dispositifs de temps de travail et le temps partiel thérapeutique participant à une augmentation de la rémunération supérieure pour les femmes.

IV. CONDITIONS D’EMPLOI :

4.1 Organisation du Temps de travail



Données relatives au télétravail

305 hommes

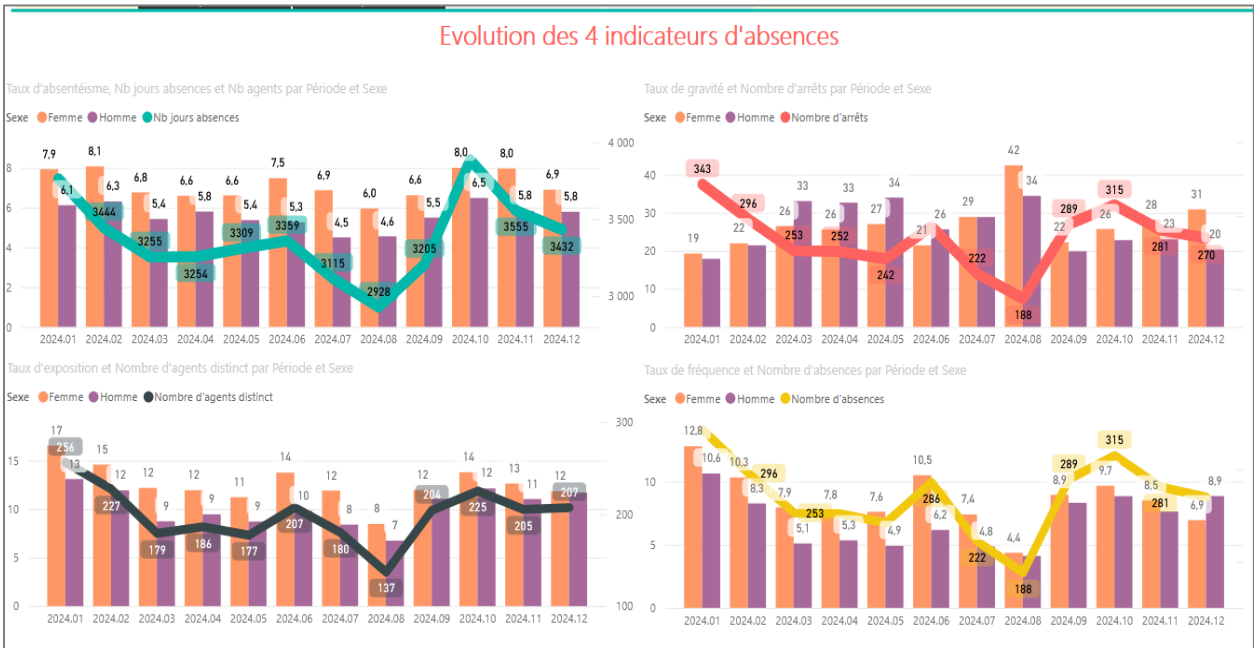
596 femmes

Observations des écarts	Commentaire : Baisse du temps partiel globalement en tendance pluriannuelle avec 5,85% des agents des agents sont à temps partiel (93 agents) en 2024. C’est 77 femmes et 16 hommes à temps partiel en 2024. Diminution pour les femmes et augmentation pour les hommes soit 17,20% en 2024, 14,77% en 2023, 11,58% en 2022 et 9,43% en 2021. 82,85% de femmes à temps partiel (77) en 2024 et en 2021 nous en comptons 90,48% (95). La population Femme représente la majorité de l’organisation Horaires variables. La population Homme représente la majorité de l’organisation Horaires fixes. 305 hommes et 596 femmes télétravaillent
------------------------------------	--

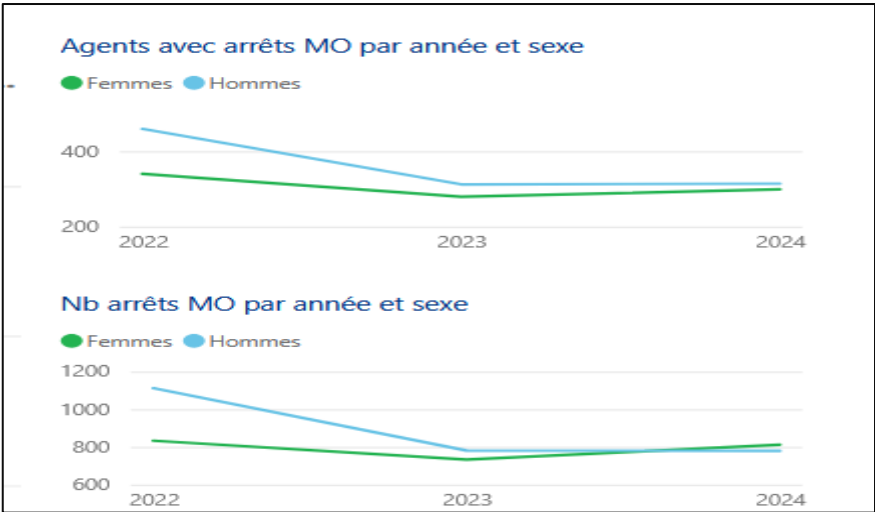
	La filière administrative est majoritairement représentée. La majorité des hommes qui télétravaillent sont de la filière technique et en catégorie A. La répartition entre les catégories A, B, C est plus équilibrée pour les femmes que pour les hommes. Quel que soit le sexe, le rythme régulier est très majoritairement choisi (77%), tout comme la périodicité hebdomadaire. Les femmes télétravaillent majoritairement, par ordre décroissant, les vendredis, mercredis, lundis, loin devant les jeudis et mardi. Les hommes les vendredis arrivent loin devant les lundis, puis les mercredis et jeudis ex-aequo puis le mardi peu derrière. Le nombre de jours télétravaillé par période de référence (hebdo, quinzaine ou mois) est réparti à peu près pour moitié-moitié sur 1 ou 2 jours.
Hypothèses de causes des Écarts	La typologie des métiers genrés influe sur l'écart de représentativité des femmes et des hommes dans le cadre du cycle de travail à horaires fixes ou variables et sur le télétravail.

4.2 Absences santé : taux d'absentéisme

4.2.1 taux global



4.2.4 par nature



Observations des écarts	Commentaire : 6,30% de taux d’absentéisme en légère baisse pour les emplois publics entre 2023 et 2024 et 6, 83% de taux d’absentéisme pour les emplois permanents. Un absentéisme genré féminin plus fort dans ladite population. Pour les hommes, le taux supérieur est dans la tranche d’âge 55 à 64 ans et les femmes de 45 à 64 ans et très marqué de 60 à 64 ans Pic d’octobre à janvier Taux d’Accident du travail en baisse, 0,57% en 2024 0,57% pour les femmes et 0,75% pour les hommes Les taux les plus élevés concernent les hommes à partir de 50 ans. Taux de Maladie ordinaire de 2,95% en 2024 (3,42% en 2022) Sur ces absences, pour les femmes, l’absentéisme est de 3,24% et pour les hommes, 2,71%. Pour les femmes, il atteint 5,2% de 55 à 59 ans, et moins de 20 ans, 5,9%. Quant aux hommes, il atteint 4,6 % pour les hommes de 60 à 64 ans, 4% de 45 à 49 ans. Taux d’absences longues (CLM, CGM, CLD) relativement stable, 2,59% en 2024 et 2,48% en 2022 Sur ces absences, pour les femmes, l’absentéisme est de 3,56% et pour les hommes, 1,82% Quant aux hommes, il atteint 5,67% pour les hommes de 60 à 64 ans, 3,1% de 55 à 59 ans, et 2,3% de 45 à 49 ans Absentéisme distinct par catégorie Pour les femmes, en catégorie C, taux de 10,91%, de 7,93% en B et de 3,80% en A Pour les hommes, en catégorie C, taux de 7,74% en B, 2,54% et taux de 1,24 % en A.
Hypothèses de causes des Écarts	Dans les statistiques nationales, les femmes sont plus impactées par l’absence santé et les causes sont multifactorielles. Le métier exécuté impacte fortement les hommes concernant les accidents du travail.

V. ARTICULATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

- ❖ La réservation de places de crèches par la Métropole Rouen Normandie à destination des agents à statut public et privé des régies :

- Pour la période du 01/01/2024 au 31/12/2024, la Métropole Rouen Normandie a réservé 20 places dans deux structures associatives différentes selon la répartition suivante :

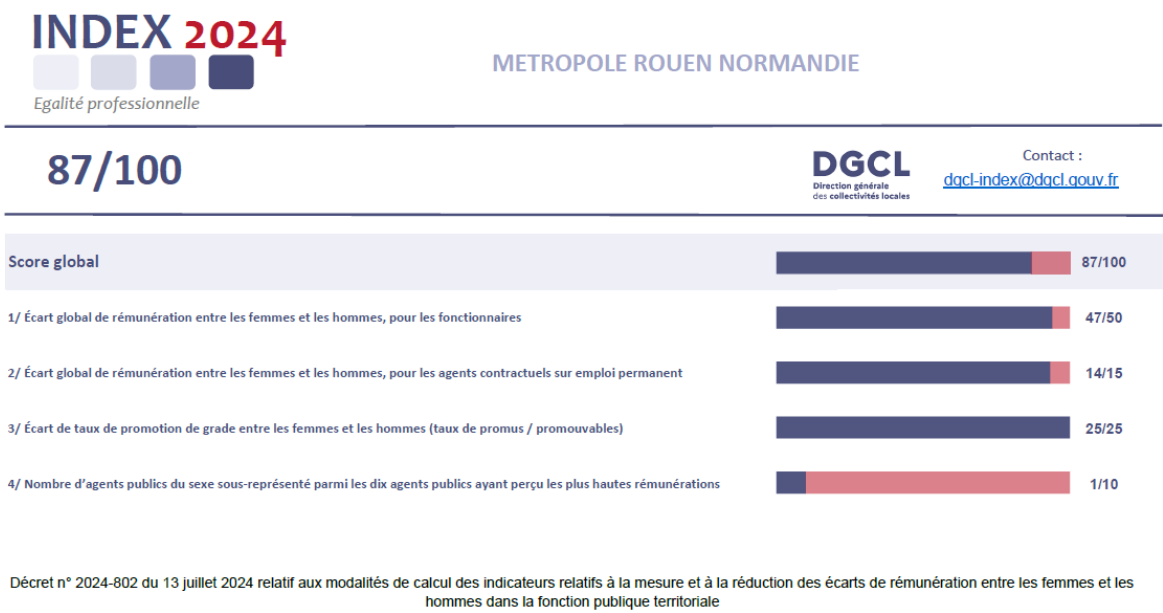
Associations	Nombre de places réservées
Crèches Liberty	14
Lot 1 -secteur Rouen droite	7
Lot 2 -secteur Rouen gauche	7
Jardins des bisous	6
Lot 1 - secteur Rouen droite	3
Lot 2- secteur Rouen gauche	3

Le montant de la réservation pour 1 place annuelle est de 5 500€ TTC soit 110 000€ /an.

- ❖ L'action sociale à destination du personnel à statut public :
 - La Métropole adhère au **Comité National d'Action Sociale (CNAS) pour les agents à statut public et privé pour un montant de 492 977.59€.**
 - Le montant de la cotisation CNAS est de 212€ pour un adhérent actif présent au 1er/01 ou arrivé entre le 01/01/2024 et le 31/08/2024 et de 72.33€ pour un adhérent actif arrivé entre le 01/09 et le 31/12/2024.
 - Le montant de la cotisation CNAS pour un retraité en 2024 est de 141 €
 - Le montant global de la cotisation réglée au CNAS par la Métropole pour les agents à statut public est de 441 078.94€.
 - La Métropole subventionne l'**Association du Personnel Rouen Métropole pour les agents à statut public** dans le cadre d'une convention pluriannuelle d'objectifs pour la période du 1^{er} /01/2024 au 31/12/2024.
 - Le montant de la subvention APRM est de 360€/adhérent.
 - Le montant global de la subvention versée à l'APRM est de 485 280€ pour 2024.

BILAN

Résultats en consolidation, avec le RSU en cours de travail



Objectifs de Progression	Actions/Étapes/Moyens	Calendrier	Suivi mis en œuvre
1. Elaborer diagnostic et plan d'action	Impliquer décideurs et Comité Social Territorial, <u>Pilotage</u> : référente égalité pro	2024-2026	Plans en ligne en janvier avec publications sur vanmer en janvier 2024
2. Réaliser annuellement le RSU	Intégrer indicateurs sexués, état de situation comparée femme/homme, <u>Pilotage</u> : admin générale, SIRH	2024-2026	Rapport en complément du RSU et indicateurs de pilotage
3. Mettre en place le nouvel index F/H	Mesurer écarts de rémunération, Proposer conditions et mesures correctives, <u>Pilotage</u> : référente égalité pro	2024 (avant le 30/09)	décret 13/07. <u>parution</u> de l'index et amélioration de l'indicateur carrière à prévoir pour meilleur note selon nos possibilités et typologie d' agents et métiers et évolutions (ancienneté), recrutements,...
4. Renforcer la transparence et publicité	Continuer de rendre accessible les indicateurs, les actions, <u>Pilotage</u> : référente égalité pro	2024-2026	<u>publications</u> sur intranet, vanmer , réunions avec partenaires sociaux , formation, sensibilisation, rapport de situation comparée
5. Intégrer l'égalité professionnelle à la journée d'accueil	Intégrer égalité professionnelle à l'accueil des nouveaux arrivants, <u>Pilotage</u> : référente égalité pro	2024	<u>dès</u> que possible selon l'avancement marque employeur
6. Intégrer l'égalité professionnelle dans les travaux sur le RIFSEEP	Veiller à l'intégration de l'égalité, <u>Pilotage</u> : paye, carrière	2024 et 2025	<u>proposition</u> en cours RI et agents faisant fonction CIA et revalorisation tranches de rémunération et montant de prévoyance à 7E au 1er janvier 2025
7. Mesurer LDG promotions et avancements intégrant le genre	Mesurer parts hommes/femmes dans grade d'avancement, comparer avec vivier, corriger freins, <u>Pilotage</u> : carrière	2024	Revue de situations, simulateur, vérification si freins <u>ex ouverture</u> de poste suite à passage d'examen pro, retour partenaires sociaux dans le bilan des LDG annuel, index
8. Garantir l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle	Renforcer communication sur entretiens de carrière, Mise en place entretiens à la demande, <u>Pilotage</u> : carrière	-	Ateliers CV mis en place en 2025, sensibilisations sur quelques emplois de catégorie C à usure physique sur évolutions de compétences et formations, accompagnements individuels
9. Développer les formations Égalité professionnelle	Mettre en place formations, Sensibiliser agents et managers, <u>Pilotage</u> : formation, compétences	2024-2025	<u>encadrants</u> et partenaires sociaux et agents, voir les modalités pour 2025. <u>formation</u> référent VSST et nomination suppléante VSS en juin (droit privé)

10.	Promouvoir l'accès des femmes aux postes d'encadrement	Respecter nominations équilibrées, Promouvoir l'accès des femmes, Intégration parcours, Formation sur le leadership, <u>Pilotage</u> : emplois compétences	-	Formation leadership proposée, embauche dga femme en 2025 <u>suite à</u> départ
11.	Promouvoir les métiers auprès d'un public jeune	Poursuivre actions pour la mixité, Favoriser l'insertion professionnelle inclusive, Développer conventions avec collèges, <u>Pilotage</u> : recrutement, mobilités	-	Atelier pédagogique pour les étudiants de master en juin 2024 (<u>publi</u> <u>vanner</u>). Nombre de contacts école. Changement de <u>logiciel</u> carrière en 2024. Nombre de jobs dating
12.	Intégrer actions du plan de développement de la QVT	<u>Pilotage</u> : CQVT, Intégrer 19 actions dans thématiques, Indicateurs: taux de réalisation des actions	2024-2026	F3SCT avis favorable en 2024
13.	Réduire les inégalités liées à la parentalité	Assouplir règles temps partiel, Expérimenter télétravail, <u>Pilotage</u> : chargée de projet RH	2024-2026	
14.	Adapter niveaux de prise en charge de la protection sociale	<u>Pilotage</u> : ASST, Maintenir niveau prestations en lien avec cotisations et besoins, Informer sur résultats et évolutions réglementaires	2024-2026	<u>revalorisation</u> des tranches de salaires pour obtenir la <u>participation</u> basée sur le revenu. Revalorisation du montant de participation à 7 euros au 1er janvier 2025 en prévoyance. Travaux de prévoyance à venir sur évolution du panier de couverture et participation
15.	Améliorer prise en compte de la santé des femmes	<u>Pilotage</u> : ASST, Sensibiliser responsables et agents aux absences liées à la <u>menstrualisation</u> . Informer sur autorisations d'absence, Indicateurs: nombre d'agents bénéficiaires, responsables sensibilisés par sexe	2024-2025	<u>fiche</u> action du futur plan <u>gvct</u> . Travaux engagés pour plan d'action commun avec la Ville de <u>rouen</u> de maladies chroniques et travail. Accompagnements de santé au travail
16.	Soutenir la parentalité	<u>Pilotage</u> : ASST	2024-2026	<u>publis</u> assurance scolaire, prestations sociales, de <u>loisirs</u> , vacances., crèche et places réservées
17.	Prévenir harcèlements et violences sexistes et sexuelles	<u>Pilotage</u> : Référente signalement et CQVT, Traitement signalements, formations, rendre plus accessible dispositifs	2024-	<u>présentations</u> sur les sites des dispositifs de protection . Plus de 200 en juin 2024. Enquête administrative, formations VSST encadrants, portage par les directeurs généraux adjoints. Insertion du critère égalité professionnelle dans les entretiens professionnels à partir de 2024.

Comité Social Territorial du 12/06/2025

CSE du 24 juin /2025

Point n°14 : Rapport de situation professionnelle privé femmes et hommes 2023 et bilan du plan d'actions 2024 [Information]

SOMMAIRE

A. RAPPORT

Introduction et objectifs

I. MIXITE : Les effectifs, leur répartition et leur évolution

- 1.1 Répartition des effectifs par sexe
- 1.2 Répartition des effectifs physiques par statut
- 1.3 Répartition des effectifs par catégorie socio professionnelle
- 1.4 Répartition des effectifs physiques par domaine d'activité
- 1.5 Pyramide des âges
- 1.6 Ancienneté
- 1.7 Embauches

II. PARCOURS

- 2.1 Classification et répartition des niveaux d'emploi
- 2.2 Fonctions et encadrement
- 2.3 Formations
- 2.4 Promotions

III. REMUNERATION

- 3.1 Moyenne de rémunération mensuelle en brut
- 3.2 Tranches de rémunération mensuelles en brut et nombre d'agents
- 3.3 Ecart de rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par CSP en brut
- 3.4 Ecart rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par tranches d'ancienneté en brut
- 3.5 Calcul écart rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par tranches d'âges en brut
- 3.6 Calcul écart rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par fonctions en brut

IV. CONDITIONS D'EMPLOIS

4.1 Temps de travail

4.2 Absences santé

V. ARTICULATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

B. BILAN-Plan d'action

Le rapport (A) comporte d’une part, l’état de la situation de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (à statut privé) au 31/12/2024 avec analyse d’écarts notamment et hypothèses de causes d’autre part. Un bilan des actions menées en 2024 (B) en lien avec le plan d’action est réalisé, en fonction des ressources mobilisées en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des orientations pluriannuelles.

**Les données du présent rapport sont basées sur l’effectif des emplois permanents des agents à statut privé présents au 31/12/2024.*

A. RAPPORT

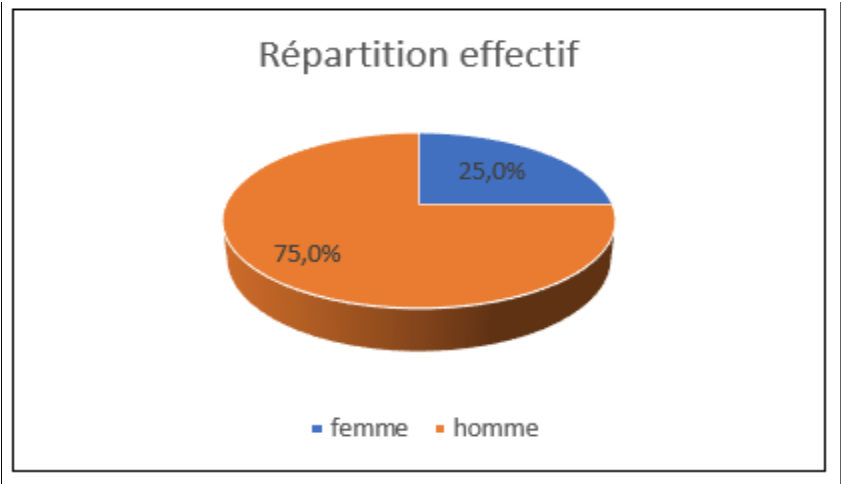
Introduction et objectifs

Ce bilan et ses orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les catégories d’emplois, l’organisation du travail, notamment l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toutes formes de harcèlements. Un état des modalités de suivi du plan est également intégré au bilan.

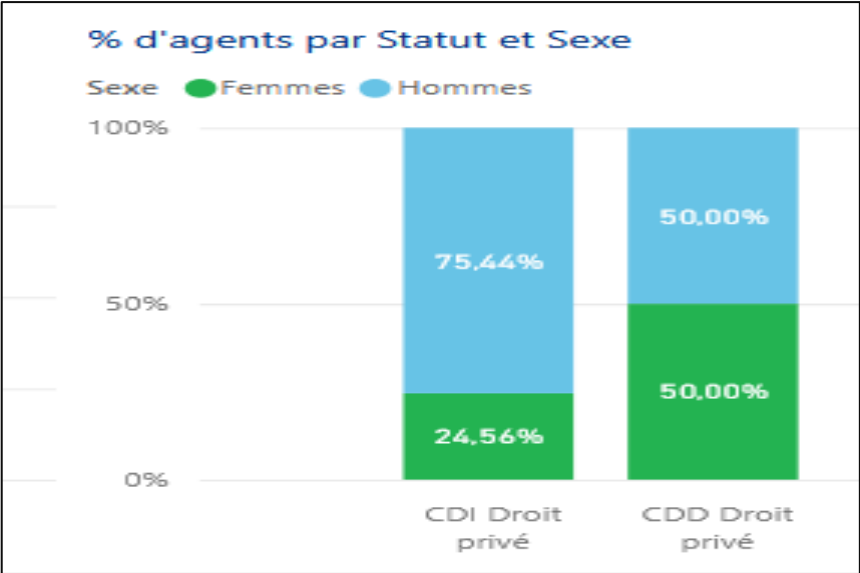
Par souci de confidentialité, certaines données ne sont pas transmises et traitées au vu du faible effectif.

I. MIXITE : Les effectifs, leur répartition et leur évolution

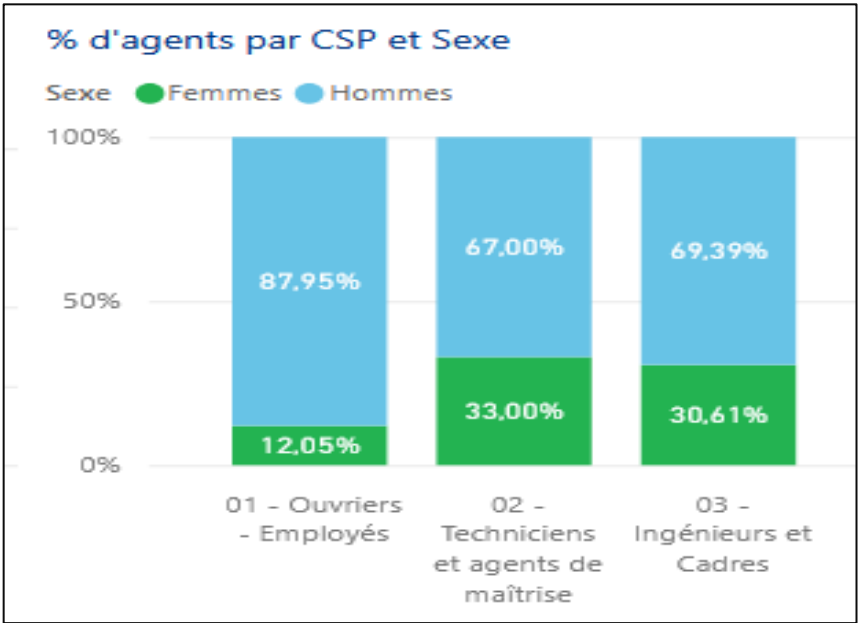
1.1 Répartition des effectifs par sexe



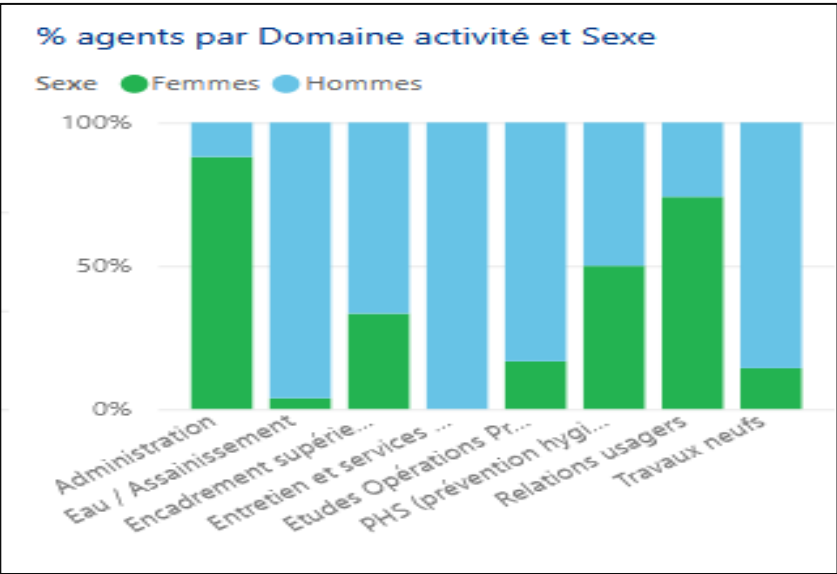
1.2 Répartition des effectifs physiques par statut



1.3 Répartition des effectifs par catégorie socio professionnelle (CSP)



1.4 Répartition des effectifs physiques par domaine d’activité



Observations des écarts

Commentaire :

58 femmes représentant 25% en légère augmentation par rapport à 2023 (26,2% en 2021), 174 hommes soit 75%, soit un effectif global de 232 avec plus d’arrivées d’hommes sur une population légèrement croissante.

Baisse des proportions de femmes chez les ouvriers employés et augmentation des techniciens (33%) et encore des ingénieurs et cadres femmes, (30,61%, 28,26% en 2023 et 18,18% en 2022.

Dans une augmentation de l’effectif global (+1,75%), situation quasi stable CDD et CDI avec une très faible augmentation des hommes (+1,16%) et une augmentation plus élevée des femmes (+3,57%)

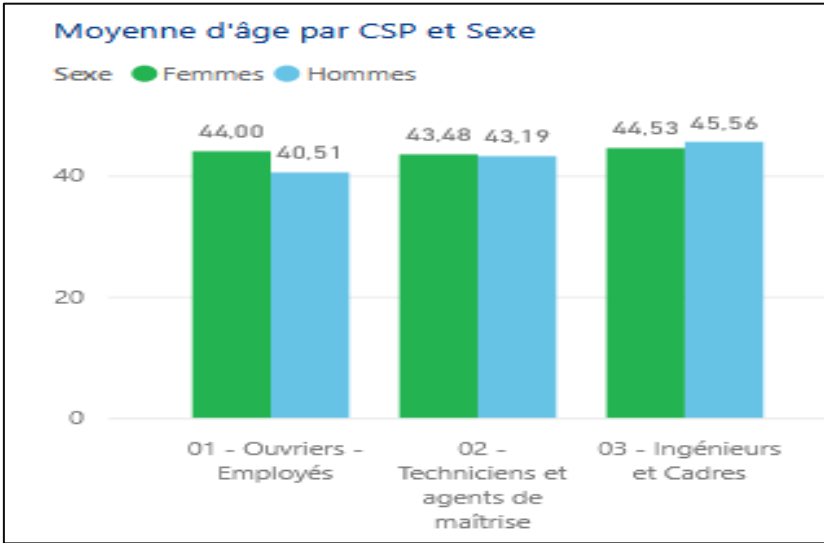
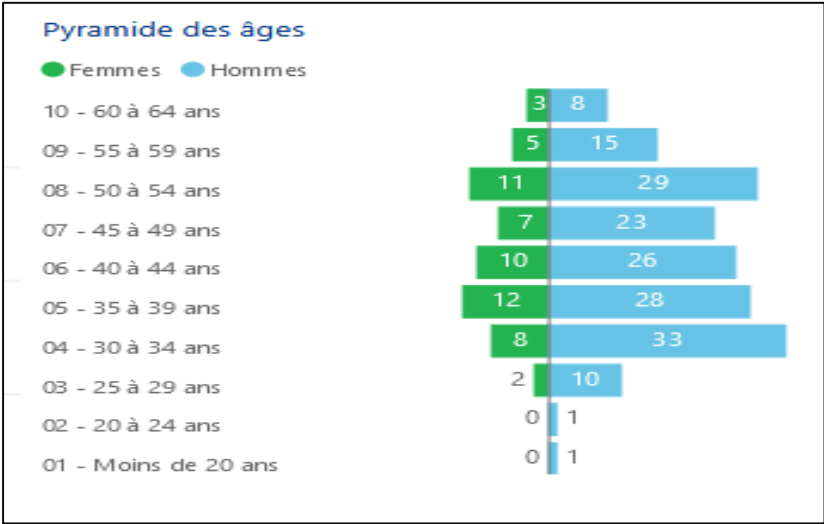
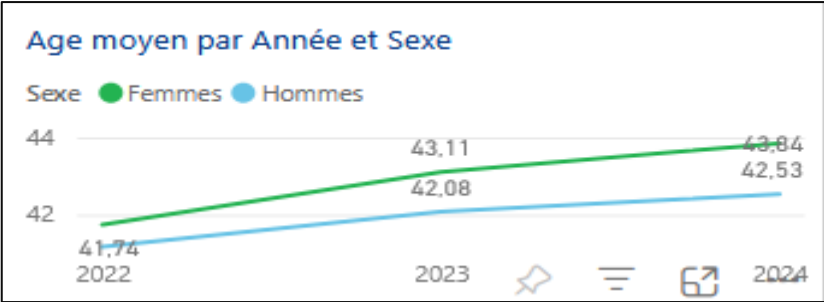
Baisse du nombre de CDD pour les femmes et hommes depuis 2021 et mixité en 2024. La proportion des femmes en CDD est supérieure à la proportion des femmes en CDI 24, 56% au sein des régies, particulièrement liées à des remplacements ou renforts, en lien notamment avec l’absentéisme.

On retrouve les femmes majoritairement dans les domaines de l’administration et de la relation aux usagers.

A noter cette année que les embauches sont équilibrées de 4 Femmes Techniciens et agents de maitrise et 2 Femmes Ingénieurs et Cadres pour un homme sur 19 recrutements (8 OE, 8TM, 3IC).

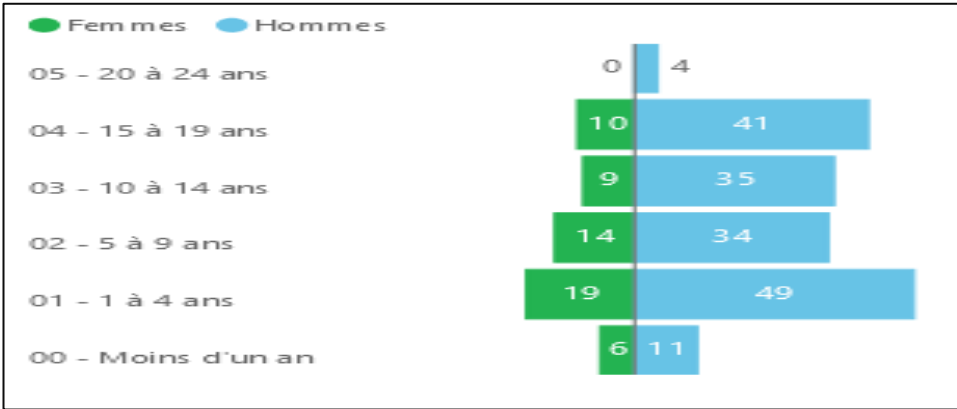
Hypothèses de causes des Écarts	Répartition genrée des effectifs liés historiquement aux emplois de l’eau et de l’assainissement.
---------------------------------	---

1.5 Pyramide des âges



Observations des écarts	Commentaire : La moyenne d'âge Homme Femme augmente en 2024 et 2023, 42,86 ans et en 2022, 41,37 et se distingue à 43.84 ans pour les femmes (42,53 ans pour les hommes). Les femmes cadres sont plus jeunes que les hommes Pour les techniciens du groupe 3, parfois 15 ans d'écart cette année, globalement équilibré néanmoins. Pour les ouvriers employés, les femmes sont en revanche plus âgées de 4 ans. Plus d'agents entre 30 et 34 ans en 2023 avec augmentation pour les femmes et hommes de 35 à 39 ans. Il n'y a pas de femmes dans les 20 à 24 ans et seulement 2 en 2024 (3 en 2023) de 25 à 29 ans. Elles sont plus représentatives entre 35 à 44 ans et à partir de de 50 ans jusqu'à 50-54 ans. Les hommes sont moins représentés entre 50 et 54 ans et à partir de 60 ans proportionnellement. Tendance à l'équilibrage des effectifs hommes sur l'ensemble des classes. La pyramide des âges hommes et femmes reste équilibrée, 93% de la population étant comprise entre 25 et 59 ans.
Hypothèses de causes des Écarts	L'âge peut être un indicateur de positionnement culturel dans les emplois et cause d'écart influant sur les rémunérations.

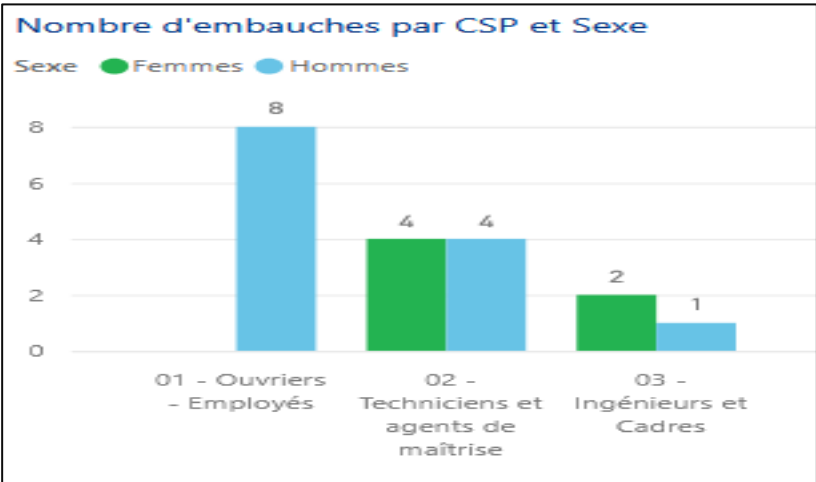
1.6 Ancienneté



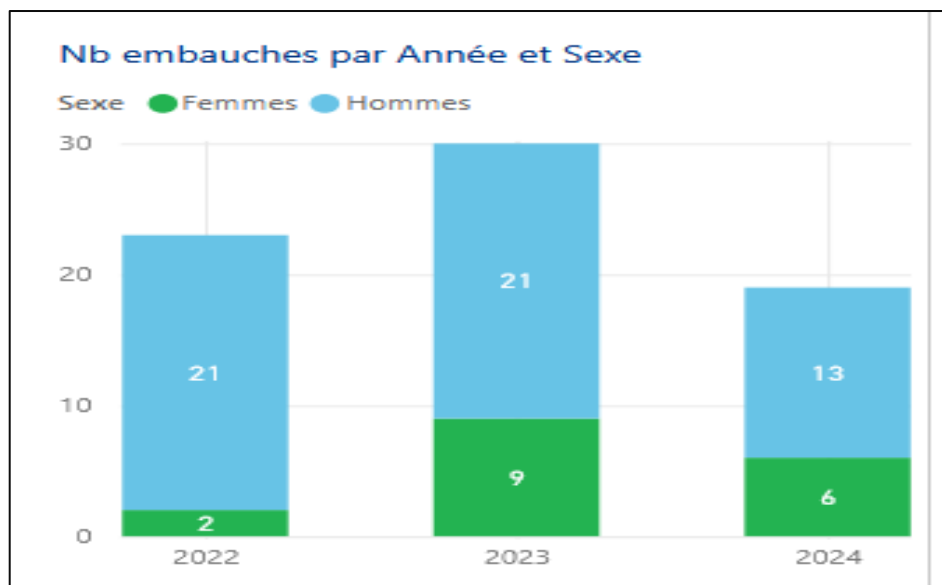
Observations des écarts	Commentaire : L'ancienneté femmes (7 ans) et hommes (9 ans) qui tendait à s'équilibrer globalement en 2023 se creuse d'un an de plus en 2024 soit 2 ans. Une certaine fidélisation peut se refléter à travers cet indicateur. L'ancienneté des hommes est supérieure pour les 2 CSP Techniciens, agents de maîtrise et particulièrement pour les ingénieurs et cadres en 2024 (11 ans pour les hommes et 7 pour les femmes) et nous constatons la même ancienneté pour les ouvriers employés.
-------------------------	---

	Par CSP, l’ancienneté des cadres est inférieure pour les femmes, de 3 ans en 2023. Pour les techniciens, un an de plus pour les hommes comme en 2022 et tend à s’équilibrer 7 et 6 ans. Enfin, pour les ouvriers employés, pas de changement, un écart d’un an comme en 2022, 8 et 7 ans pour les femmes. Augmentation de l’effectif Femme dans la classe 0 (moins de 1 ans) et diminution de l’effectif femme de 1 à 4 ans en 2023 dans la classe 02, à l’inverse des hommes.
Hypothèses de causes des Écarts	Une ancienneté globale plus élevée des hommes dans les CSP par rapport aux femmes et des classes d’ancienneté moins déséquilibrées excepté en 2023 et 2024 pour les cadres. L’hypothèse de recrutements à dominante masculine a antérieurement été plus marquée et se ressent au niveau des classes d’ancienneté supérieures. Cet indicateur influe sur les écarts de rémunération dans la mesure où la rémunération augmente avec l’ancienneté.

1.7 Embauches



Sexe CSP	Femmes		Hommes		Total	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%
01 - Ouvriers - Employés	10	12,05%	73	87,95%	83	100,00%
02 - Techniciens et agents de maîtrise	33	33,00%	67	67,00%	100	100,00%
03 - Ingénieurs et Cadres	15	30,61%	34	69,39%	49	100,00%
Total	58	25,00%	174	75,00%	232	100,00%

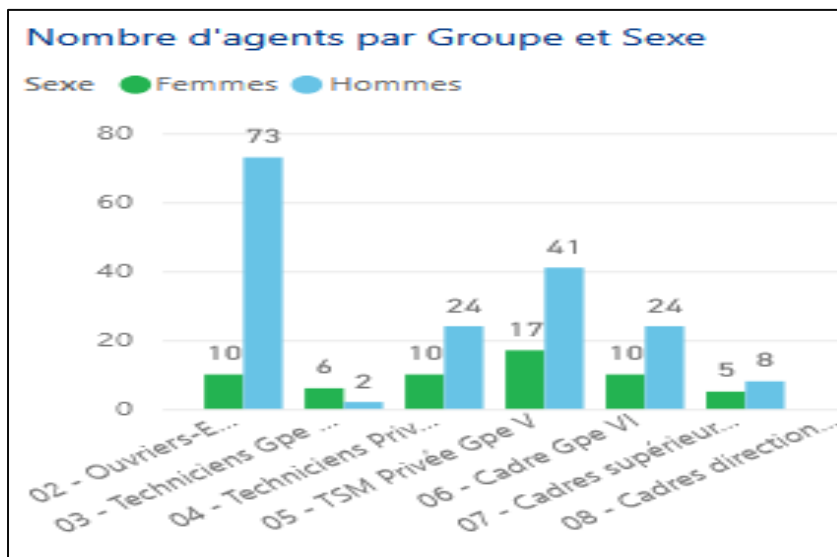
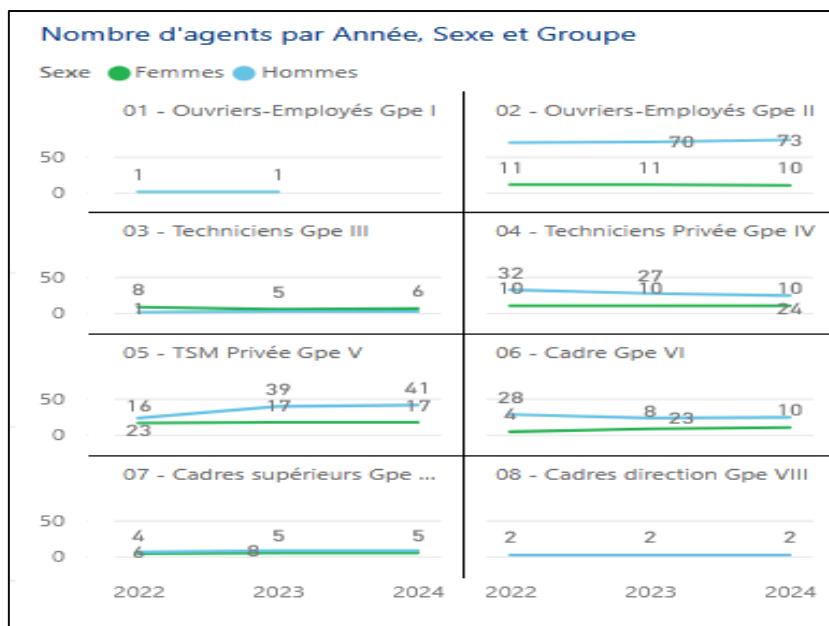


Observations des écarts	Commentaire : Sur les 19 recrutements 2024, plus de femmes qu'en 2022 et réparties sur des emplois de CSP supérieures avec 2 ingénieurs et cadres et 4 techniciens et agents de maîtrise et pas d' ouvrier employé. Le déséquilibre H/F des embauches accru en 2021 et fortement marqué en 2022 dans un contexte de tensions sur les recrutements se dissipe en 2023 et 2024 pour les CSP catégories supérieures et baisse pour les ouvriers employés.
Hypothèses de causes des Écarts	Les emplois sont traditionnellement non mixtes et les ratios de candidatures toujours défavorables.

II. PARCOURS

2.1 Classification et répartition des niveaux d'emplois

Sexe CSP	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
01 - Ouvriers - Employés	10	12,05%	73	87,95%	83	100,00%
02 - Ouvriers-Employés Gpe II	10	12,05%	73	87,95%	83	100,00%
02 - Techniciens et agents de maîtrise	33	33,00%	67	67,00%	100	100,00%
03 - Techniciens Gpe III	6	75,00%	2	25,00%	8	100,00%
04 - Techniciens Privée Gpe IV	10	29,41%	24	70,59%	34	100,00%
05 - TSM Privée Gpe V	17	29,31%	41	70,69%	58	100,00%
03 - Ingénieurs et Cadres	15	30,61%	34	69,39%	49	100,00%
06 - Cadre Gpe VI	10	29,41%	24	70,59%	34	100,00%
07 - Cadres supérieurs Gpe VII	5	38,46%	8	61,54%	13	100,00%
08 - Cadres direction Gpe VIII			2	100,00%	2	100,00%
Total	58	25,00%	174	75,00%	232	100,00%



Observations des écarts

Commentaire :

Les ouvriers employés :

Baisse de nouveau des femmes OE en comparaison avec 2022 : soit **12,05%**
Dont Groupe II : 12.05% des femmes.

Les techniciens et agents de maîtrise :

Augmentation en 2023 soit **33.%** pour les femmes

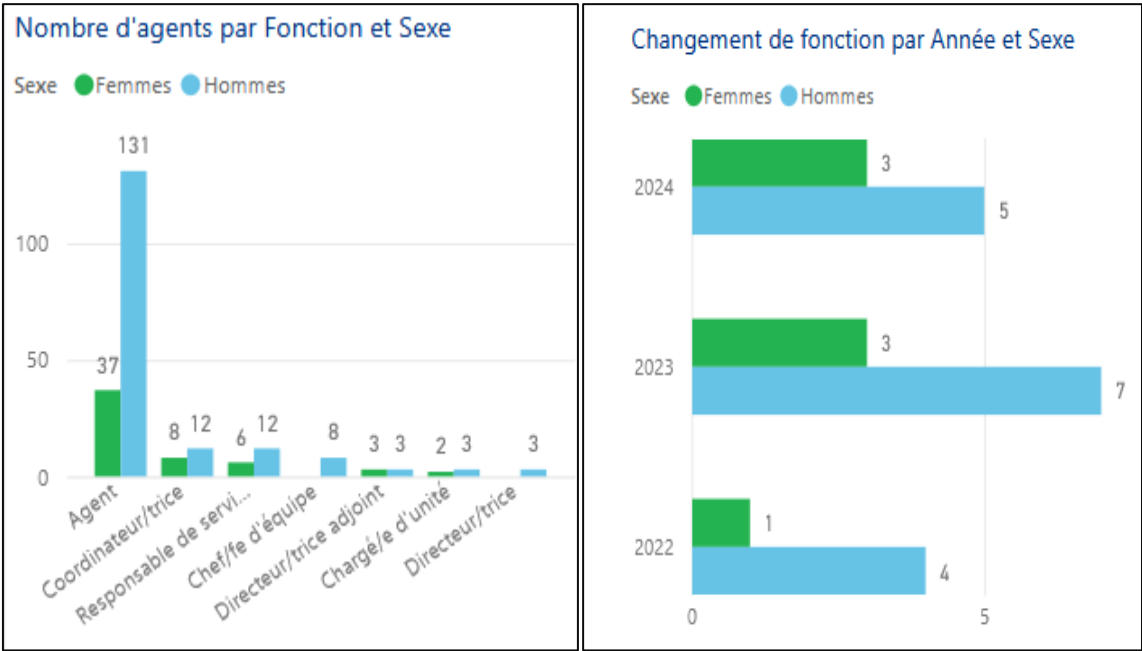
Groupe III : augmentation de femmes, 75%

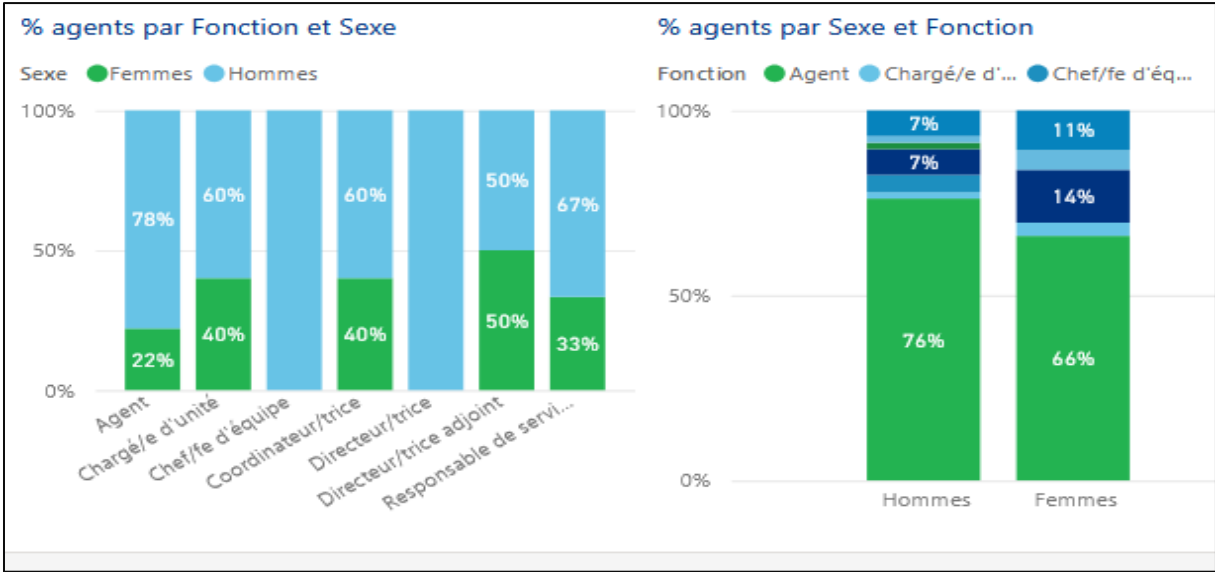
Groupe IV : Augmentation de femmes, 29,41%

Les TSM groupe V : baisse encore de femmes, 29.31%.

	Ingénieurs et cadres : Augmentation significative en 2023 et 2024 des femmes après une baisse en 2022 soit 30.61% pour les femmes Groupe VI : augmentation marquée pour les femmes : 29,41% Groupe VII : toujours 38,46% pour les femmes Groupe VIII : masculin, faible effectif. Les cadres groupe VI : Augmentation significative en 2023 des femmes 29,41% suite à l'évolution défavorable H/F du groupe de 2020 à 2021. Les cadres de direction groupe VIII : moins de 5 effectifs, masculin. Une évolution moins favorable H/F du groupe Technicien et Agent de maîtrise qui tendait vers la mixité en 2021. Les femmes sont majoritairement dans les groupes de classification techniciens groupe IV et TSM groupe V, ingénieurs et cadres groupe VI principalement et VII et ouvriers groupe II Pour les hommes, Le taux ouvrier employés groupe 2 a encore augmenté 87,95% en 2024, les cadres du groupe VI ont diminué (70,59%), les cadres groupe VII sont semblable 61,54% , les techniciens groupe IV ont baissé (70.6%) et les TSM groupe V ont augmenté (70,69%).
Hypothèses de causes des Écarts	Les emplois sont historiquement très genrés.

2.2 Fonctions et encadrement





Observations des écarts	Commentaire : 5 8 changements de fonction 3 femmes et 5 hommes en 2024 en augmentation. Les taux d'encadrement féminin, 9,05% (21/232) et masculin à 18,53% (43/232) sont stables en 2023. Le taux d'encadrement des Femmes sur l'ensemble de la population femmes est de 36.2% (21/58). Le taux d'encadrement des Hommes sur l'ensemble de la population hommes est de 24,7% en 2023 (43/174). Les taux de Masculinisation principaux sont sur les fonctions - Directeur : 100% - Chef d'équipe : 100% - agents 78,% (77% en 2021). - Chargés d'unité en mixité 40/60%. - Responsables de service ; à nouveau en augmentation (66,67%) - Coordinateurs en augmentation (60%), mixité. - Directeurs Adjoint (50%), mixité Les taux de féminisation principaux sont les - directeurs adjoints stable (50%), - coordinatrices en baisse et mixité (40%), - chargés d'unité en forte hausse (40%), - responsables de service en hausse après une baisse (37,5%), - Les fonctions agents femmes sont en légère augmentation (22,02%), Pour la population femme, elle est principalement agente, (63,479%) et en baisse, encadrante au niveau coordinatrice (13,79%) et responsable de service (10,34%). Pour la population masculine, les niveaux de fonction sont largement agents (75,29%) en baisse, coordinateurs (6,90%), responsables de service (5,90%) et chefs d'équipe (4,60%) en baisse.
---	---

Hypothèses de causes des Écarts

Le déséquilibre par fonction est plus marqué dans le niveau « agent » représentant 72,4% de la population des salariés des régies.

Les métiers de directeur et chef d'équipe sont uniquement masculins.

Les métiers traditionnellement genrés évoluent difficilement.

2.3 Formations

2.1 – Nombre de salariés sur emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année

		Hommes	Femmes	Total salariés	Nb total de journées formation dispensées
Pour les salariés OE	Formations obligatoires	98	3	101	175,00
	Formations autres (non obligatoires)	53	2	55	68,70
	Formation personnelle	0	0	0	0,00
	Total	151	5	156	243,70
Pour les salariés T	Formations obligatoires	31	3	34	43,50
	Formations autres (non obligatoires)	23	18	41	40,40
	Formation personnelle	0	0	0	0,00
	Total	54	21	75	83,90
Pour les salariés TSM	Formations obligatoires	70	14	84	112,50
	Formations autres (non obligatoires)	96	29	125	103,58
	Formation personnelle	0	1	1	4,00
	Total	166	44	210	220,08
Pour les salariés C	Formations obligatoires	34	7	41	42,00
	Formations autres (non obligatoires)	49	33	82	74,73
	Formation personnelle	1	0	1	3,50
	Total	84	40	124	120,23
Pour les salariés CS	Formations obligatoires	8	2	10	13,00
	Formations autres (non obligatoires)	24	16	40	27,75
	Formation personnelle	0	0	0	0,00
	Total	32	18	50	40,75
Pour les salariés CD	Formations obligatoires	2	0	2	1,50
	Formations autres (non obligatoires)	2	0	2	1,50
	Formation personnelle	0	0	0	0,00
	Total	4	0	4	3,00
Total		491	128	619	711,66

En 2024, 711,66 jours de formation ont été dispensés (992 jours en 2023).

Le nombre de participations aux formations a, quant à lui, augmenté de 1,64% par rapport à l'année 2023 (609)

Il est constaté 272 participations à des actions de formations obligatoires et 347 participations à des formations non obligatoires

2.2 – Nombre de salariés à statut privé ayant suivi au moins une formation en 2024

619 participations à des actions de formation (609 en 2023)

Sur 228 salariés, 185 salariés ont suivi au moins une action de formation (198 en 2023)

Groupe	Nombre de participation à des formations		Nombre de salariés ayant suivi au moins une formation				Effectif de Femmes au 31/12/2024	Effectif d'Hommes au 31/12/2024
	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Nb de Femmes	%	Nb d'Hommes	%		
OE	5	151	4	40%	56	78%	10	72
T	21	54	9	60%	19	73%	15	26
TSM	44	166	12	75%	41	103%	16	40
C	40	84	11	110%	25	104%	10	24
CS	18	32	2	40%	5	63%	5	8
CD	0	4	0	0%	1	50%	0	2
TOTAL	128	491	38	68%	147	85%	56	172
	619		185				228	

Salariés formés/effectif global	81,14%	(87,61% en 2023)
Femmes formées/effectif global	16,67%	
Femmes formées/effectif formé	20,54%	
Femmes formées/effectif global femme	67,86%	(76,36% en 2023)
Hommes formés/effectif global	64,47%	
Hommes formés/effectif formé	79,46%	
Hommes formés/effectif global homme	85,47%	(91,23% en 2023)

Par rapport à 2023, il est noté une petite baisse du nombre de salariés formés par rapport à l'effectif global et une hausse de 1,64% du nombre de participations à des actions de formation.

Observations des écarts

Commentaire :

Pour le privé, sur 228 salariés, 185 agents en 2024 (173 en 2021) ont suivi **au moins une action de formation en légère baisse** dont 38 femmes et 147 hommes (35 femmes en 2021).

619 participations à des actions de formation en hausse.

128 femmes (20,67%) et 491 hommes (79,32%).

Salariés formés/effectif global **en baisse** 81,14% (87,61% en 2023)

Femmes formées/effectif global 16,67% en **baisse**

Femmes formées/effectif formé 20,54% en baisse

Femmes formées/effectif global femme **67,86%** (76,36% en 2023)

Hommes formés/effectif global 64,47%

Hommes formés/effectif formé 79,46% en hausse

Hommes formés/effectif global homme **91,23%** en **hausse** (85,47% en 2023)

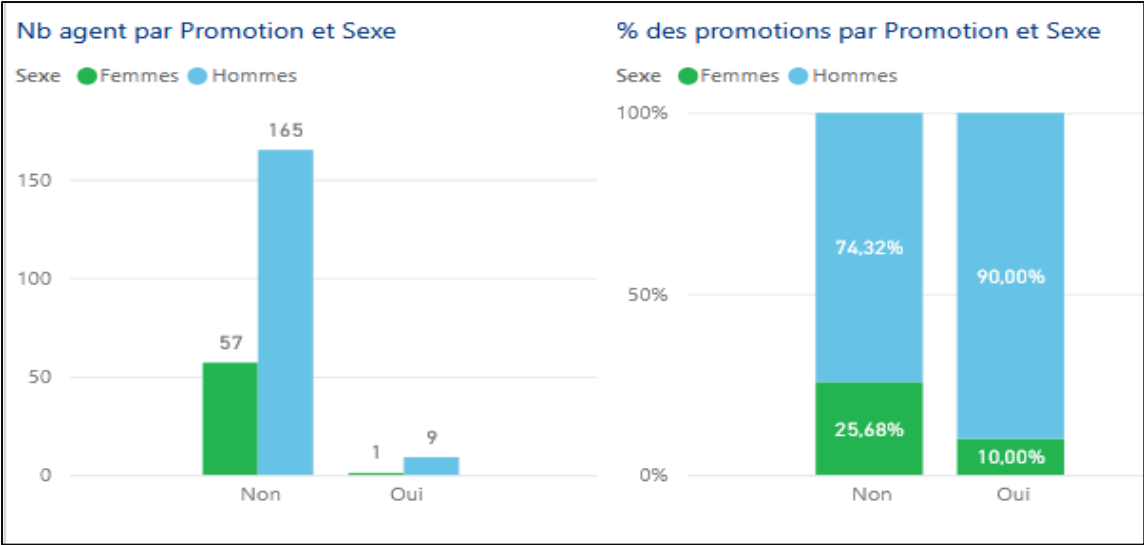
Modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (258 encadrants formés sur 2 ans public et privé dont 142 hommes et 116 femmes).

	Sensibilisation Bien Vivre Ensemble au Travail : 26 agents (20 hommes et 6 femmes). Comprendre la QVT et prévenir les RPS : 71 agents (44 hommes et 27 femmes public et privé).
Hypothèses de causes des Écarts	Les formations obligatoires touchent plus les hommes, de par leur positionnement emplois genré.

2.4 Promotions

Promotion = changement de groupe de rémunération

Sexe	Femmes		Hommes		Total	
Promotion	Agents	%	Agents	%	Agents	%
Non	57	25,68%	165	74,32%	222	100,00%
Oui	1	10,00%	9	90,00%	10	100,00%
Total	58	25,00%	174	75,00%	232	100,00%

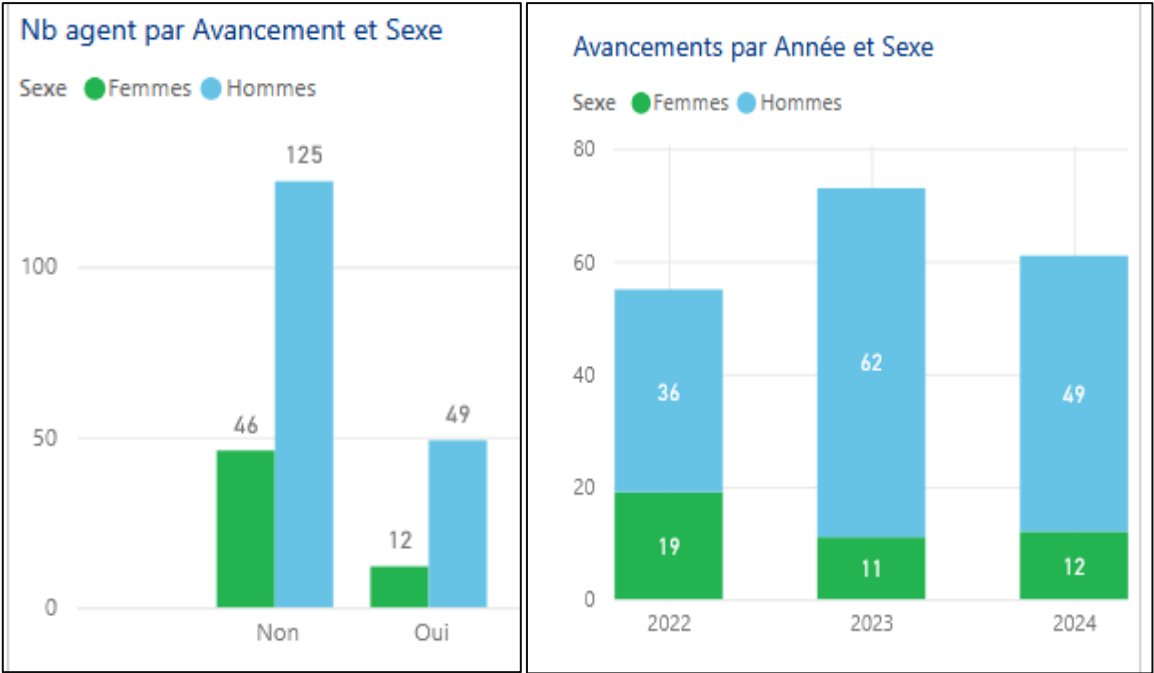


Observations des écarts	Commentaire : 10 promotions dont une femme en 2024 10 promotions = 10 mobilités ou revalorisation de métiers en 2024 dont 1 femme avec changement de groupe de rémunération. 10 mobilités en 2024 avec changement de groupes de rémunération (21 en 2021) Les mobilités touchent 4,31% des effectifs en 2024, soit une diminution par rapport aux années passées. Les changements de groupes de rémunération sont liés à des mobilités internes, mais également à la revalorisation de certains métiers : en 2024 revalorisation du métier d’opérateur instrumentiste (cible OE) vers chargé d’exploitation (cible T) 2 hommes concernés.
-------------------------	--

	On observe que les changements de groupe de rémunération concernent 25% des femmes et une proportion équilibrée parmi la population femmes et la population homme distincte (8,93% des femmes et 8,72%). Baisse du nombre de mobilité pour les femmes en 2024
Hypothèses de causes des Écarts	En 2024, les femmes ont été moins mobiles que les hommes.

Avancement équivalent à une évolution de classification

Avancement = Évolution de classification									
Sexe	Femmes		Hommes		Total		Avancement	Non	Oui
Avancement	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Sexe	Agents	Agents
Non	46	26,90%	125	73,10%	171	100,00%	Femmes	46	79,31%
Oui	12	19,67%	49	80,33%	61	100,00%	Hommes	125	71,84%
Total	58	25,00%	174	75,00%	232	100,00%	Total	171	61
								73,71%	26,29%
								232	100,00%



Observations des écarts	Commentaire : Evolution de classification : 232 salariés en 2024, 189 salariés ont eu une évolution de classification sur la période 2022 à 2024 représentant 81% des effectifs 2024 : 61 salariés ont eu une évolution de classification en 2024 : 12 femmes et 49 hommes (20,69% des F et 28,16% des H).
-------------------------	--

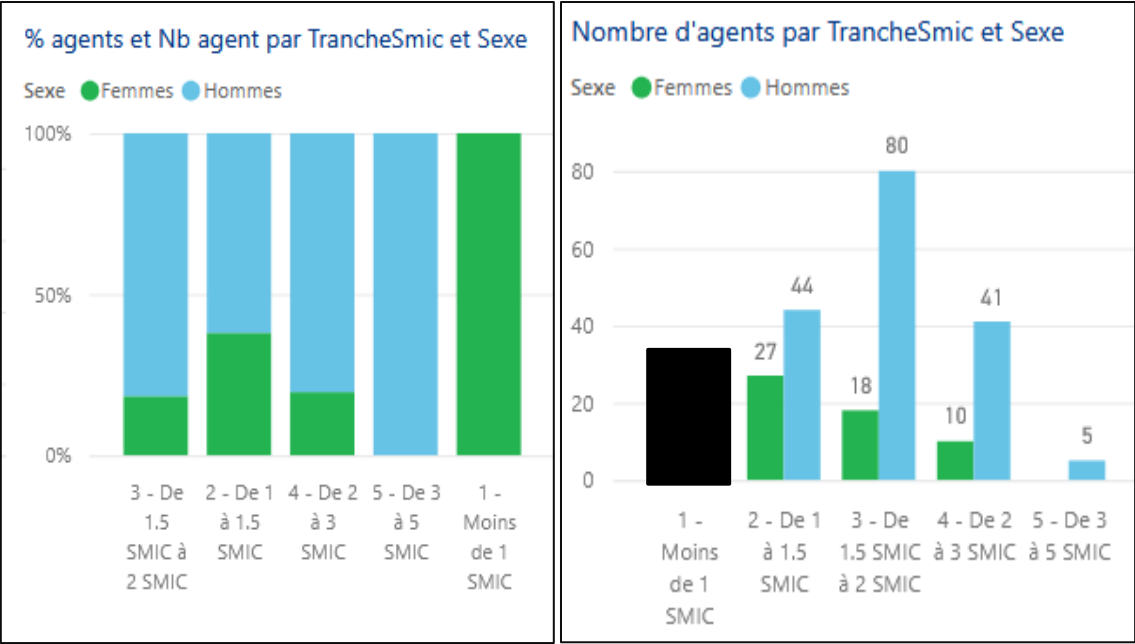
	2023 : 73 salariés ont eu une évolution de classification en 2023 : 11 femmes et 62 hommes (19,64% des F et 36,05% des H). 2022 : 55 salariés ont eu une évolution de classification en 2022 : 19 femmes et 36 hommes (35.85% des F et 22,22% des H). 2021 : 49 salariés ont eu une évolution de classification en 2021 : 10 femmes et 39 hommes (18% des F et 24,68% des H). En 2020 : 7 femmes et 47 hommes soit 13% des F et 31% des H. En 2019 : 21 femmes et 43 hommes soit 48% des F et 30% des H. Les évolutions suivent les dates de début de CDI et donc différent selon les années pour toucher l'ensemble des salariés sur une période glissante de 4 ans.
Hypothèses de causes des Écarts	Les écarts doivent être analysés a minima sur 3 années (laps de temps entre 2 évolutions de classification sous réserve de 3 évaluations favorables). Sur les dernières 3 années, on observe que 76.18% des F et 82.98% des H ont eu une évolution de classification. L'écart de 6,8 points peut notamment être expliqué par des arrêts maladie longs n'ayant pas permis d'être évalué sur la période (+ de F en arrêts longs depuis 2022).

III. REMUNERATION

3.1 Moyenne de rémunération mensuelle en brut

Moyenne de rémunération												
Sexe CSP	Femmes				Hommes				Total			
	NB	Brute	Brut (-HS)	EQTP	NB	Brute	Brut (-HS)	EQTP	NB	Brute	Brut (-HS)	EQTP
01 - Ouvriers - Employés	10	2 450,67	2 450,67	2 462,99	71	2 742,30	2 486,16	2 763,37	81	2 706,30	2 481,78	2 724,91
02 - Techniciens et agents de maîtrise	32	2 626,95	2 618,76	2 732,69	65	3 152,02	2 920,80	3 169,77	97	2 978,80	2 821,16	3 030,77
03 - Ingénieurs et Cadres	14	3 951,16	3 935,85	4 056,76	34	4 639,71	4 478,62	4 759,49	48	4 438,88	4 320,31	4 567,40
Total	56	2 926,52	2 918,02	2 998,27	170	3 278,44	3 050,84	3 321,96	226	3 191,24	3 017,93	3 244,22

3.2 Tranches de rémunération mensuelles en brut et nombre d'agents



Observations des écarts

Commentaire :

Toutes les rémunérations ont évolué à la hausse depuis 2021. La rémunération moyenne mensuelle des salariés de la régie en EQTP est de 3244 euros en 2024 avec un **écart en faveur des hommes qui diminue +9,74%** (+14.6% en 2021) sur ce périmètre.

Certains groupes de rémunération par tranches d’âge ne seraient pas représentatif dans l’index salarial lissant les résultats à la baisse.

Les grilles de rémunération ont été fortement revalorisées en 2023 pour toutes les catégories. (suite accord collectif partiel d’avril 2023)

On observe en 2023 et 2024 une **nouvelle augmentation des heures sup et astreintes** qui reste exclusivement genrée sur les emplois techniques à dominante masculine pour les catégories OE et T et TSM.

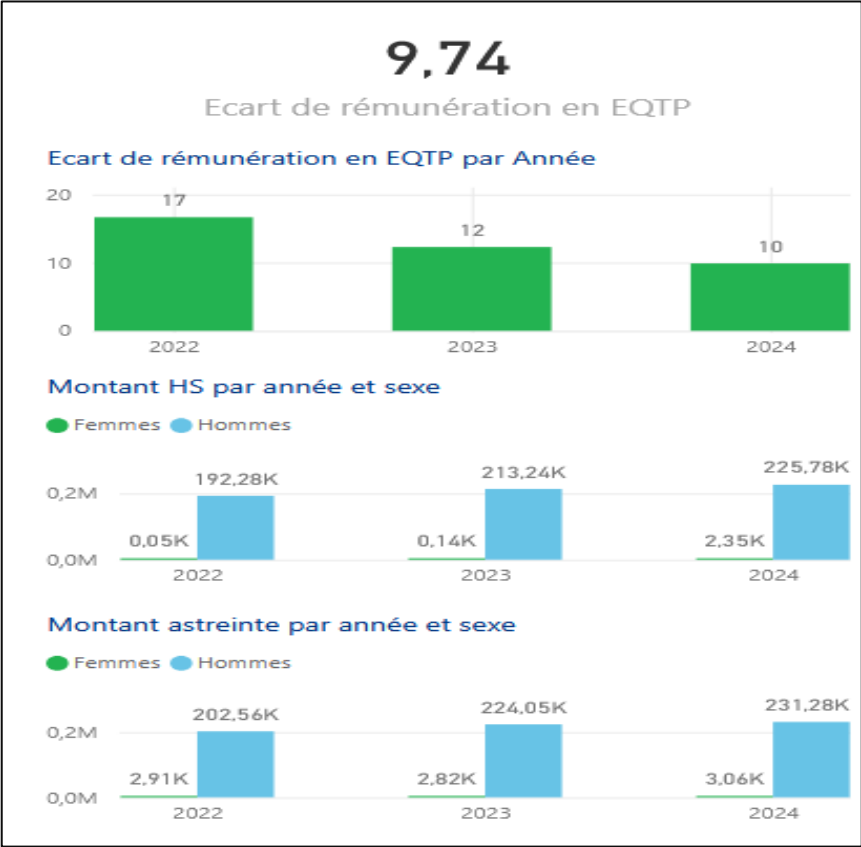
La rémunération moyenne mensuelle brute passe de 2584 euros en 2021 et à 3065 en 2023 (soit 1.75 fois le SMIC). Elle est moindre pour les femmes en brut : 2797 euros et 3153 euros pour les hommes, l’écart diminue cependant (356 euros versus 439 en 2022).

Par CSP, la rémunération moyenne mensuelle en EQTP :

Elle est de **+ 10,44% en faveur des hommes** soit 488 euros pour les ingénieurs et cadres, de +15,22% soit 462 euros pour les agents de maitrise et techniciens, et de + 12, 38% soit 327 euros pour les ouvriers et employés.

157 Hommes et 47 Femmes ont une rémunération brute mensuelle supérieure à 2300€ mensuels bruts ce qui représente 90.2% des H et 81,1% des Femmes.

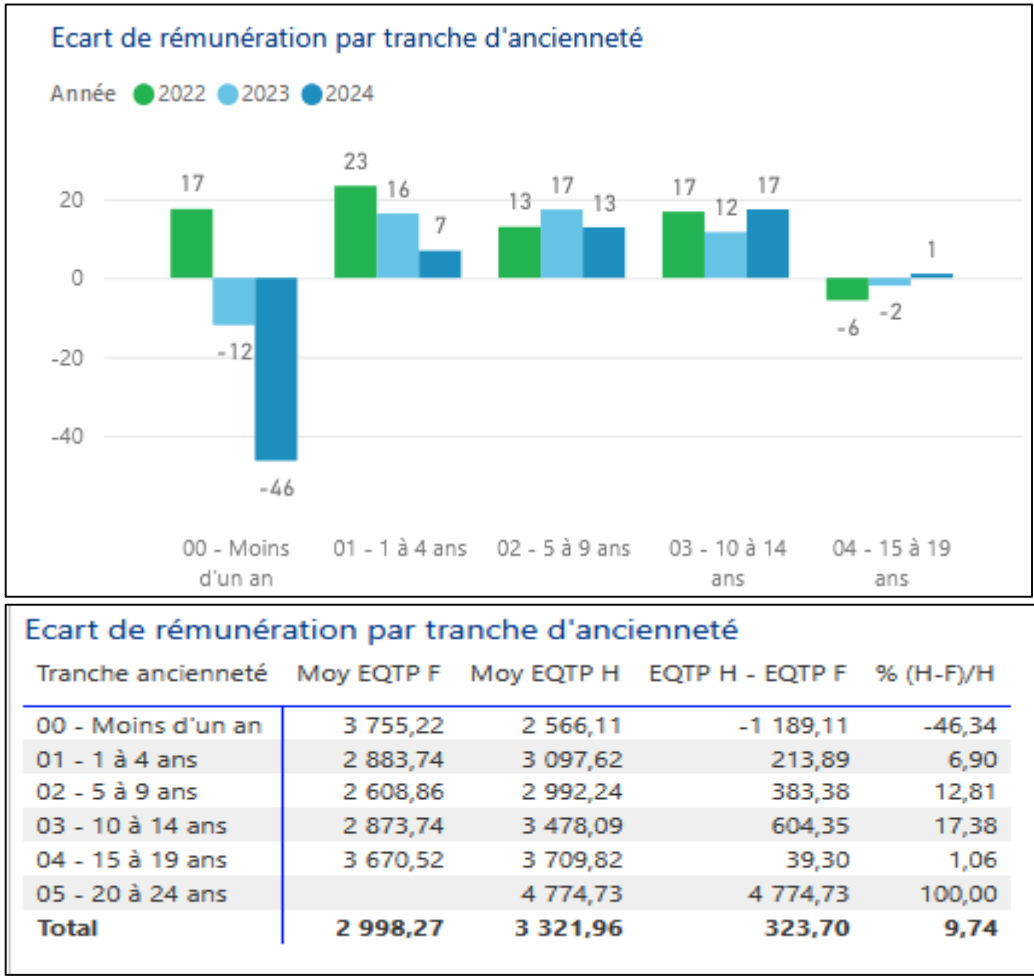
	10 Hommes et 9 Femmes ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 2000 et 2300€, soit 5.7% des hommes et 15.5% des femmes. 7 Hommes et 2 Femmes ont une rémunération mensuelle brute comprise entre le SMIC mensuel et 2000€, soit 4.0% des hommes et 3.4% des femmes. Pour mémoire, le SMIC mensuel brut en 2024 s'élève à 1766.92€. 80.3% de femmes ont une rémunération mensuelle supérieure à 2 300€ bruts en 2024, elles étaient 72% en 2023, 58% en 2022 et 39% en 2021.
Hypothèses de causes des Écarts	Les femmes sont majoritairement dans des métiers administratifs qui ne génèrent ni heures sup. ni astreintes, elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel.



3.3 Ecart de rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par CSP en brut

Ecart de rémunération				
CSP	Moy EQTP F	Moy EQTP H	EQTP H - EQTP F	% (H-F)/H
01 - Ouvriers - Employés	2 462,99	2 763,37	300,39	10,87
02 - Techniciens et agents de maîtrise	2 732,69	3 169,77	437,09	13,79
03 - Ingénieurs et Cadres	4 056,76	4 759,49	702,73	14,76
Total	2 998,27	3 321,96	323,70	9,74

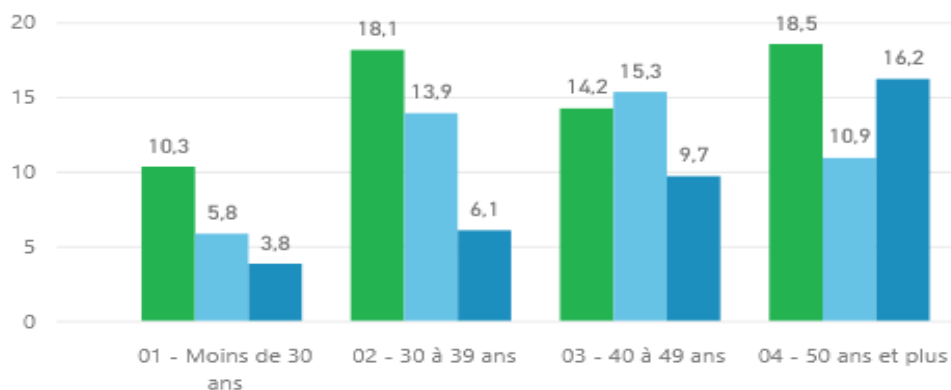
3.4 Ecart rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par tranches d’ancienneté en brut



3.5 Calcul écart rémunération moyenne mensuelle brute en EQTP H/F par tranches d’âges

Ecart de rémunération par tranche d'âge

Année ● 2022 ● 2023 ● 2024



Ecart de rémunération par tranche d'âge

Tranche d'âge	Moy EQTP F	Moy EQTP H	EQTP H - EQTP F	% (H-F)/H
01 - Moins de 30 ans	2 440,27	2 537,17	96,90	3,82
02 - 30 à 39 ans	2 917,96	3 106,16	188,21	6,06
03 - 40 à 49 ans	3 019,40	3 343,20	323,80	9,69
04 - 50 ans et plus	3 118,40	3 721,20	602,79	16,20
Total	2 998,27	3 321,96	323,70	9,74

Public et privé

Publication des 10 plus hautes rémunérations

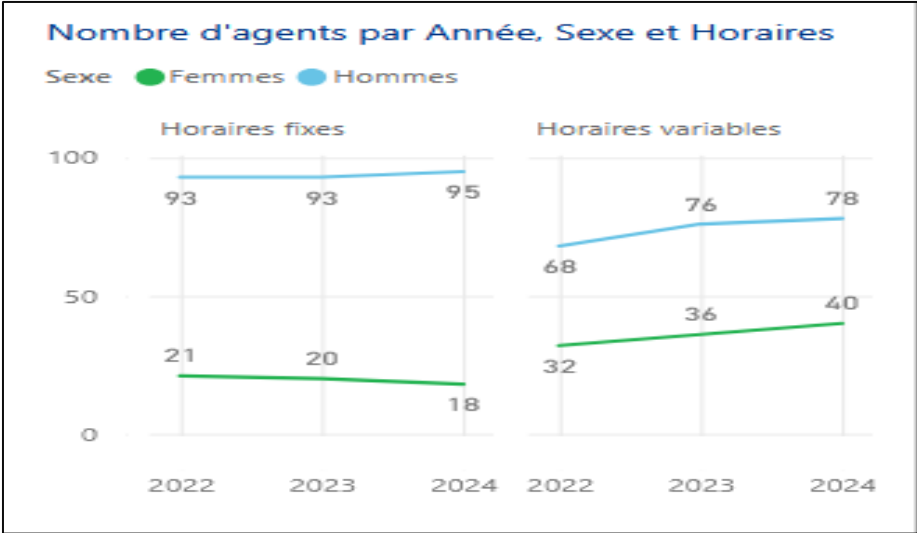
Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
2018	1 053 698,50	4	6	120
2019	1 027 056,91	2	8	120
2020	1 037 379,42	2	8	120
2021	1 031 928,63	2	8	118
2022	1 018 552,56	0	10	120
2023	1 080 382,12	0	10	120
2024	1 124 035,55	1	9	120

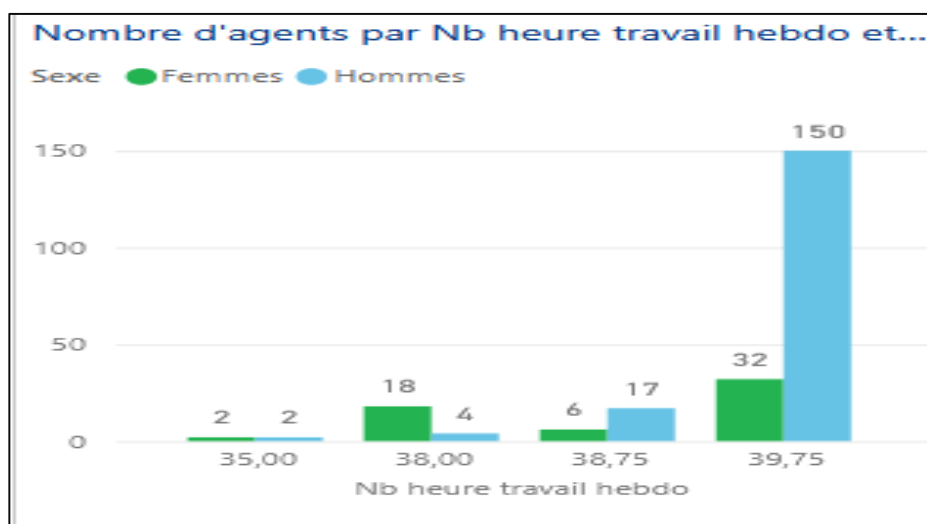
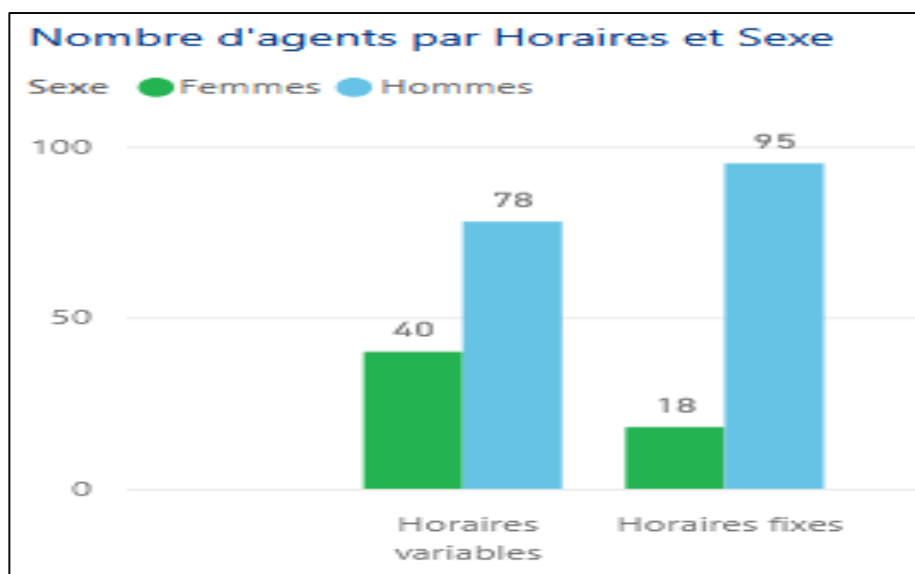
Observations des écarts	Commentaires : L'écart de rémunération global entre les femmes et les hommes (en faveur des hommes) s'est accru de manière sensible au fil des années depuis 2019. Il représentait 11% en EQTP en 2020, 14.60% en EQTP en 2021. Il a baissé depuis et s'élève à 9, 74% en faveur des hommes en 2024. Les écarts mensuels de rémunération en moyenne EQTP brutes sont les suivants : • OE : les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, l'écart est en baisse de 10.87% en 2024, il était de 16.45% en 2022 et 18.12 % en 2021. • T/ TSM : les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, l'écart en baisse est de 13.79% en 2023, il était de 16.65 % en 2022 et 17.58% 2021. • Chez les cadres, l'écart est en forte augmentation +14,76% soit 702 euros bruts mensuels alors qu'il était auparavant de 1.22% d'écart en faveur des hommes en 2022 et 6.49% en 2021. Ceci s'explique par le recrutement de cadres avec une ancienneté importante, au global les hommes cadres sont plus anciens que les femmes 11 ans versus 7 pour les femmes. • La tranche de rémunération supérieure à 2300 euros est la plus déséquilibrée avec 90.6% des hommes et 71.4% des femmes. Le salaire EQTP Moyen est de 3244€ sur un effectif de 236 personnes. Les classes Ouvriers-employés et Techniciens supérieurs Maîtrise représentent 139 hommes soit 60.7% de l'effectif global. La rémunération HS & astreintes sur cette population est d'environ 200 K€ soit environ 2.5% du montant de la rémunération global de l'effectif. L'ancienneté est marquée pour les moins 1 ans en faveur des femmes, de +46,34%, de 604 euros pour les 10 à 14 ans en faveur des hommes, de 5 à 9 ans en faveur des hommes, de 12,81% et pour 15 à 19 ans en faveur des femmes dans une très moindre mesure soit 39 euros. Les âges Les écarts demeurent en faveur des hommes. Les plus significatifs sont pour les 50 ans et plus cette année 16,20% et les 40 à 49 ans, de +9,69% en faveur des hommes soit 323 euros. Pour les moins de 30 ans, nous notons un écart moins élevé en diminution : 3,82% soit 96 euros 90.
Hypothèses de causes des Écarts	• Chez les OE : les femmes OE sont traditionnellement de la filière administrative ne perçoivent pas les éléments variables de paie que sont les heures sup et indemnités d'astreinte qui sont perçus par les hommes : 101 932€ d'heures supplémentaires en baisse auxquels s'ajoutent 109 403 € annuels d'indemnités d'astreinte, en hausse, ont été perçus exclusivement par des hommes OE en 2024. Les astreintes et heures supp représentent pour les hommes OE chaque mois en 2024 un montant brut de 246.45€. Cet effet prime s'accroît en 2024. • Chez les T/TSM : les femmes ne perçoivent pas les éléments variables de paie que sont les heures sup et indemnités d'astreinte qui sont perçus par les hommes quasi exclusivement : 98 499€ d'heures supplémentaires en augmentation auxquels s'ajoutent 81 435€ annuels d'indemnités d'astreinte en baisse, ont été perçus exclusivement par des hommes T/TSM en 2024. Les astreintes et heures

	supp représentent pour les hommes T/TSM chaque mois en 2024 un montant brut de 227.64€. • Chez les cadres, les femmes ont une ancienneté moindre. • En EQTP, les écarts principaux d’ancienneté (classe 1,2 et 3 : sur les classes de 1 an à 14 ans désormais sont les plus représentatifs des écarts en faveur des hommes. L’effet parcours professionnel semble devenir prépondérant. • En EQTP, concernant l’âge, les classes élargies de plus de 40 ans représentent les écarts les plus significatifs, respectivement 9,69 % (de 40 à 49 ans) en baisse et 16,20%, en augmentation pour les 50 ans et plus sur dominante de baisse. • Pour les plus jeunes, l’écart pourrait s’expliquer par une différence de qualification. L’autre classe, pouvant s’expliquer par l’effet parcours professionnel.
--	--

IV. CONDITIONS D’EMPLOIS

4.1 Temps de travail





4.2 Télétravail

Données relatives aux télétravailleurs

48 hommes

42 femmes sont **télétravailleurs**

Observations
des écarts

Commentaire :

Que des hommes sur le cycle 4,5 jours, et 74,45% d’hommes sur 5 jours.

Une **baisse du temps partiel féminin globalement**, 3 agentes depuis 2022 pour un taux de 60% au lieu de 89% en 2021.

A noter les cycles de travail à 38h75 majoritairement pour les hommes (73,91%) et 38h pour les Femmes (81.82%).

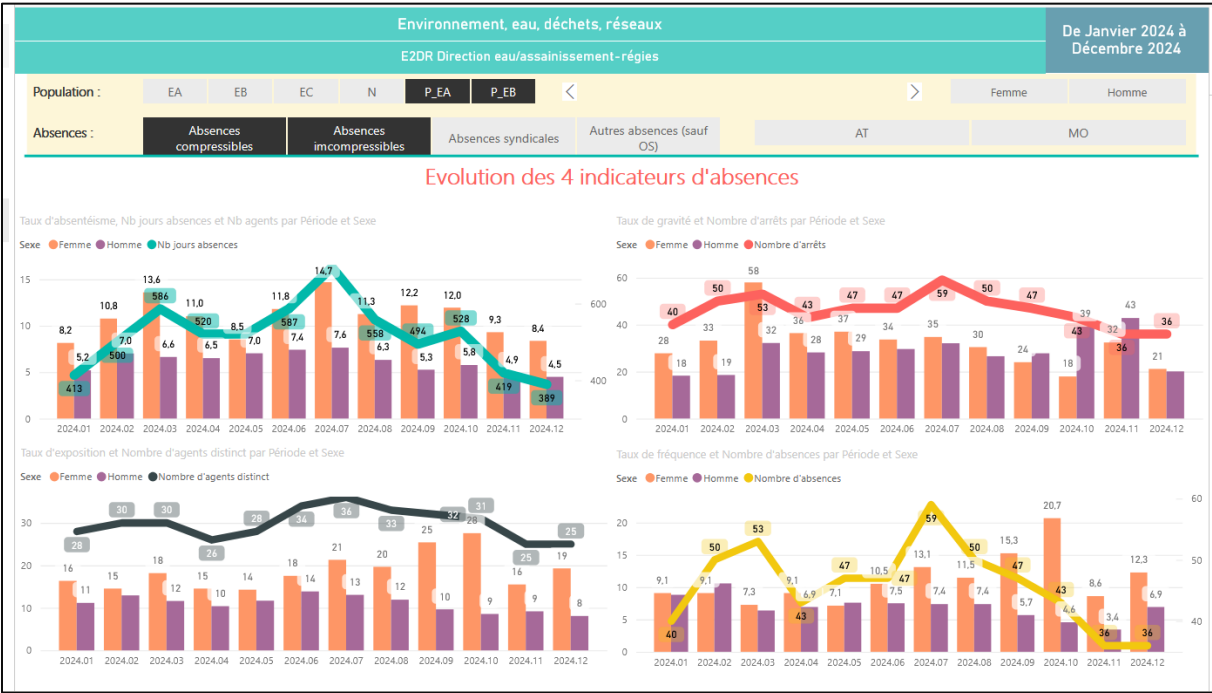
48 hommes et 42 femmes sont **télétravailleurs**

Hypothèses de
causes des
Écarts

Le temps partiel reste très marqué en genre comme dans la société.

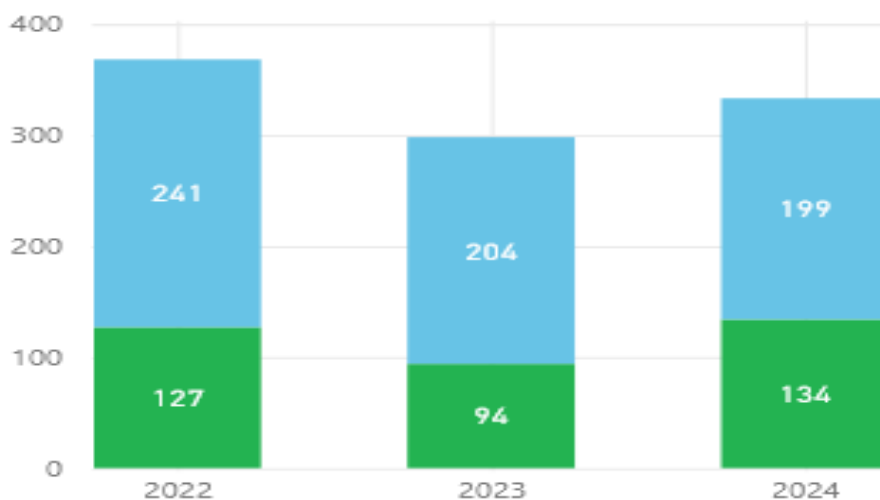
Evolution du télétravail majoritairement pour les femmes liées à la nature des postes occupés.

4.2 Absences santé



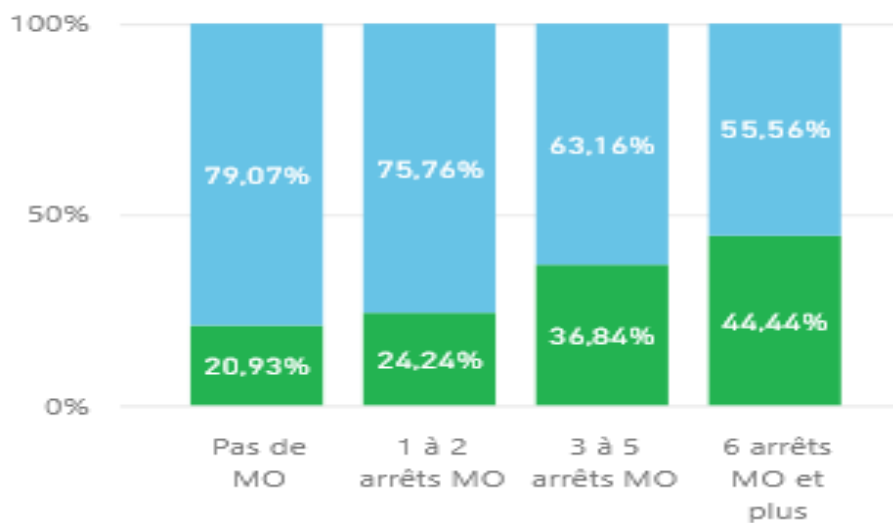
Nb arrêts MO par Année et Sexe

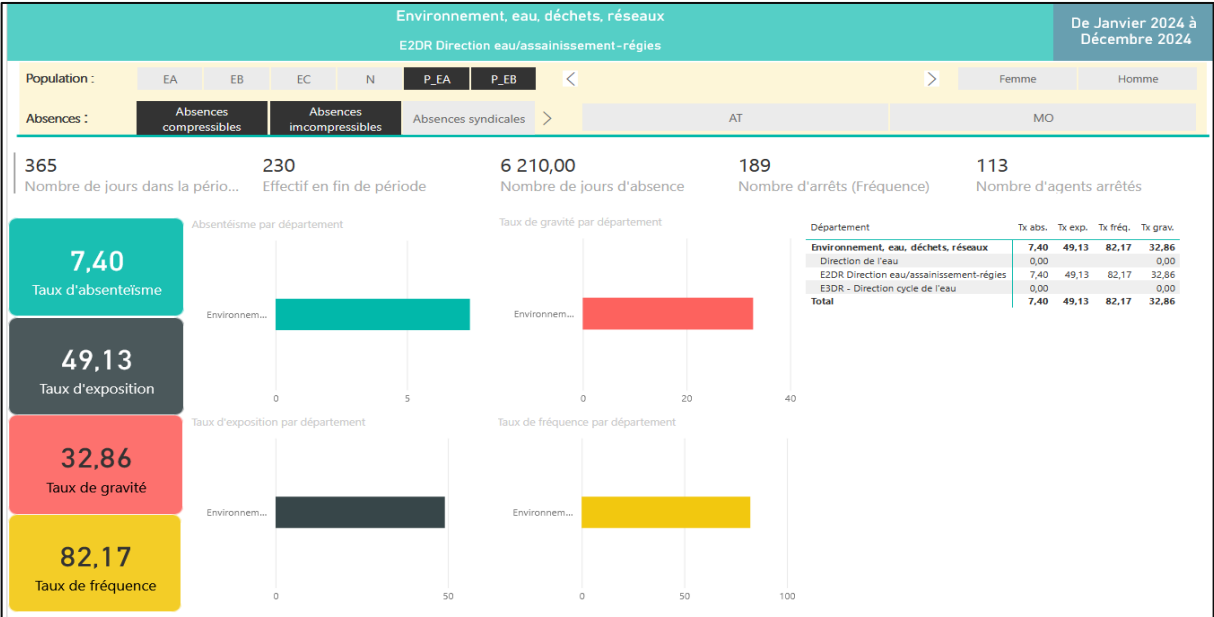
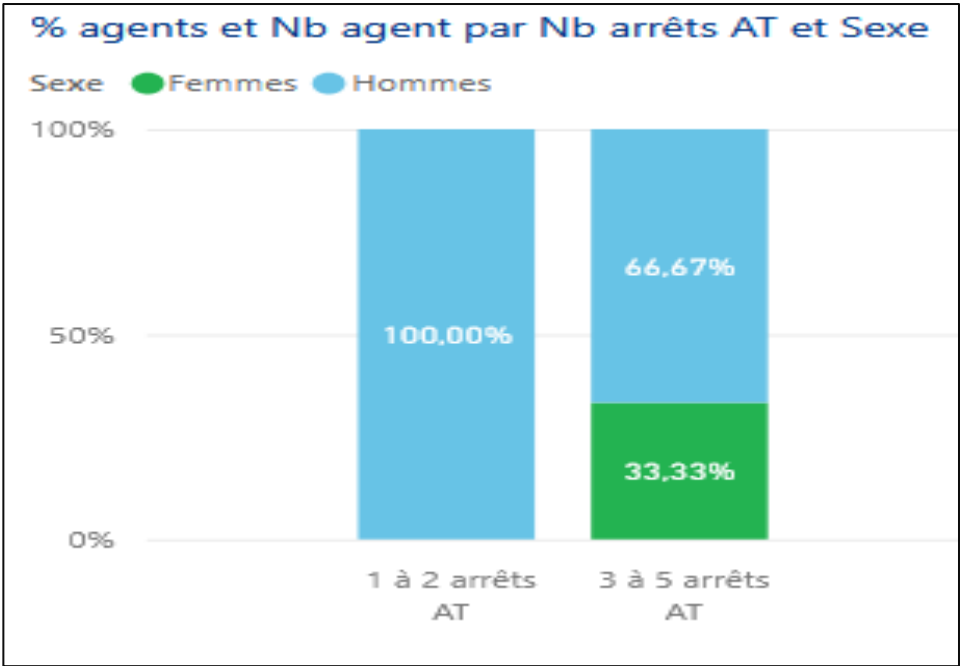
Sexe ● Femmes ● Hommes



% agents et % agents par Nb arrêts MO et Sexe

Sexe ● Femmes ● Hommes







Observations des écarts

Commentaire :

Le **taux d'absentéisme** 2024 a augmenté 7,40%, malgré un début de baisse en 2023.

Hausse de 3 indicateurs avec l'exposition et la gravité et baisse de la fréquence à 82,17

Pic de octobre à janvier.

Supérieur pour les femmes dans leur population.

Pour les hommes, le taux supérieur est dans la tranche d'âge 55 à 64 ans

Pour les femmes, le taux est supérieur de 50 à 54 ans et est très marqué de 60 à 64 ans et assez significatif dans les 25 à 29 ans.

Hypothèses de causes des Écarts

Comme dans les statistiques nationales, les femmes sont plus impactées par l'absence santé et les causes sont multifactorielles.

Le métier exécuté impacte fortement les hommes concernant les accidents du travail.

V. ARTICULATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

- ❖ La réservation de places de crèches par la Métropole Rouen Normandie à destination des agents à statut public et privé des régies :
- Pour la période du 01/01/2024 au 31/12/2024, la Métropole Rouen Normandie a réservé 20 places dans deux structures associatives différentes selon la répartition suivante :

Associations	Nombre de places réservées
Crèches Liberty	14
Lot 1 -secteur Rouen droite	7

Lot 2 -secteur Rouen gauche	7
Jardins des bisous	6
Lot 1 - secteur Rouen droite	3
Lot 2- secteur Rouen gauche	3

Le montant de la réservation pour 1 place annuelle est de 5 500€ TTC soit 110 000€ /an.

- ❖ L'action sociale à destination du personnel des salariés à statut privé :
 - La Métropole adhère au **Comité National d'Action Sociale (CNAS) pour les agents à statut public et privé pour un montant de 492 977.59€.**
 - Le montant de la cotisation CNAS est de 217€ pour un adhérent actif présent au 1er/01 ou arrivé entre le 01/01/2024 et le 31/08/2024 et de 72.33€ pour un adhérent actif arrivé entre le 01/09 et le 31/12/2024.
 - Le montant de la cotisation CNAS pour un retraité en 2024 est de 141 €.
 - Le montant global de la cotisation du CNAS réglée par la Métropole Rouen Normandie pour les salariés à statut privé pour l'année 2024 est de 51 898.65€
- Le montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du CSE est de 135 958.65€ pour 2024. Elle permet au CSE de procéder au règlement par convention des engagements suivantes :
 - Le CSE délègue par convention à la métropole l'adhésion et la gestion des demandes des agents au Comité national d'action sociale (CNAS)
Le montant global de la cotisation que le CSE a versé à la Métropole est de 51 898.65€.
 - Le CSE adhère à l'Association du personnel Rouen Normandie (APRM) par convention pluriannuelle du 01/01/2021 au 31/12/2024.
Le montant de la subvention est calculé sur la base des effectifs présents et arrivés en cours d'année pour une période égale ou supérieure à 6 mois : 360€ par salarié présent au 1/01/2023 ou arrivé entre le 01/01/2024 et le 31/08/2024 et 180€ par salarié arrivé entre le 01/09/2024 et le 31/12/2024. Le montant global de la subvention est de 84 060€ pour 2024.

BILAN

Objectifs de Progression	Actions/Étapes/Moyens	Calendrier	Suivi mis en œuvre
Elaborer diagnostic et plan d'action	Impliquer décideurs et Comité Social Territorial, Pilotage : référente égalité pro	2024-2026	Plans en ligne en janvier avec publications sur vacances en janvier 2024
Réaliser annuellement le Rapport et veille rémunération recrutement genré, mixité, eqtp pour les salaires	Intégrer indicateurs sexués, état de situation comparée femme/homme, Pilotage : admin générale, SIRH	2024-2026	Rapport en complément de la BDES et indicateurs de pilotage
Renforcer la transparence et publicité	Continuer de rendre accessible les indicateurs, les actions, Pilotage : référente égalité pro	2024-2026	Publications sur intranet, vacances , réunions avec partenaires sociaux annuellement, formation, sensibilisation, rapport de situation comparée
Intégrer l'égalité professionnelle à la journée d'accueil	Intégrer égalité professionnelle à l'accueil des nouveaux arrivants, Pilotage : référente égalité pro	2024	Dès que possible selon l'avancement marque employeur
Garantir l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle	Renforcer communication sur entretiens de carrière, Mise en place entretiens à la demande, Pilotage : carrière	-	Ateliers CV mis en place en 2024, sensibilisations sur quelques emplois de catégorie C à usure physique sur évolutions de compétences et formations, accompagnements individuels
Développer les formations Égalité professionnelle	Mettre en place formations, Sensibiliser agents et managers, Pilotage : formation, compétences	2024-2025	Encadrants et partenaires sociaux et agents en 2025. Formation référent VSST et nomination suppléante VSST en juin (droit privé)
Promouvoir l'accès des femmes aux postes d'encadrement	Respecter nominations équilibrées, Promouvoir l'accès des femmes, Intégration parcours, Formation sur le leadership, Pilotage : emplois compétences	-	Formation leadership proposée, embauche dga femme
Promouvoir les métiers auprès d'un public jeune	Poursuivre actions pour la mixité, Favoriser l'insertion professionnelle inclusive, Développer conventions avec collèges, Pilotage : recrutement, mobilités	-	Atelier pédagogique pour les étudiants de master en juin 2024 (publi-vacances). job dating assainissement
Intégrer actions du plan de développement de la QVT	Pilotage : CQVT, Intégrer 19 actions dans thématiques, <u>Indicateurs</u> : taux de réalisation des actions	2024-2026	F3SCT avis favorable en 2024
Réduire les inégalités liées à la parentalité	Assouplir règles temps partiel, Expérimenter télétravail, Pilotage : chargée de projet RH	2024-2026	Fiche action du futur plan vac revisité en 2024 avec avis favorable. Travaux engagés pour plan d'action commun avec la Ville de Rouen de maladies chroniques et travail. Accompagnements de santé au travail
Améliorer prise en compte de la santé des femmes	<u>Pilotage</u> : ASST, Sensibiliser responsables et agents aux absences liées à la menstrualisation , Informer sur autorisations d'absence, Indicateurs: nombre d'agents bénéficiaires, responsables sensibilisés par sexe	2024-2025	
Soutenir la parentalité	<u>Pilotage</u> : ASST	2024-2026	Publications sur le réseau social assurance scolaire, prestations sociales, de loisirs, vacances, crèche et places réservée.
Prévenir harcèlements et violences sexistes et sexuelles	<u>Pilotage</u> : Référente signalement et CQVT, Traitement signalements, formations, rendre plus accessible dispositifs	2024-	Présentations sur les sites des dispositifs de protection. Plus de 200 en juin 2024. Enquête administrative, formations VSST encadrants, référent élu CSE, portage par les directeurs généraux adjoints. Insertion du critère égalité professionnelle dans les entretiens professionnels à partir de 2024.
Accélérer prise en compte des incivilités par la justice	<u>Pilotage</u> : Référente égalité pro, Convention partenariat avec tribunal judiciaire, protocole pour mieux prendre en compte signalements	2024	Présentations sur les sites des dispositifs de protection. Plus de 200 en juin 2024. Appui du chargé de la prévention tranquillité publique en interne
Améliorer conditions de travail pour favoriser la mixité	<u>Pilotage</u> : Direction bâtiments, Aménagement locaux avec vestiaires et douches différenciés, amélioration déchetteries	2024-2026	Liens avec la F3SCT sur l'intégration du critère dans les aménagements, travaux selon priorisation
Mettre en œuvre prévention anticipée de l'usure physique	<u>Pilotage</u> : Référente santé et hygiène et sécurité, Intégrer actions du plan Santé sécurité au travail à renouveler à partir de 2024	2024	Etude ciblée "métier de plombier clientèle" en 2024 plan santé sécurité 2024/2026

INDEX 2024



Egalité professionnelle

METROPOLE ROUEN NORMANDIE

87/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global



1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires



2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent



3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)



4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations



Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale