

<i>Nombre de membres au Conseil Métropolitain : 99 titulaires – 40 suppléants</i>	<i>Conseillers en fonction : 98 titulaires – 40 suppléants</i>	<i>Conseillers présents : 89 Dont suppléant(s) : 2 Pouvoirs : 6 Absent(s) excusé(s) : 9 Absent(s) : 2</i>
---	--	---

Date de convocation : 7 décembre 2021

Vote(s) pour : 95
Vote(s) contre : 0
Abstention(s) : 0

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL METROPOLITAIN

Séance du Lundi 13 décembre 2021,

Sous la présidence de Monsieur François GROSDIDIER, Président de Metz Métropole, Maire de Metz, Membre Honoraire du Parlement.
Secrétaire de séance : Barbara FALK.

Point n° 2021-12-13-CM-28 :

Présentation du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle.

Rapporteur : Madame Marilyn WEBERT

Le Conseil,
Les Commissions entendues,

VU le Code Général des Collectivités territoriales, et en particulier ses articles L. 2311-1-2 et D.2311-16,

VU la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

VU la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique,

VU le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

VU l'avis du Comité Technique,

CONSIDERANT l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

ADOpte le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle sur la période 2021-2023 de Metz Métropole, joint en annexe.

Pour extrait conforme
Metz, le 14 décembre 2021
Pour le Président et par délégation
La Secrétaire Générale


Marjorie MAFFERT-PELLAT





PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

2021/2023

Préambule

En tant qu'employeur, l'Eurométropole de Metz s'est engagée dans une démarche interne en faveur de la diversité articulée autour de trois axes prioritaires :

- La prise en compte du handicap, notamment par un conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP), la désignation interne d'un référent handicap au sein de la Direction des ressources humaines et la mise en accessibilité de ses bâtiments ;
- L'égalité en termes de recrutement et de mobilité ;
- La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 2016, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est présenté chaque année au Conseil métropolitain, en préalable au Débat d'Orientation Budgétaire. L'analyse des données sexuées issues du rapport a permis de mesurer les écarts entre les femmes et les hommes. Sur la base d'indicateurs prévus par la législation, certaines inégalités structurelles ou liées à la répartition sociale des rôles ont été identifiées. Au-delà de l'analyse statistique, cet état des lieux s'est accompagné de propositions d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes : féminisation des intitulés des fonctions tenues par les femmes ; intégration de la lutte contre les discriminations dans le plan de formation ; mise en place du télétravail permettant notamment de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle...

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à l'ensemble des employeurs publics la formalisation d'un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

L'Eurométropole de Metz, en sa qualité d'employeur, souhaite s'engager pleinement sur ce sujet. Elle propose ainsi un plan d'actions volontariste pour l'égalité professionnelle sur la période 2021-2023.

1. Données statistiques au 31 décembre 2020

- **Les effectifs**

Au 31 décembre 2020, l'Eurométropole de Metz compte 1 257 agents en position d'activité sur postes permanents et non permanents dont 38,82% de femmes. Ce taux de féminisation est en légère baisse par rapport à 2019 (39,68%).

Une proportion quasiment identique se vérifie s'agissant de la répartition femmes/hommes sur les 1 063 emplois permanents (titulaires et contractuels), avec un taux de 37,2% de femmes (37,00% en 2019).

- **Répartition par filière professionnelle pour les emplois permanents**

Comme pour les années précédentes, certaines filières restent à dominante soit masculine, soit féminine, selon les filières professionnelles en particulier dans les domaines administratifs, techniques.

Ainsi la filière technique est composée de 86,07% d'hommes. Ils ne sont en revanche que 20,28% à relever de la filière administrative. La filière culturelle est relativement mixte, avec un taux de féminisation de 45%.

Les femmes occupent 33 des 73 postes à responsabilité pourvus au 1^{er} janvier 2021 (tels que définis par l'organigramme général) soit 45%.

La représentation féminine sur les postes de direction (tels que définis par l'organigramme général) est de 17 sur 33 fin 2020 soit 51%.

- **Répartition par catégorie statutaire des fonctionnaires**

Pour l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A, le taux de féminisation est de 52,48%. Il est de 49,26% pour la catégorie B.

Par contre, il tombe pour les fonctionnaires en catégorie C à 26,10%, ce qui s'explique par la part importante des hommes dans les métiers de la gestion des déchets et de la voirie, qui représentent une part importante des agents de catégorie C.

- **Temps de travail**

En matière de temps de travail, les disparités entre les femmes et les hommes sont notables. En 2020, le taux des femmes fonctionnaires à temps partiel est de 18,37% (17,73% en 2019). Chez les hommes, le temps partiel choisi reste très faible avec un taux de 2,56% (contre 2,18% en 2019).

Selon une étude du Ministère de la Fonction Publique de mai 2016, les femmes qui choisissent de réduire leur activité le font majoritairement pour garde d'enfants (48 %) contrairement aux 4% des hommes qui déclarent un temps partiel choisi et dont seuls 11 % le motivent pour cette raison.

S'agissant des congés de paternité, ils ont été sollicités en 2020 par 13 agents dont 3 agents en catégorie A, 4 agents en catégorie B et 6 en catégorie C, étant entendu que tous les agents qui auraient pu en bénéficier ne l'ont pas pris.

Concernant le congé parental, 2 femmes en 2019 et 3 en 2020 ont demandé à en bénéficier.

Le télétravail a été mis en place au 1^{er} janvier 2021 à titre expérimental pour une durée d'1 an mais compte tenu du contexte sanitaire, le dispositif de droit commun n'a été mis en œuvre qu'à compter du 1^{er} septembre 2021. Au 25 octobre 2021, 393 agents bénéficient du télétravail dont 241 femmes soit 61% (pour rappel, elles sont 39% dans les effectifs globaux et 80% dans la filière administrative, principalement concernée).

- **Formation**

En 2019, la répartition femmes/hommes des actions de formation suivies par les agents métropolitains est équilibrée avec une proportion de 50,26% d'hommes et 49,74% de femmes. En 2020, les actions de formation ont davantage profité aux hommes (55%) qu'aux femmes (45%). Par rapport à l'effectif global, 40% des femmes ont suivi des actions de formation et 51% des hommes.

- **Recrutement**

En matière de recrutement 30 femmes ont été recrutées en 2020 pour 29 sorties et 51 hommes pour 39 sorties.

- **Conditions de travail**

En matière d'absentéisme médical, 29 agents masculins et 7 agents féminins ont eu un accident de service.

Ce constat s'explique principalement par le taux d'accidentologie des métiers dits « techniques », majoritairement occupés par des hommes.

- **Rémunération**

On comptabilise 39 % de femmes parmi les 100 plus hautes rémunérations de la collectivité contre 61% d'hommes. Cette répartition est cohérente avec la répartition femmes/hommes des postes à responsabilité.

Plan d'actions 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle de l'Eurométropole de Metz

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle proposé pour la période 2021-2023 comprend des actions qui visent à garantir l'égalité de traitement dans plusieurs processus des ressources humaines tels que le recrutement ou la promotion. D'autres actions ont pour objet de mieux connaître et d'objectiver certaines situations afin de repérer d'éventuels déséquilibres.

Il s'articule autour des 4 thématiques et des actions prioritaires suivantes :

Axe 1 : **Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

- Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à grade et temps de travail similaires :
 - ✓ Description de l'action : analyse genrée des données sur les rémunérations moyennes des agents par catégorie, filière, niveau d'encadrement.
 - Recherche des causes d'inégalités salariales : moyenne d'âge, statut, régime indemnitaire plus favorable. Proposition et mise en œuvre de mesures correctrices pour les cas non explicables
 - ✓ Résultats attendus : garantir une égalité salariale entre les femmes et les hommes exerçant des fonctions identiques
 - ✓ Direction pilote : DRH
 - ✓ Calendrier : A compter de 2022

Axe 2 : **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

- Organiser un avancement équilibré
 - ✓ Description de l'action : maintenir la proportion des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois lors des promotions internes et avancements de grade en veillant à assurer la nomination du genre sous représenté
 - ✓ Résultats attendus : assurer une équité et un juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles des agents ayant des mérites équivalents
 - ✓ Direction pilote : DRH
 - ✓ Calendrier : A compter de 2021
- ✓ Veiller à assurer une représentation équilibrée sur les emplois de responsables sur l'organigramme général et au sein de la direction générale.
 - Résultats attendus : assurer un équilibre de la représentation genrée dans les postes d'encadrement supérieur
 - ✓ Direction pilote : Direction Générale des Services
 - ✓ Calendrier : En cours

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

- Accompagner et informer les agents sur les règles et les possibilités en matière de congés familiaux et de temps partiel
 - ✓ Description de l'action : rédaction de plaquettes d'information
 - ✓ Résultats attendus : sensibiliser les agents à la mobilisation des dispositifs de temps partiel, de congé parental et d'accueil d'enfants, éclairer la prise de décision
 - ✓ Direction pilote : DRH
 - ✓ Calendrier : À compter du 1^{er} trimestre 2023
- Informer et sensibiliser les hommes quant à leurs droits au congé paternité et aux congés familiaux
 - ✓ Description de l'action : communication sur les dispositifs existants, entretien avec les hommes ayant activé leurs droits (temps partiel ou congés parentaux) afin d'en faire la promotion au sein de la collectivité
 - ✓ Résultats attendus : lutter contre les stéréotypes en la matière en préconisant l'implication des deux parents, indifféremment et éventuellement de façon complémentaire.
 - ✓ Direction pilote : DRH / communication interne
 - ✓ Calendrier : À compter de 2021
- Poursuivre le développement du télétravail
 - ✓ Description de l'action : communication sur les dispositifs existants
 - ✓ Résultats attendus : donner plus de souplesse et diminuer certains temps de déplacement pour gérer les responsabilités relevant de la vie familiale ou personnelle
 - ✓ Direction pilote : DRH
 - ✓ Calendrier : À compter de 2021

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Mise en place d'un dispositif de signalement
 - ✓ Description de l'action : création d'un dispositif de signalement et rédaction d'un guide spécifique
 - ✓ Résultats attendus : améliorer la prise en charge des agents se déclarant victimes en leur offrant un espace de parole, d'orientation et d'accompagnement dans leur démarche
 - ✓ Direction pilote : DRH
 - ✓ Calendrier : À compter du 1^{er} trimestre 2022

- Former les agents en charge du dispositif d'accompagnement des victimes
 - ✓ Description de l'action : formation spécifique pour les acteurs du dispositif avec pour objectif de comprendre le champ et les enjeux du dispositif de signalement et définir des moyens d'actions efficaces à sa mise en œuvre
 - ✓ Résultats attendus : disposer de personnels connaissant le cadre juridique et en capacité d'adopter la bonne posture pour écouter et accompagner les agents se déclarant victimes
 - ✓ Direction pilote : DRH
 - ✓ Calendrier : À compter du 1^{er} trimestre 2022

- Sensibiliser l'ensemble des agents aux différentes manifestations du sexisme au travail
 - ✓ Description de l'action : plan de communication, de formation et d'information
 - ✓ Résultats attendus : susciter une prise de conscience de la nocivité de certaines pratiques, permettre une libération de la parole des personnes victimes et faire diminuer les attitudes problématiques
 - ✓ Direction pilote : DRH
 - ✓ Calendrier : À compter de 2022

LES INDICATEURS RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Au 31 décembre 2020



INDICATEUR

Effectifs physiques des titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents par catégorie hiérarchique

2020	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)		Part des fonctionnaires (en %)		Part des contractuels (en %)		Part des autres catégories et statuts (en %)	
		Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)
A	267	52,06%	39,70%	11,24%	11,24%	1,12%	1,12%	1,12%	1,12%
B	271	48,34%	36,90%	11,07%	7,01%	2,58%	4,43%	2,58%	4,43%
C	622	24,28%	22,03%	3,70%	0,32%	9,65%	1,93%	9,65%	1,93%
Indéterminé	97	69,07%			1,03%	30,93%	68,04%	30,93%	68,04%
Mez Métropole	1257	38,82%	27,29%	6,60%	4,14%	7,96%	7,40%	7,96%	7,40%

Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques des titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31 décembre



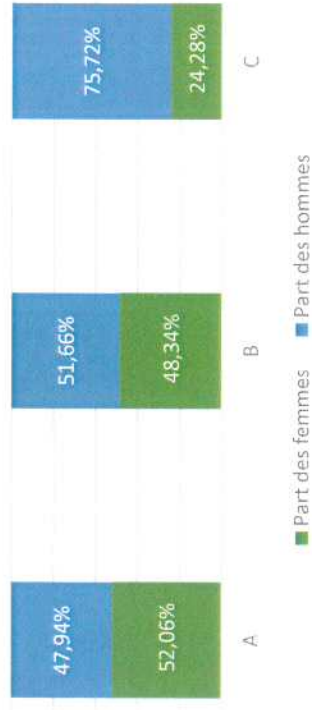
Part des hommes et des femmes sur emplois permanents au 31 décembre



Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques en fonction de leur catégorie statutaire au 31/12/2019



Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques en fonction de leur catégorie statutaire au 31/12/2020



Répartition par catégorie statutaire des fonctionnaires





INDICATEUR

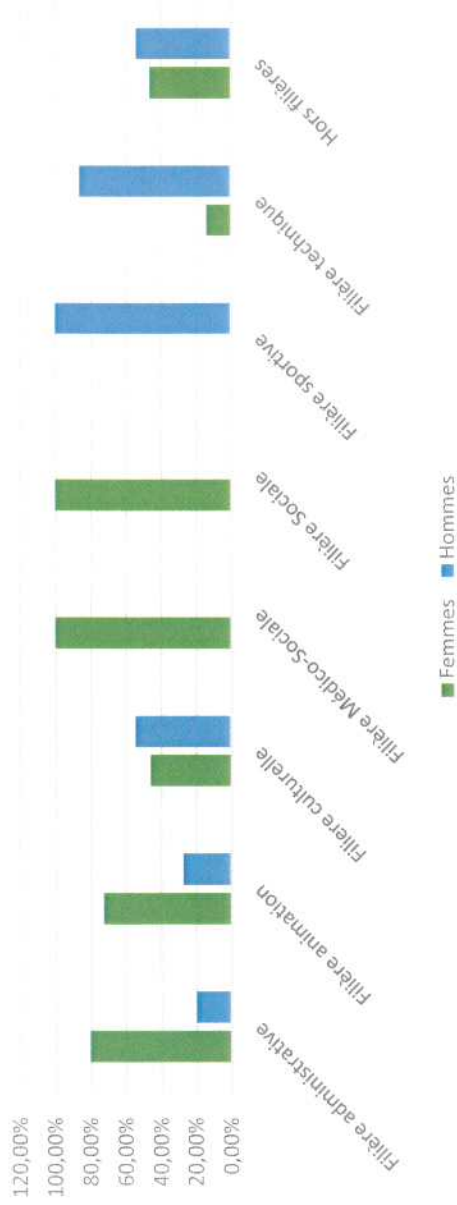
Effectifs sexués par filière pour les titulaires et contractuels sur emplois permanents

Effectifs sexués par filière pour les titulaires et contractuels sur emploi permanent au 31 décembre

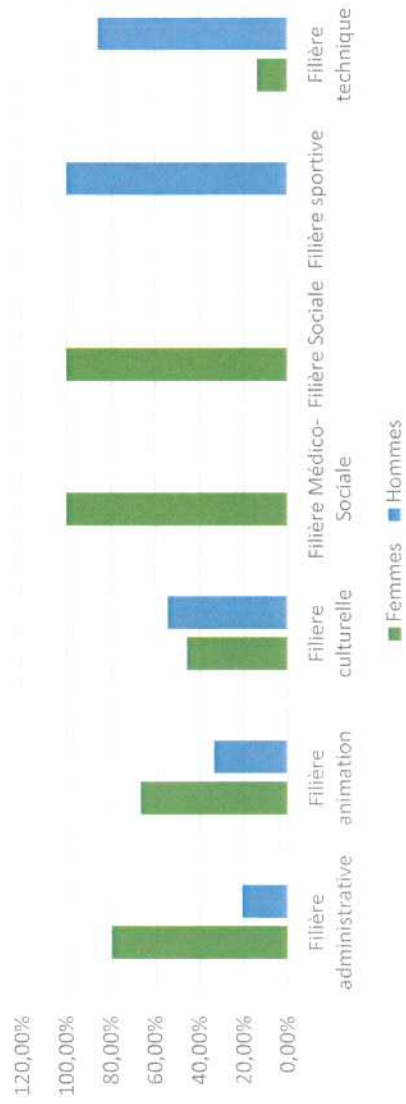
	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	80,29%	19,71%	79,72%	20,28%
Filière animation	72,73%	27,27%	66,67%	33,33%
Filière culturelle	45,70%	54,30%	45,64%	54,36%
Filière Médico-Sociale	100,00%	0%	100,00%	0%
Filière Sociale	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Filière sportive	0%	100%	0%	100,00%
Filière technique	13,84%	86,16%	13,93%	86,07%

S'agissant des filières sociales et médico-sociales, les % correspondent à 6 agents femmes (assistante sociale, médecin du travail, infirmière..) et la filière sportive n'est représentée que par un seul agent homme.

Part des agents par sexe et par filière (titulaires et contractuels sur emplois permanents) au 31 décembre 2019



Part des agents par sexe et par filière (titulaires et contractuels sur emplois permanents) au 31 décembre 2020



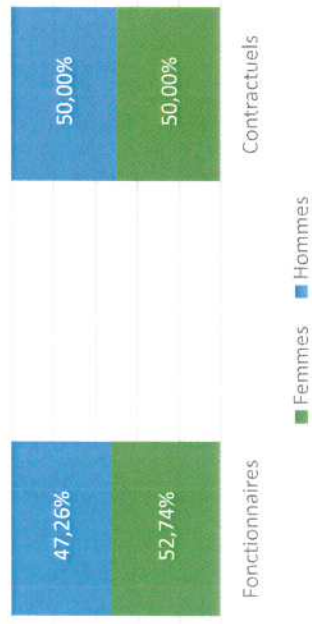
Effectifs sexuels par catégorie hiérarchique pour les titulaires et contractuels sur emploi permanent au 31 décembre 2020

A					
		Femmes 2019	Hommes 2019	Femmes 2020	Hommes 2020
Fonctionnaires		52,58%	47,42%	52,74%	47,26%
Contractuels		49,06%	50,94%	50,00%	50,00%
			Fonctionnaires		
			Contractuels		

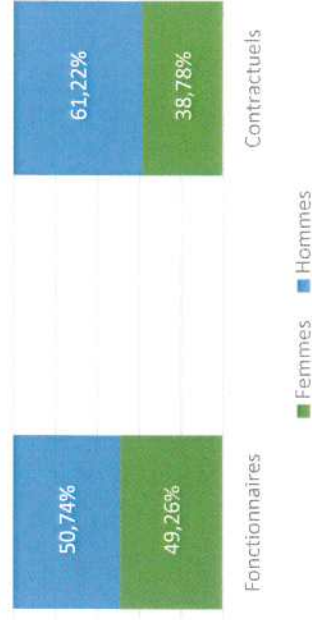
B					
		Femmes 2019	Hommes 2019	Femmes 2020	Hommes 2020
Fonctionnaires		45,85%	54,15%	49,26%	50,74%
Contractuels		43,48%	56,52%	38,78%	61,22%
			Fonctionnaires		
			Contractuels		

C					
		Femmes 2019	Hommes 2019	Femmes 2020	Hommes 2020
Fonctionnaires		27,36%	72,64%	26,10%	73,90%
Contractuels		8,00%	92,00%	8,00%	92,00%
			Fonctionnaires		
			Contractuels		

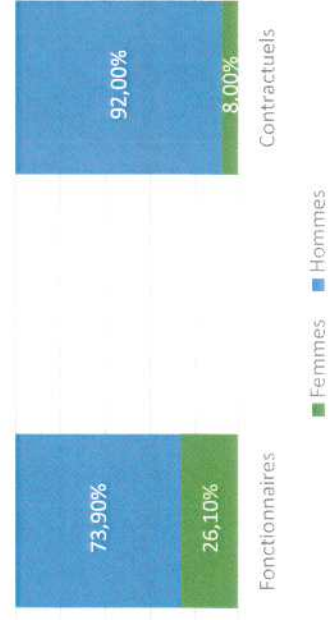
Part des femmes et des hommes de **catégorie A** parmi les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent au 31/12/2020



Part des femmes et des hommes de **catégorie B** parmi les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent au 31/12/2020



Part des femmes et des hommes de **catégorie C** parmi les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent au 31/12/2020



POSITIONNEMENT

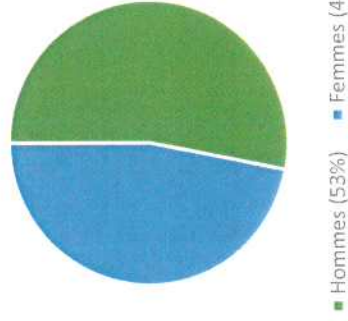


INDICATEUR

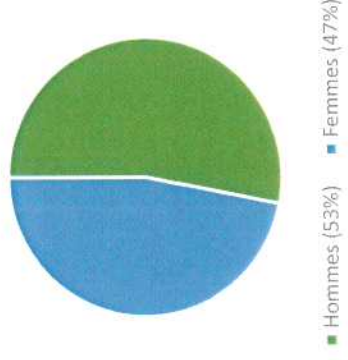
Répartition des effectifs sur les postes à responsabilité (organigramme général)

Répartition des effectifs des postes à responsabilité (organigramme)	Hommes	Femmes	Total
2019	53%	47%	66
2020	53%	47%	66

Part des femmes et des hommes sur emplois supérieurs et dirigeants (organigramme) au 31 décembre 2019



Part des femmes et des hommes sur emplois supérieurs et dirigeants (organigramme) au 31 décembre 2020





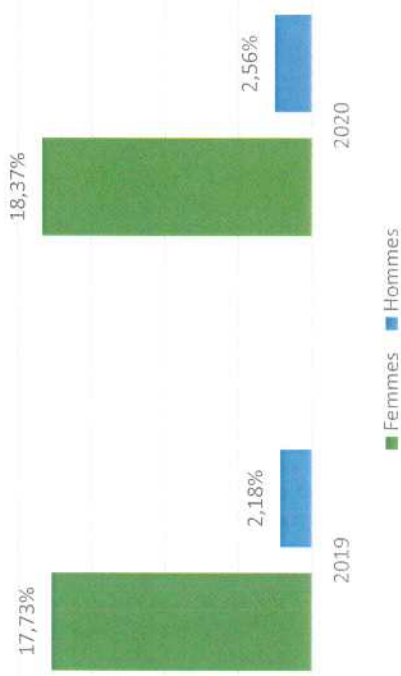
TEMPS DE TRAVAIL



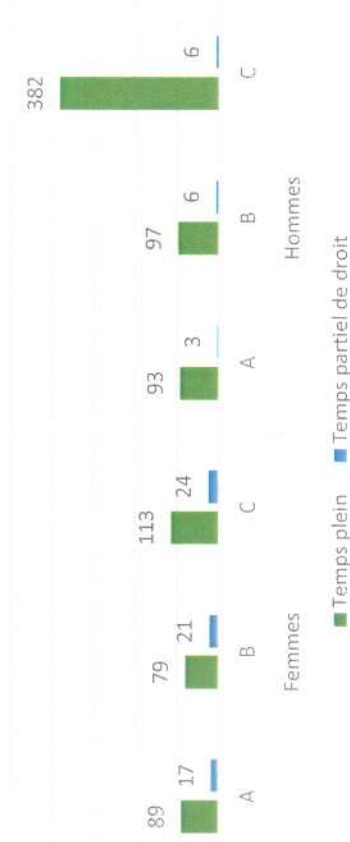
INDICATEUR

Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel

Part des fonctionnaires hommes et femmes à temps partiel au 31 décembre



Nombre de fonctionnaires hommes et femmes par quotité de temps de travail et par catégorie au 31/12/2020





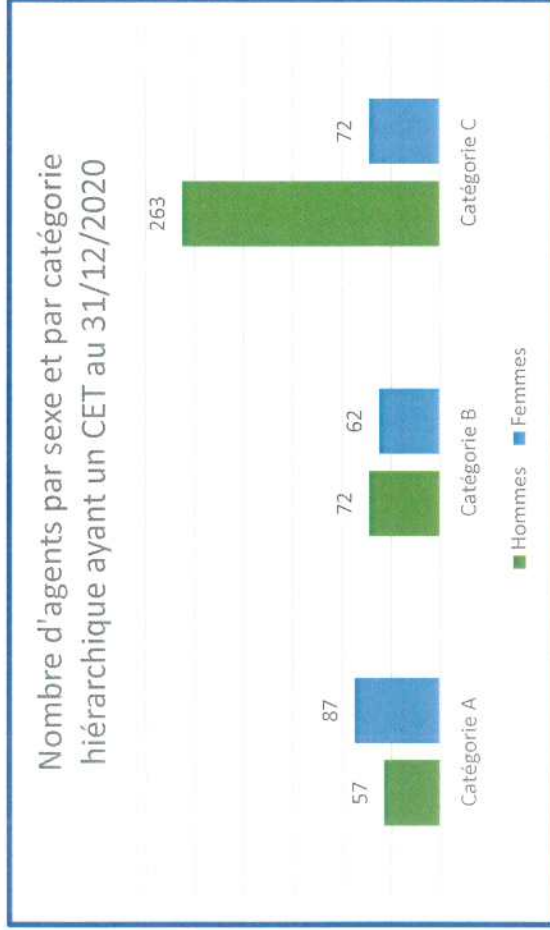
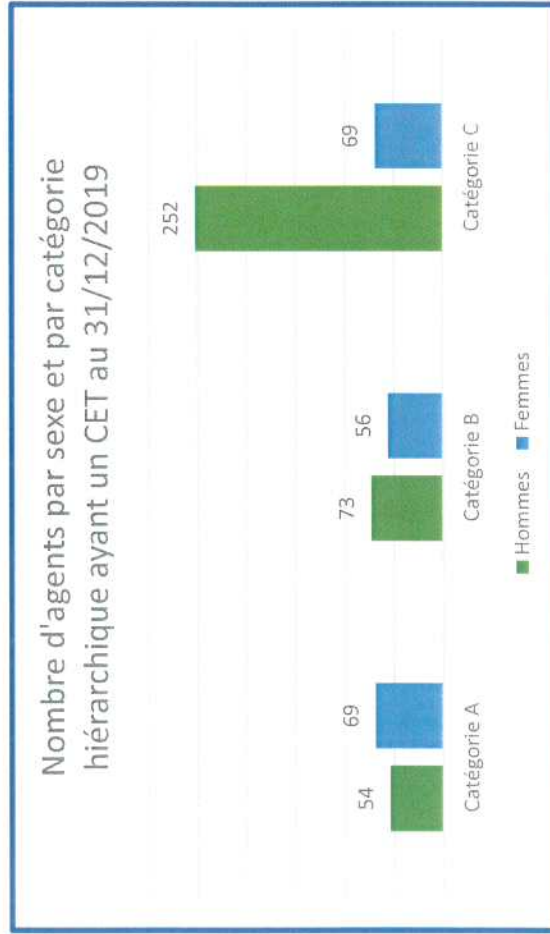
COMPTE EPARGNE TEMPS



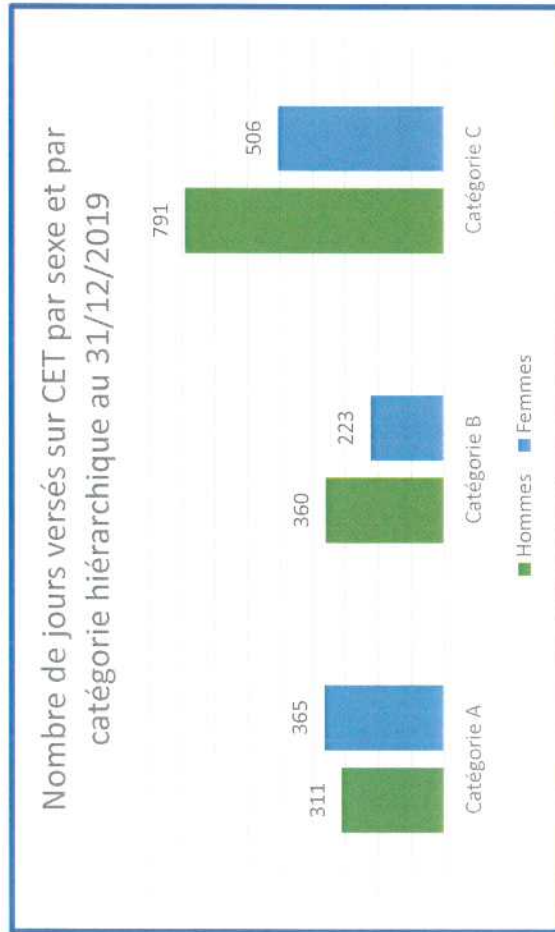
INDICATEUR

Nombre d'agents ayant ouvert un CET, nombre de jours versés, nombre de jours utilisés

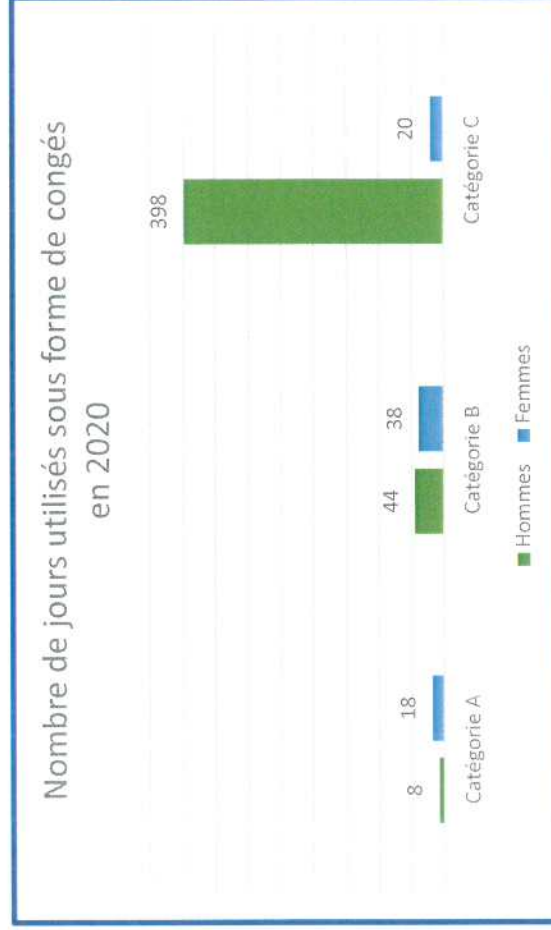
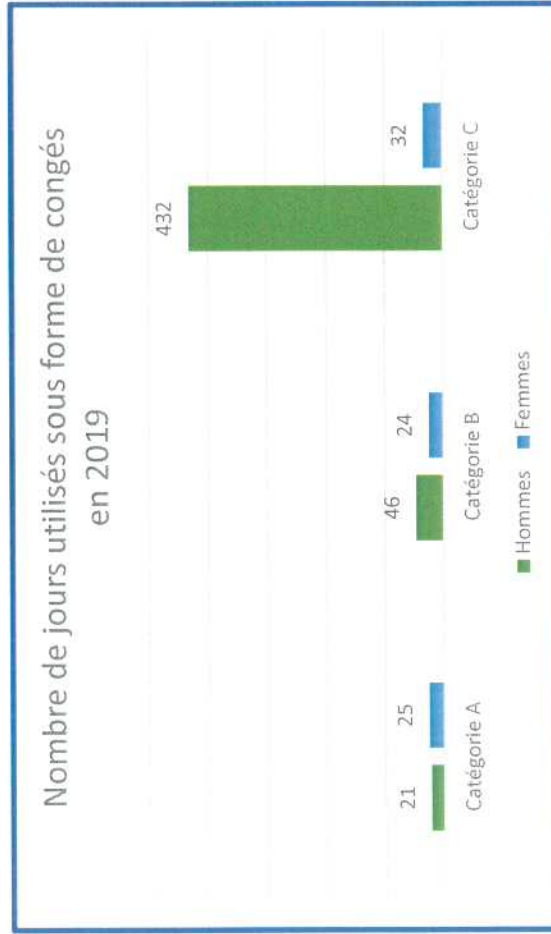
Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre



Nombre de jours versés par les bénéficiaires d'un CET au 31 décembre



Nombre de jours utilisés sous forme de congés, issus d'un CET, au 31 décembre





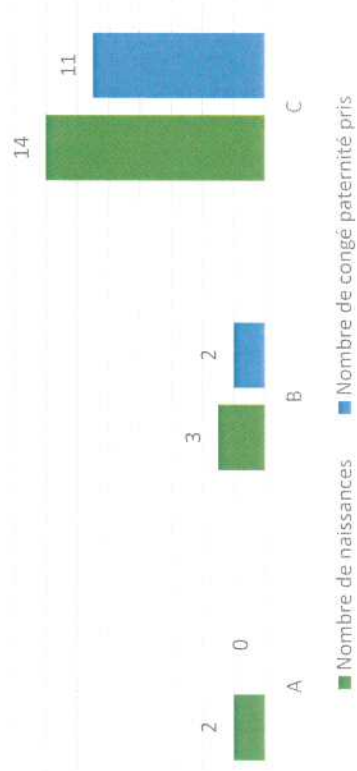
CONGES FAMILIAUX



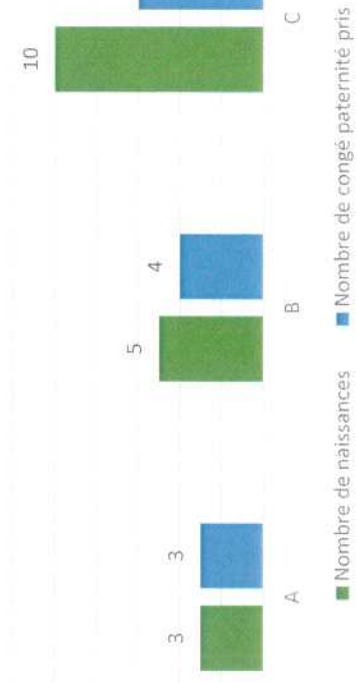
INDICATEUR

Nombre de naissances et de congés paternité pris par les hommes au 31 décembre

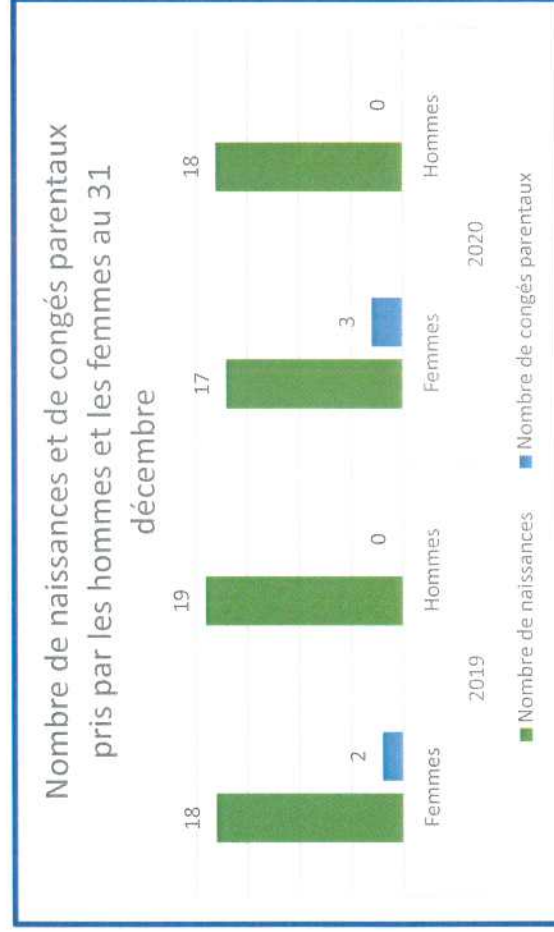
Nombre de naissances et de congés de paternité pris par les hommes par catégorie hiérarchique au 31/12/2019



Nombre de naissances et de congés de paternité pris par les hommes par catégorie hiérarchique au 31/12/2020



Nombre de naissances et de congés parentaux pris au 31 décembre





TELETRAVAIL



INDICATEUR

Nombre de demandes de télétravail

Nombre de demandes de télétravail par sexe, en nombre et en pourcentage par rapport au nombre total de demandes déposées au 25/10/21

	NOMBRE	%
Femmes	241	61,32%
Hommes	152	38,68%
TOTAL	393	100,00%



INDICATEUR

Nombre de jours de télétravail





Promotions

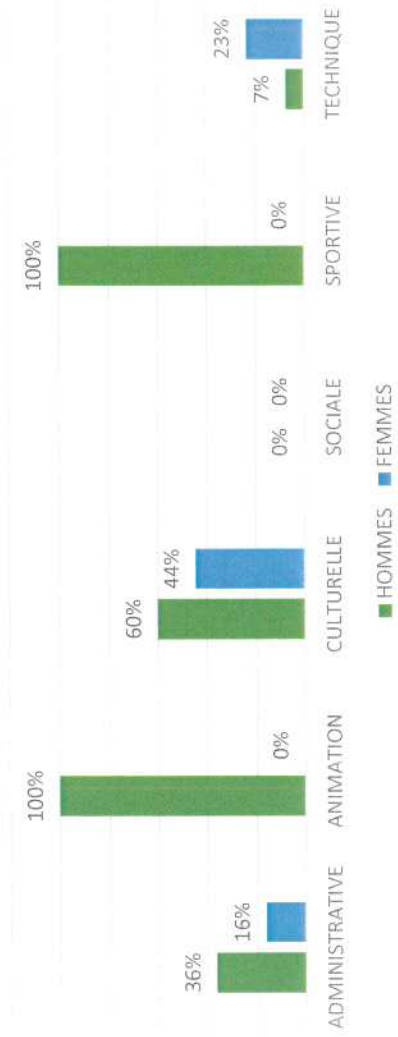


INDICATEURS

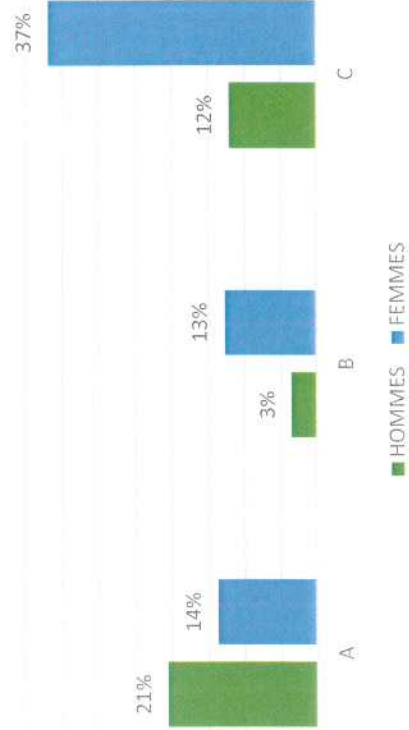
Répartition des agents promouvables / promus

FILIERE	CAP 2020							
	NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES				NOMBRE D'AGENTS PROMUS			
	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	FEMMES
ADMINISTRATIVE	98	11	87	18	4	14		
ANIMATION	1	1	0	1	1	0		
CULTURELLE	19	10	9	10	6	4		
SOCIALE	1	0	1	0	0	0		
SPORTIVE	1	1	0	1	1	0		
TECHNIQUE	507	468	39	42	33	9		
TOTAL	627	491	136	72	45	27		

Part des femmes et des hommes promus parmi ceux promouvables au 31/12/2020



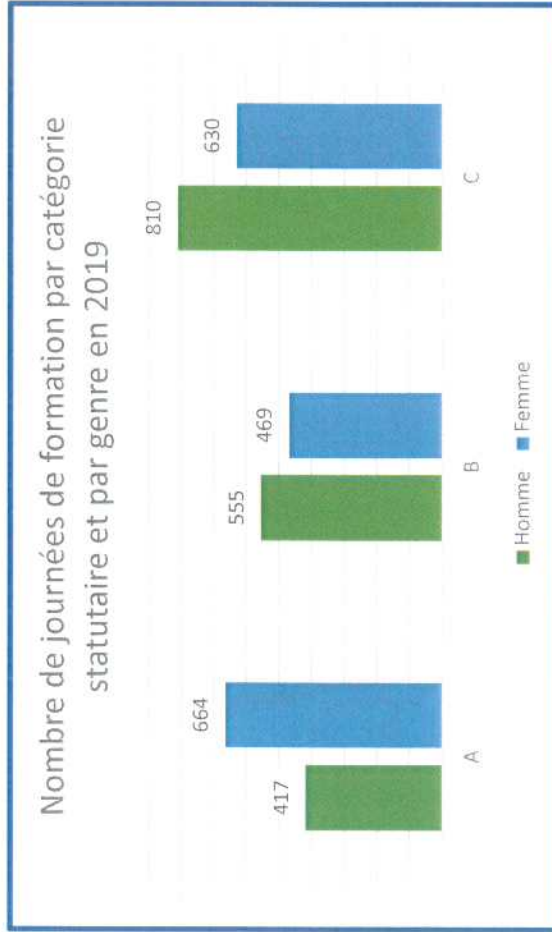
Part des femmes et des hommes parmi ceux promouvables au 31/12/2020





INDICATEUR

Nombre d'actions de formation par catégorie hiérarchique par genre

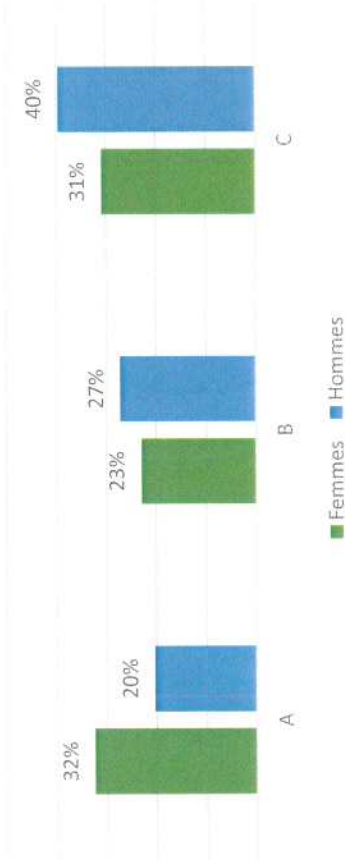




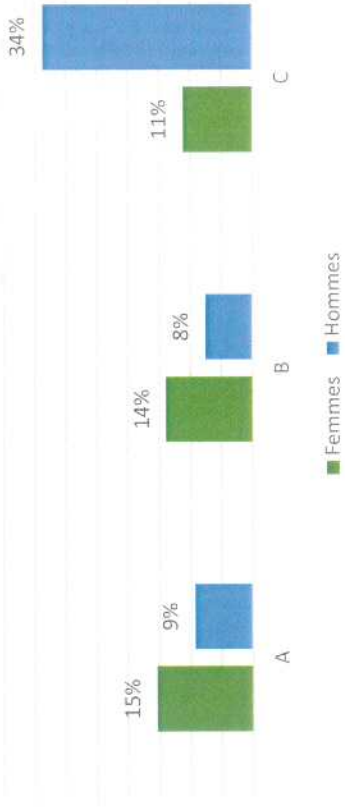
INDICATEUR

Part des agents qui ont suivi des actions de formation par catégorie hiérarchique et par genre par rapport à l'effectif global

Part des agents qui ont suivi des actions de formation par sexe et par catégorie par rapport à l'effectif global au 31 décembre 2019



Part des agents qui ont suivi des actions de formation par sexe et par catégorie par rapport à l'effectif global au 31 décembre 2020



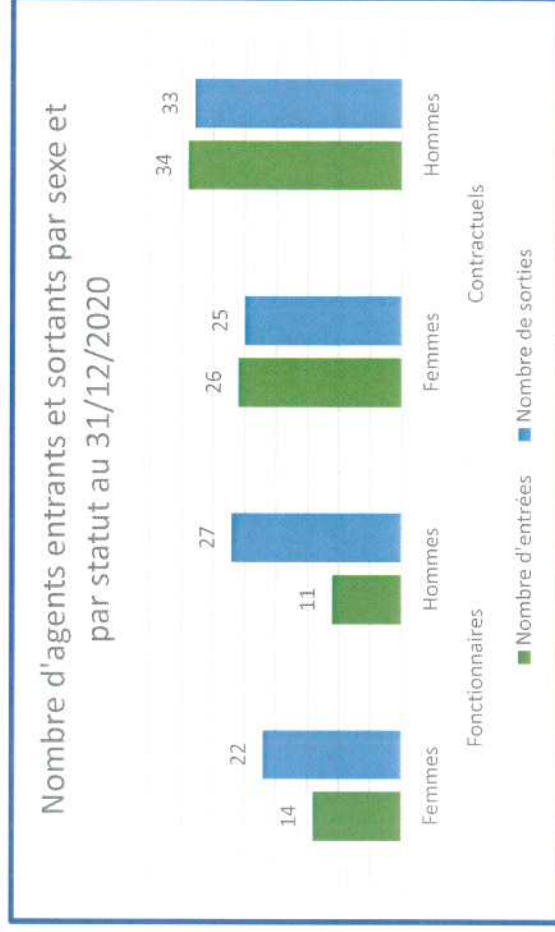


RECRUTEMENT



INDICATEUR

Répartition des agents recrutés selon le statut par type de recrutement



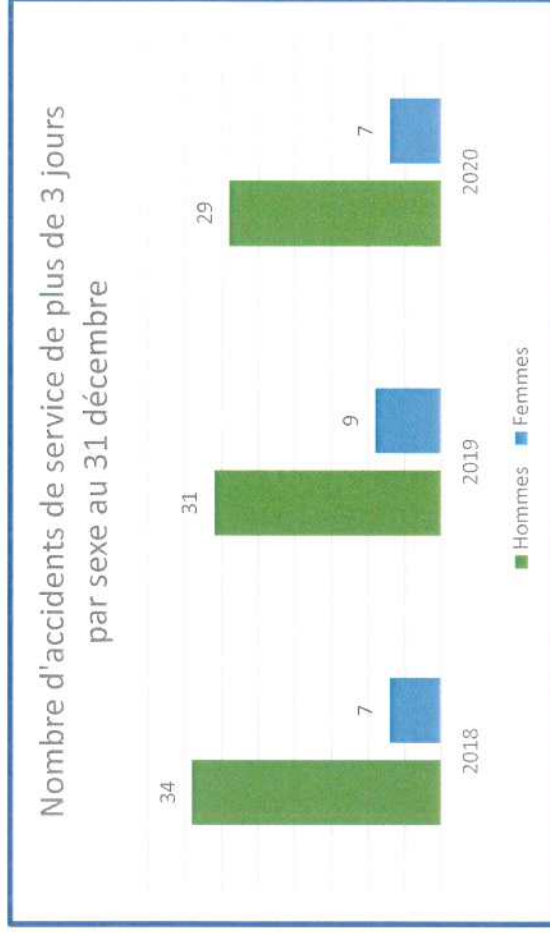
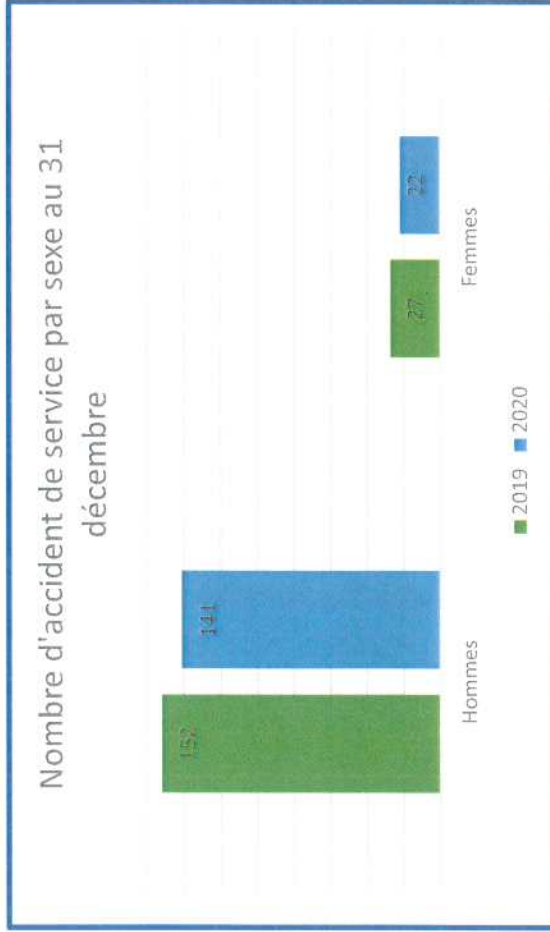


CONDITIONS DE TRAVAIL



INDICATEURS

Nombre d'accidents de travail au cours de l'année



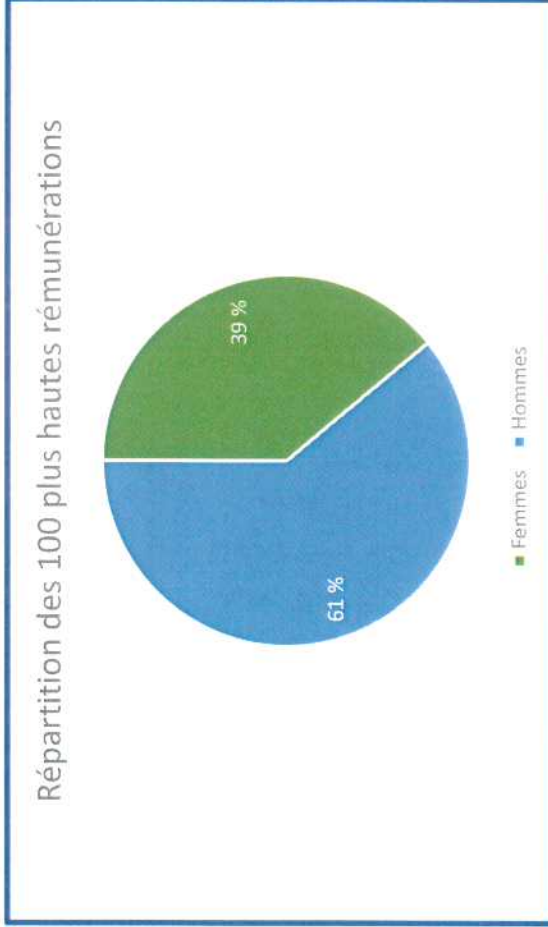


REMUNERATIONS



INDICATEUR

Répartition des 100 plus hautes rémunérations de la collectivité



NOM	Prénom	Commune	EXCUSES POUVOIRS	VOTES sauf points -18-19-20-21-22-23-24-25-26-34-35
ADDA	Fatiha	Woippy		Pour
AGAMENNONE	Béatrice	Metz		Pour
ANCEL	Claire	Châtel-Saint-Germain	<i>ne vote pas le point 6 excusé point 6</i>	Pour sauf point 6
ARNOLD	Patricia	Metz		Pour
AUDOUY	Caroline	Metz		Pour
BALLARINI	Jean-Louis	Chieulles		Pour
BAUCHEZ	Jean	Moulins-lès-Metz	Excusé et donne pouvoir à Henri HASSER <i>ne vote pas le point 6</i>	Pour sauf point 6
BAUDOÛIN	Daniel	Sainte-Ruffine		Pour
BELKAHLA	Yamouna	Woippy		Pour
BOHL	Jean-Luc	Montigny-lès-Metz	<i>ne vote pas le point 6 excusé point 6</i>	Pour sauf point 6
BOHR	Timothée	Metz		Pour
BORI	Danielle	Metz		Contre point 2 - abstention points 3 et 11 pour les autres points
BOUVET	Xavier	Metz		Contre point 2 - abstention points 3 et 11 pour les autres points
BROCARD	Manuel	Longeville-lès-Metz		Pour
BURHAN	Ferit	Metz		Pour
CARPENTIER	François	Cuvry	<i>ne vote pas le point 7 excusé point 7</i>	Pour sauf point 7
CHANGARNIER	Stéphanie	Metz		Pour
CHOUIKHA	Erfane	Woippy		Pour
COLIN-OESTERLE	Nathalie	Metz	Excusée et donne pouvoir à François GROSSIDIER	Pour sauf point 7
COMBELLES	Jean	Vaux		Pour
DALMARD	Muriel	suppléante Ars-sur-Moselle		Pour
DAP	Laurent	Metz		Pour
DAUSSAN-WEIZMAN	Anne	Metz		Pour
DEFAUX	Daniel	Plappeville	<i>ne vote pas le point 7 excusé point 7</i>	Pour sauf point 7
DIEUDONNE	Vincent	Vany		Pour

NOM	Prénom	Commune	EXCUSES POUVOIRS	VOTES
				sauf points -18-19-20-21-22-23-24-25-26-34-35
DIEUDONNE	Yves	Vernéville		Pour
DORR	Antoine	Vantoux		Pour
DUMONT	Michel	Féy	<i>ne vote pas le point 6 excusé point 6</i>	Pour sauf point 6
DUVAL	Bertrand	La Maxe	<i>ne vote pas les points 6 et 7 excusé points 6 et 7</i>	Pour sauf point 6 et 7
FACHOT	Pierre	Jussy		Pour
FRITSCH-RENARD	Anne	Metz		Pour
GLESER	Philippe	Lorry-lès-Metz	<i>ne vote pas le point 7 excusé point 7</i>	Pour sauf point 7
GOUTH	Cédric	Woippy		Pour
GREGOIRE	Aude	Montigny-lès-Metz		Pour
GREINER	Christiane	Montigny-lès-Metz	<i>a reçu le pouvoir de Arielle SCHWARTZBERG</i>	Pour
GRIVEL	Patrick	Laquenexy	Absent	
GROLET	Françoise	Metz		Contre points 14, 30, 32 - abstention points 2 et 12 pour les autres points
GROSDIDIER	François	Metz	<i>ne vote pas le point 7 excusé point 7</i>	Pour sauf point 7
GUERMITI	Hanifa	Metz		Contre point 2 - abstention points 3 et 11 pour les autres points
HASSER	Henri	Le Ban-Saint-Martin	<i>a reçu le pouvoir de Jean BAUCHEZ</i>	Pour
HENRION	François	Augny	<i>ne vote pas les points 6 et 7 excusé points 6 et 7</i>	Pour sauf points 6 et 7
HORY	Thierry	Marly	<i>ne vote pas les points 6 et 7 excusé points 6 et 7</i>	Pour sauf points 6 et 7
HUBER	Pascal	Chesny		Pour
HUET	Armelle	Noisseville	Excusée et donne pouvoir à Claude VALENTIN	Pour
HUSSON	Julien	Metz		Pour
JACOB-VARLET	Odile	Marly	<i>ne vote pas le point 6 excusée point 6</i>	Pour sauf point 6
KHALIFE	Khalifé	Metz		Pour
KOLODZIEJ	Jocelyne	Coin-sur-Seille		Pour
KREMER	Véronique	Montigny-lès-Metz	<i>ne vote pas les points 6 et 7 excusée points 6 et 7</i>	Pour sauf points 6 et 7
KURTZMANN	Walter	Peltre	<i>ne vote pas les points 16 et 25 excusé points 16 et 25</i>	Point 14 abstention pour les autres points sauf points 16 et 25
LALOUX	Grégoire	Metz		Contre points 14, 30 - abstention points 2, 12 et 29 pour les autres points
LAVEAU-ZIMMERLE	Amandine	Metz		Pour
LINDEN	Anne-Marie	Coin-lès-Cuvry		Pour

NOM	Prénom	Commune	EXCUSES POUVOIRS	VOTES
				sauf points -18-19-20-21-22-23-24-25-26-34-35
LOGIN	Frédérique	Amanvillers	<i>ne vote pas le point 7 excusée point 7</i>	Pour sauf point 7
LOSCH	Jean-François	Lessy		Pour
LUCAS	Eric	Metz		Pour
LUX	Isabelle	Metz		Pour
MANZANO	Philippe	Mécleuves		Pour
MARCHETTI	Denis	Metz		Contre point 2 - abstention points 3 et 11 pour les autres points
MARX	Sébastien	Metz		Contre point 2 - abstention points 3 et 11 pour les autres points
MICHEL	Martine	Pournoy-la-Chétive		Pour
MOLE-TERVER	Laurence	Metz		Pour
MUEL	Pierre	Marieulles	Excusé et donne pouvoir à Michel DUMONT <i>ne vote pas le point 6 ne vote pas le point 6 excusé point 6</i>	Pour sauf point 6
NAVROT	Frédéric	Scy-Chazelles	<i>ne vote pas le point 6 excusé point 6</i>	Pour sauf point 6
NGO KALDJOP	Gertrude	Metz		Pour
NICOLAS	Martine	Metz	<i>ne vote pas le point 7 excusé point 7</i>	Pour sauf point 7
NICOLAS	Jean-Marie	Metz		Pour
NIEL	Hervé	Metz	Absent	
NOWICKI	Christian	Marly		Pour
PEULTIER	Roger	Rozérieulles	<i>ne vote pas les points 6 et 7 excusé points 6 et 7</i>	Pour sauf points 6 et 7
PIERRET	Alain	Woippy	<i>ne vote pas le point 7 excusé point 7</i>	Pour sauf point 7
PREVOST	Christophe	Saint-Julien-lès-Metz	<i>ne vote pas le point 7 excusé point 7</i>	Pour sauf point 7
REISS	Guy	Metz		Pour
ROQUES	Jérémy	Metz		Contre point 2 - abstention points 3 et 11 pour les autres points
ROUX	Sylvie	Mey	Excusée et représentée par son suppléant François HARMAND	Pour
SCHLOSSER	Pauline	Metz		Contre point 2 - abstention points 3 et 11 pour les autres points
SCHNEIDER	Jacqueline	Metz		Pour
SCHWARTZBERG	Arielle	Montigny-lès-Metz	Excusée et donne pouvoir à Christiane GREINER	Pour
SCIAMANNA	Marc	Metz		Pour
SMIAROWSKI	Stanislas	Jury	Excusé et donne pouvoir à Dominique STREBLY	Pour

NOM	Prénom	Commune	EXCUSES POUVOIRS	VOTES
				sauf points -18-19-20-21-22-23-24-25-26-34-35
SOKOLOWSKI	Dimitri	Montigny-lès-Metz		Pour
SPORMEYEUR	Nathalie	Saulny	<i>ne vote pas le point 7 excusée point 7</i>	Pour sauf point 7
STAUDT	Bernard	Metz	<i>ne vote pas le point 6 excusé point 6</i>	Pour sauf point 6
STEMART	Anne	Metz		Pour
STREBLY	Dominique	Ars-Laquenexy	<i>a reçu le pouvoir de Stanislas SMIAROWSKI</i>	Pour
TABONE	Salvatore	Montigny-lès-Metz	<i>ne vote pas le point 6 excusé point 6</i>	Pour sauf point 6
TAFFNER	Blaise	Metz		Pour
TAHRI	Bouabdellah	Metz	Excusé	
THIL	Patrick	Metz		Pour
TOCHET	Nicolas	Metz		Contre point 2 - abstention points 3 et 11 pour les autres points
TORLOTING	Michel	Gravelotte	Excusé <i>ne vote pas le point 7</i>	
TRAN	Doan	Metz		Pour
VALENTIN	Claude	Nouilly	<i>a reçu le pouvoir de Armelle HUET</i>	Pour
VERRONNEAU	Marina	Metz		Contre point 2 - abstention points 3 et 11 pour les autres points
VETSCH	Lucien	Montigny-lès-Metz	<i>ne vote pas le point 6 excusé point 6</i>	Pour sauf point 6
VIALLAT	Isabelle	Metz	<i>ne vote pas le point 7 excusé point 7</i>	Pour sauf point 7
VICK	Julien	Metz	<i>ne vote pas le point 7 excusé point 7</i>	Pour sauf point 7
WALTER	Jean-Claude	St-Privat-la-Montagne		Pour
WEBERT	Marilyne	Pouilly		Pour

Résumé de l'acte

057-200039865-20211213-2021-12-DC28-DE

Numéro de l'acte : 2021-12-DC28
Date de décision : lundi 13 décembre 2021
Nature de l'acte : DE
Objet : Présentation du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle
Classification : 8.6 - Emploi-formation professionnelle
Rédacteur : Catherine DELLES
AR reçu le : 16/12/2021
Numéro AR : 057-200039865-20211213-2021-12-DC28-DE
Document principal : 99_DE-28.pdf

Pièces jointes :

99_DE-ELUS CONSEIL votes 13-12-2021.pdf

Historique :

15/12/21 15:55	En cours de création	
15/12/21 15:56	En préparation	Catherine DELLES
16/12/21 12:31	Reçu	Catherine DELLES
16/12/21 12:31	En cours de transmission	
16/12/21 12:32	Transmis en Préfecture	
16/12/21 12:37	Accusé de réception reçu	