METZ MÉTROPOLE
EUROMÉTROPOLE DE METZ
MAISON DE LA MÉTROPOLE ▪ 1 Place du Parlement de Metz ▪ CS 30353 ▪ 57011 METZ CEDEX 1
T. 03 87 20 10 00 ▪ F. 03 57 88 32 68 ▪ eurometropolemetz.eu

Nombre de membres au Conseil Métropolitain : *100 titulaires – 41 suppléants*	*Conseillers en fonction :* *100 titulaires – 41 suppléants*	*Conseillers présents : 87* *Dont suppléant(s) : 0* *Pouvoirs : 13* *Absent(s) excusé(s) : 13* *Absent(s) : 0*

Date de convocation : 25 janvier 2022

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL METROPOLITAIN

Séance du Lundi 31 janvier 2022,
Sous la présidence de Monsieur François GROSDIDIER, Président de Metz Métropole, Maire de Metz, Membre Honoraire du Parlement.
Secrétaire de séance : Marjorie MAFFERT-PELLAT.

Point n° 2022-01-31-CM-5 :
Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Rapporteur : Madame Marilyne WEBERT

Le Conseil,
Les Commissions entendues,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L. 2311-1-2 et D. 2311-16,
CONSIDERANT l'obligation faite aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants de présenter préalablement aux débats sur le projet de budget un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant tant le fonctionnement de la collectivité que les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire, les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation,

PREND ACTE de la présentation du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, joint en annexe.

Pour extrait conforme
Metz, le 1 février 2022
Pour le Président et par délégation
La Secrétaire Générale

Marjorie MAFFERT-PELLAT

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION

EN MATIERE D'EGALITE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

SOMMAIRE :

1. Préambule

2. Volet interne : Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle 2021-2023

3. Volet externe : compétences concernées par la mise en place d'une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes
   - Cohésion sociale
   - Fonctionnement des équipements culturels et sportifs
   - Développement économique
   - Mobilité
   - Aménagement de l'espace

4. Annexes : les indicateurs en matière de ressources humaines au 31 décembre 2020

1. PREAMBULE :

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants présentent préalablement aux débats sur le projet de budget un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant tant le fonctionnement de la collectivité que les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire, les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

En sa qualité d'employeur et en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'Eurométropole s'engage pleinement sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes et a approuvé à l'occasion du Conseil métropolitain du 13 décembre 2021 son Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle pour la période 2021-2023. Les éléments de ce Plan sont repris dans le présent rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, 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.

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 propose ainsi un plan d'actions volontariste pour l'égalité professionnelle sur la période 2021-2023.

Par ailleurs, et dans le cadre de l'exercice de ses compétences et de la mise en œuvre de ses politiques publiques, l'Eurométropole a d'ores et déjà mis en place des actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes et s'engage à poursuivre son travail et ses objectifs de lutte contre les violences faites aux femmes, de réduction des inégalités et encore de lutte contre les stéréotypes sexistes. Pour ce faire, elle agira dans les compétences suivantes :

- Cohésion sociale,
- Fonctionnement des équipements culturels et sportifs,
- Développement économique,
- Mobilité,
- Aménagement de l'espace.

2. VOLET INTERNE : PLAN D'ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2021-2023

a. Les 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 1er 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 1er 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 1er 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.

b. 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 1er 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 1er 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 1er 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

3. VOLET EXTERNE : COMPETENCES CONCERNEES PAR LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au-delà des actions que l'Eurométropole de Metz peut mener en direction de ses agents, au vu des progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long des dernières décennies mais aussi des inégalités persistantes, l'Eurométropole souhaite par ce rapport contribuer en direction des habitants et usagers du service public aux avancées garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes.
L'Eurométropole exerce de nombreuses compétences, 5 d'entre elles ont été identifiées comme pouvant contribuer à réduire les inégalités et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Au sein de ces 5 compétences, des actions concrètes ont déjà pu être menées ou ont vocation à être engagées.

a. Cohésion sociale

En matière de cohésion sociale, l'Eurométropole souhaite agir à deux niveaux : d'une part, lutter contre les violences faites aux femmes et d'autre part agir sur la représentativité des femmes.

A ces fins, tout d'abord, l'Eurométropole apporte son soutien financier à des structures engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, en 2021, l'Eurométropole a soutenu l'AIEM (Association d'Information et d'Entraide Mosellane) par son dispositif « inform'elles ». Ce dispositif est un lieu d'accueil pour femmes victimes de violences conjugales. « Inform'elles » a été créé en 2008 à la demande de la Direction Régionale du Droit des Femmes et à l'Egalité, pour accueillir les femmes victimes de violences dans leur couple. Aujourd'hui, ce sont des professionnelles de l'AIEM et du CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles) qui en assurent les permanences. Dans ce lieu les femmes bénéficient d'un accueil inconditionnel, d'une écoute basée sur le non-jugement, une assurance quant à la confidentialité de l'entretien proposé. L'Eurométropole de Metz a soutenu les actions de l'AIEM en versant une subvention de 26 000 €, décomposée comme suit : 16 000 € pour un lieu d'accueil et un accompagnement des femmes victimes de violences et 10 000 € pour la mise en place d'un intervenant social au sein d'un commissariat de police.

De même, l'Eurométropole a apporté une subvention de 3 000 € au Centre Départemental d'Accès au Droit pour la mise en œuvre de l'action pochette à pain « violentomètre ». Cette action a pour objectif de délivrer un message de sensibilisation à un public le plus large possible via un support original qui entre quotidiennement dans tous les foyers, l'objectif étant d'atteindre par un objet du quotidien les femmes victimes de violences conjugales. Ainsi, le « violentomètre » permet de mesurer le degré de violences dans le couple à partir d'exemples concrets du quotidien. Il est reconnu par les associations expertes comme d'utilité publique dans la lutte contre les violences conjugales. C'est la première fois qu'une telle action est menée sur le territoire ; elle a permis la distribution d'environ 85 000 pochettes réparties dans les boulangeries du territoire métropolitain.
Par ailleurs, et afin de placer l'Eurométropole comme un acteur de la lutte contre ces violences, l'équipe de la Direction de la Cohésion Sociale participe à la commission sur les violences faites aux femmes mise en place par la Ville de Metz.
Enfin, l'Eurométropole, consciente que la lutte contre les violences faites aux femmes passe par des actions de sensibilisation, invitera l'AIEM à dispenser une action de formation à destination des Maires du territoire métropolitain. Cette première action de sensibilisation, gratuite, aura vocation à être réitérée, auprès

d'un public différent et plus nombreux, permettant ainsi de toucher des fonctionnaires et agents publics en lien avec les usagers. L'objectif est notamment de faciliter la détection des situations de danger.

Ensuite, l'Eurométropole agit sur la représentation des femmes, et sur l'accès aux responsabilités professionnelles. Cette action a vocation à lutter contre les stéréotypes et s'inscrit dans l'objectif de tendre à une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'Eurométropole a accueilli 16 jeunes filles dans le cadre de leurs stages de 3ème, les semaines des 29 novembre et 6 décembre 2021. Cet accueil s'est organisé grâce à un partenariat conclu entre la collectivité et les collèges Jules LAGNEAU (situé à Bellecroix) et Hauts de Blémont (situé à Borny). Différents « métiers » ont été proposés à ces jeunes filles : ingénieure (voirie, filière hydrogène, informatique, environnement), métiers du droit, assistante de direction, métiers de la gestion des déchets (prévention, valorisation, collecte), topographe, métiers des finances publiques, manager, chargée de mission, métiers du mécénat, métiers du Conservatoire. L'Eurométropole engagera une réflexion pour les années à venir, quant à l'accueil de jeunes garçons pour leur stage de 3ème et à la valorisation des métiers en tension.

Toujours dans l'optique d'agir sur la représentation des femmes, la collectivité travaillera avec la Mission Locale du Pays Messin sur les stéréotypes métiers. Une rencontre a d'ores et déjà eu lieu le 8 décembre à l'Eurométropole pour balayer un certain nombre de sujets dont celui de l'égalité entre les femmes et les hommes.

b. Fonctionnement des équipements culturels et sportifs

L'Eurométropole de Metz est compétente s'agissant de la construction, l'aménagement, l'entretien et le fonctionnement d'équipements culturels et sportifs d'intérêt métropolitain : le Musée de la Cour d'Or, le Conservatoire, l'Opéra-Théâtre et le Centre Sportif du Val Saint Pierre. L'Eurométropole peut dès lors agir sur la représentation des femmes, peut lutter contre les stéréotypes sexistes, peut favoriser une égalité de traitement entre les femmes et les hommes quant à l'accès à la création et à la production culturelle et artistique et quant à la diffusion des œuvres.

- **Opéra-Théâtre :**

L'attention portée par l'Opéra-Théâtre à l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la durée et a été initiée il y a déjà plusieurs saisons. La saison 2019/2020 a été dédiée aux différentes formes de violences faites aux femmes. Ainsi, ce sont plus de 15 ouvrages qui durant la saison 2019/2020 auront parlé des violences faites aux femmes, thématique traduite par le choix d'une trilogie Verdienne avec *Rigoletto*, *Traviata* et *Giovanna d'Arco* ou encore dans le domaine de la programmation théâtrale avec *Clara Haskil*, *Camille Claudel* ou encore avec *Les Noces de sang* de Frédérico Garcia Lorca. Il en est de même pour la danse avec *La dame aux camélias* ou *Roméo et Juliette*. Par suite, la thématique de programmation et son relais par la presse, les élus et les services a permis l'organisation de l'assemblée générale de l'Association Est'Elle Executive, association ouverte aux femmes exerçant des responsabilités professionnelles et promouvant les talents, les réussites et les ambitions au féminin, ainsi que les bonnes pratiques en matière d'égalité femmes/hommes.

Dans le même sens, la prise en considération des réalités quant au statut de la femme dans la société humaine fait partie des réflexions et du développement dramaturgique des productions. C'est un questionnement présent dans les propositions de programmation. Ainsi, la dernière coproduction de Carmen en 2019 est un exemple flagrant : l'héroïne est traitée sous l'angle de la femme libre (ce qui est revendiqué par l'auteur du livret). « Jamais Carmen ne cèdera ! Libre elle est née, et libre elle mourra ». Elle est présentée comme actrice de son destin et non comme une femme fatale qui le subit.

Par ailleurs, l'égalité des conditions d'engagements des Maîtres d'œuvre et personnels intermittents fait aussi partie des préoccupations majeures de l'établissement. Les équipes féminines intervenant à l'Opéra-Théâtre (Cheffe d'orchestre, metteuse en scène, chorégraphe, décoratrice, créatrice de costumes, assistante et régisseuse de scène…) font maintenant partie intégrante des propositions de programmations. Indépendamment des métiers très féminisés tels que la coiffure et le maquillage, l'Opéra-Théâtre s'inscrit dans une égalité de traitement s'agissant des intermittents, et notamment en ce qui concerne les métiers techniques : peintres sur décors, accessoiristes, électriciennes et machinistes. Enfin, les métiers de la couture rassemblent les deux sexes. Aussi, tant dans les équipes permanentes de l'Opéra-Théâtre que dans les intervenants, il y a la manifestation d'une représentation égalitaire entre les femmes et les hommes, balayant les stéréotypes autour d'une profession.

- **Conservatoire Gabriel Pierné :**

L'égalité des filles et des garçons constitue pour l'Éducation nationale une obligation légale et une mission fondamentale. Le Conservatoire étant considéré comme un établissement qui relève du Code de l'éducation, ces dispositions doivent être prises en compte par l'ensemble des équipes pédagogique, administrative et technique. La mixité des établissements d'enseignement ne signifie malheureusement pas une situation de réelle égalité entre les filles et les garçons. Trop de disparités subsistent dans les parcours scolaires et extra-scolaires des filles et des garçons.
Le Conservatoire ayant conscience que l'éducation à l'égalité est une condition nécessaire à l'évolution des mentalités prendra en compte cette question dans le cadre d'une approche globale, notamment et dans un premier temps, au travers de module de formation continue des personnels qui pourront être proposés lors des séminaires de fin d'année organisés par le Conservatoire. L'objectif est que toutes les pratiques (danse, instruments) soient accessibles à tous les jeunes et lutter ainsi contre les stéréotypes.

- **Equipements sportifs :**

Le Centre Sportif du Val Saint Pierre relève de la compétence de l'Eurométropole depuis plusieurs années déjà et récemment, par une délibération du Conseil du 15 novembre 2021, la définition de l'intérêt métropolitain en matière d'équipements sportifs a été revue. Cette nouvelle définition conduit l'Eurométropole à être maître d'ouvrage pour la création d'une nouvelle piscine sur son territoire.

Afin de contribuer à la visibilité des femmes tant dans l'espace public que dans le domaine du sport, les élus de la Commission Culture et Sport seront invités à réfléchir à donner un nom de femmes à ces deux établissements sportifs.

c. Développement économique

Dans la cadre de ses actions de développement économique, l'Eurométropole peut agir à deux niveaux : d'une part, soutenir et financer les associations favorisant l'entreprenariat féminin et d'autre part, insérer des clauses dans les conventions d'objectifs et de moyens invitant le bénéficiaire à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, en 2021, 8 structures différentes et favorisant l'entreprenariat féminin ont été accompagnées par la collectivité. Plus particulièrement, les actions de l'Eurométropole se sont portées sur :

- Initiative Metz (association soutenue à hauteur de 30 000 €) :

De nombreuses porteuses de projets ont été accueillies durant l'année. Depuis début 2021, sur 83 projets dont le prêt a été décaissé, 37 % sont portés par des femmes. Ce soutien de l'Eurométropole a permis à 3 femmes d'être lauréates du concours AFFDU Lorraine 2021, avec des projets à valeur forte au niveau transition écologique.

- Cohérence Projets (association soutenue à hauteur de 5 000 €) :

76% du public accompagné à date en 2021 est constitué par un public féminin. L'accompagnement proposé s'articule autour du test d'activité : cadre sécurisé au travers du Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise, accompagnement personnalisé, dimension de test permettant de mieux appréhender l'articulation des temps entre vie professionnelle et personnelle et mise en réseau.

- France Active Lorraine (association soutenue à hauteur de 10 000 €) :

Le positionnement de cette structure est clairement sur l'entreprenariat au féminin via la garantie égalité femmes. Ainsi, jusqu'à 80% de quotité garantie et exclusion des cautions personnelles et 50% des projets accompagnés sur le territoire de l'Eurométropole (hors Economie Sociale et Solidaire) sont portés par des femmes.
Par ailleurs, cette structure a mis en place des événements. Un webinaire « de l'idée à la création d'entreprise par les femmes » a eu lieu le 8 mars 2021, à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes (environ 50 participants). Un atelier participatif digital « Toutes engagées pour Entreprendre » a eu lieu le 22 avril 2021 pour découvrir les leviers d'engagement autour de l'emploi, du territoire et de l'environnement. Le webinaire a réuni une trentaine de participants. Enfin, s'est tenu le 15 décembre 2021 « Toutes en Scène pour Entreprendre » à destination des femmes ayant un projet de création d'entreprise. L'objectif de cette action est de lever les freins à l'entrepreneuriat féminin grâce à une méthode originale : le Théâtre Forum.

- ADIE (association soutenue à hauteur de 15 000 €) :

Au 30 septembre 2021, les femmes financées représentent 52% des entrepreneurs soutenus sur le territoire de l'Eurométropole de Metz.

En 2022, sur le territoire de l'Eurométropole, les actions suivantes verront le jour et pourront donner lieu à un soutien de l'Eurométropole :

- Initiative Metz :

Cette association a pour volonté de prendre part au dispositif « Vis ma vie d'entrepreneuse », proposé par Initiative France. Ce dispositif propose à toutes les femmes qui développent un projet d'entreprise de découvrir les réalités et le quotidien du « métier » de cheffe d'entreprise, en passant une journée avec une entrepreneuse déjà en activité. L'antenne messine est partie sur la base de 10 binômes et 10 entrepreneuses financées en 2021 se sont vues proposées l'accompagnement.

- Réseau Entreprendre Lorraine - Commission WOM'ENERGY

Cette association a d'ores et déjà été soutenue en 2021 à hauteur de 10 000 €.
Pour l'année qui s'ouvre, les objectifs principaux sont :
Promouvoir l'entreprenariat féminin ;
Faciliter l'accès à l'accompagnement des porteuses de projets ;
Augmenter le nombre de candidates, de membres chefs et cheffes d'entreprise dans l'association et réaliser la mixité au sein de la gouvernance ;
Être un réseau plus inclusif ;
Accompagner les futures cheffes d'entreprise à lever les freins à l'entrepreneuriat afin d'atteindre 30% de lauréates d'ici 2025 ;
Se faire connaitre auprès des réseaux de femmes afin d'atteindre 20 % de femmes membres d'ici 2025 ;
Réaliser la mixité au sein de la gouvernance de l'association (conseils d'administration, comités d'engagement, nommer un référent).
Développer les liens et travailler en partenariat avec EST'elles Executive, UE57, Club Metz Technopôle.

- France Active Lorraine

Cette association va poursuivre les animations engagées et menées en 2021 notamment aux côtés de la déléguée aux droits des femmes mais également dans le cadre du Plan d'Actions Régional pour l'Entreprenariat de Femmes (PAREF).

- ADIE

Cette structure propose de porter des actions spécifiques de sensibilisation et d'informations dans le cadre du contrat de ville au travers d'ateliers visant à lever les freins à la création d'entreprise au féminin dans les Quartiers « Politique de la Ville ».

Enfin, l'action de l'Eurométropole pourra se porter sur l'univers « tech » et « innovation », en effet, l'égalité femmes-hommes n'est pas encore la norme dans ce domaine. En effet, seulement une start-up sur cinq créée en 2020 a été fondée par des femmes ou une équipe mixte, ce qui est certes une progression de 4 points en un an, selon le baromètre annuel Sista, CNNum et BCG, mais qui peut encore évoluer pour tendre à une égalité entre les femmes et les hommes

d. Mobilité

En sa qualité d'autorité organisatrice de la mobilité, l'Eurométropole et la SAEML TAMM (Transports de l'Agglomération de Metz Métropole), son délégataire de service public, agissent pour l'égalité entre les femmes et les hommes, pour améliorer la sécurité des femmes dans les transports en commun et pour lutter contre les discriminations.

Les actions suivantes ont été initiées en 2021 :

- **Possibilité de descendre entre deux arrêts sur les Lianes en soirée :**

Depuis le 29 novembre 2021, TAMM a mis en place un nouveau service à destination des usagers du réseau LE MET'. En effet, il sera possible chaque soir, sur les 5 Lianes de demander dès 21h la descente entre deux arrêts. Concrètement, à sa montée dans le bus le client qui souhaite bénéficier de cette descente à la demande devra le signaler au conducteur. Il pourra alors être déposé entre 2 arrêts de sa Liane L1, L2, L3, L4 ou L5.
Afin de garantir la sécurité des usagers, le réseau LE MET' a établi des consignes très strictes à destination de ses conducteurs afin que ces derniers tiennent compte de la configuration de la voirie pour s'arrêter. Ainsi l'arrêt du véhicule doit se faire à des endroits permettant d'être en sécurité et disposant d'un éclairage suffisant, d'une visibilité dégagée, d'un revêtement du sol stable, non occupé par des véhicules stationnés. En outre, un chemin piéton adapté devra se trouver près de la zone de descente.
Une communication sur ce nouveau service a été faite dans la presse, dans les véhicules du réseau LE MET' et sur les réseaux sociaux.

- **Procédure de sécurité afin de prévenir le harcèlement sexuel dans les bus :**

Une procédure spécifique a été mise en place par la SAEML TAMM afin de pouvoir répondre à ce type de situation. En effet, si un conducteur a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel pendant son service sur une ligne du réseau de transport LE MET', il doit effectuer immédiatement un signalement soit par radio, soit de manière discrète en envoyant un message prérédigé depuis le pupitre du Système d'Aide à l'Exploitation et à l'Information des Voyageurs (SAEIV). Ce message prérédigé arrive au Poste de Contrôle et de Commandement des TAMM. Il peut être différencié en fonction du nombre de protagonistes ce qui permet, si nécessaire de dimensionner l'équipe à envoyer sur site pour intervenir.

- **Campagne de communication sur les incivilités :**

Au mois de novembre 2021, TAMM a lancé une campagne de publicité au sujet des incivilités vis-à-vis de ses clients et de son personnel. Cette campagne a été relayée sur les réseaux sociaux et a fait l'objet d'un affichage dans les véhicules.
Il est prévu que cette campagne de communication sur les incivilités dans les transports publics soit renouvelée régulièrement.

- **Davantage de femmes à vélo**

Au-delà des transports en commun, l'Eurométropole est aussi en charge des mobilités douces, thématiques dans lesquelles les collectivités peuvent agir en garantissant une égalité réelle entre les femmes et les hommes.
De plus en plus de femmes choisissent aujourd'hui le vélo comme mode de déplacement privilégié pour les trajets du quotidien. Depuis 2020, le nombre de celles qui utilisent régulièrement leur bicyclette a augmenté de 29%, contre 12% « seulement » pour les hommes (chiffres fournis par le réseau Vélo et Territoires).
Même si la pratique demeure encore largement masculine (les hommes restent trois fois plus nombreux en moyenne à l'utiliser au quotidien), le vélo tend donc de plus en plus à se féminiser. Et cette tendance s'observe partout : en France et en Europe. Ainsi, au sein de l'Eurométropole, la moitié des abonnements souscrits à Vélomet', le service de location de vélo du réseau le Met, le sont aujourd'hui par des femmes (48% des abonnements).
La crise sanitaire a été, dans ce domaine, un accélérateur : le vélo a permis en effet durant toute cette période de pouvoir continuer à se déplacer de manière pratique et rapide tout en respectant les règles de distanciation sociale. Cependant, ce sont surtout les politiques de développement des infrastructures cyclables menées par les collectivités qui, en multipliant les aménagements cyclables lisibles et sécurisés, ont rendu la pratique du vélo pour les femmes, plus facile et plus accessible.
Face à l'urgence environnementale et à la nécessité de changer nos comportements et notamment nos manières de se déplacer, les femmes semblent montrer l'exemple.

e. Aménagement de l'espace

Plusieurs compétences métropolitaines font de l'Eurométropole un acteur majeur de l'aménagement de l'espace.

L'aménagement de l'espace étant un vecteur important de l'égalité entre les femmes et les hommes et de garantie de la sécurité des femmes, l'Eurométropole s'en empare et souhaite construire un environnement urbain égalitaire, aménager les espaces publics pour que les femmes s'y sentent à l'aise. Il s'agit ici à la fois d'agir en termes de sécurité dans les espaces publics, mais aussi en termes de visibilité des femmes (féminisation des noms de rues, mise en avant du matrimoine).
Pour ce faire, l'Eurométropole initiera une journée d'étude sur la place des femmes dans l'espace public, cette journée de sensibilisation pourra réunir les élus concernés, différents services de différentes directions : Direction de l'Habitat et du Logement, Direction de l'Aménagement, Direction de la Mobilité et des Espaces Publics, Direction de la Cohésion Sociale. L'Eurométropole fera appel à un intervenant extérieur, un géographe du genre, et associera l'AGURAM.

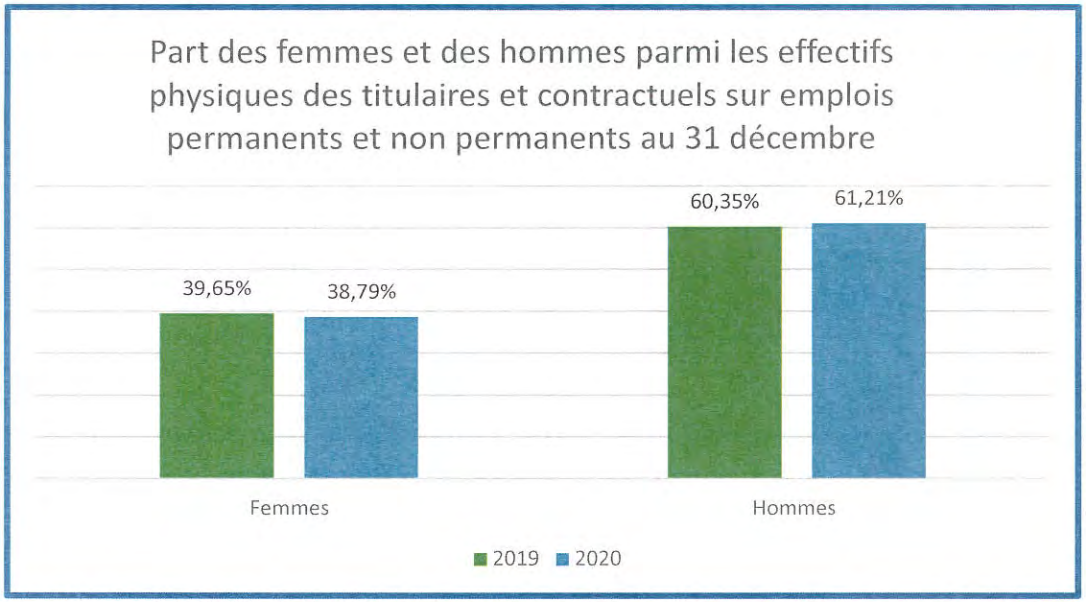
4. ANNEXES : LES INDICATEURS RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU 31 DECEMBRE 2020

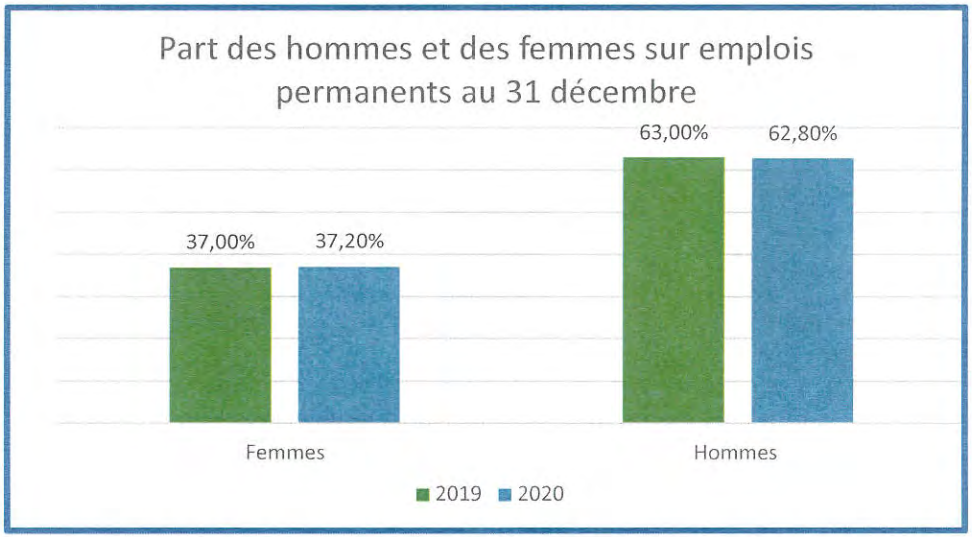
EFFECTIFS

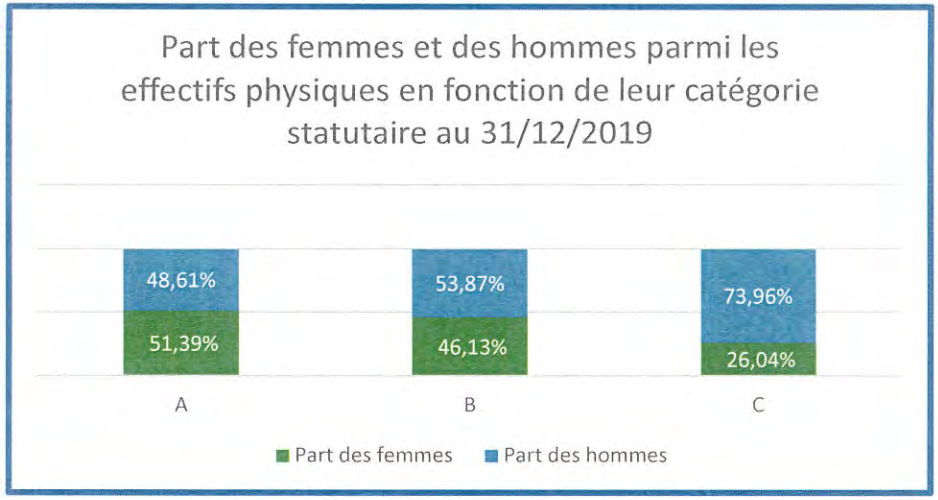
INDICATEUR

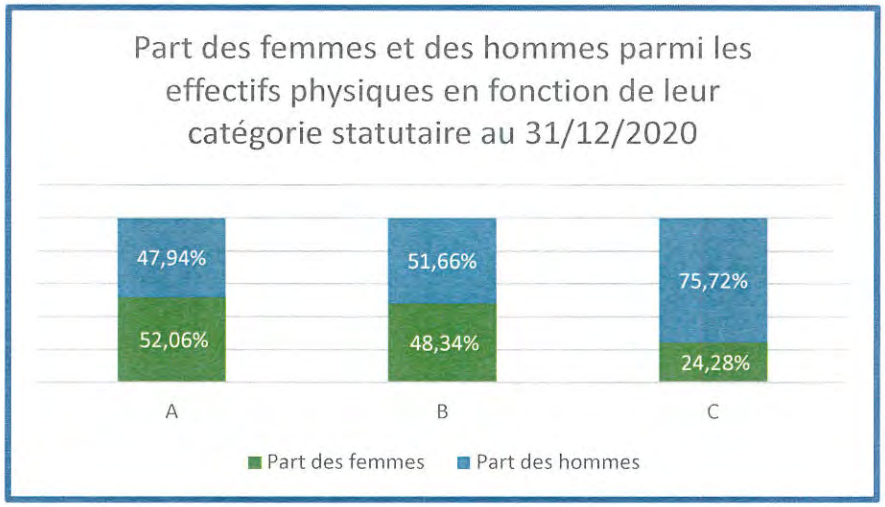
Effectifs physiques des titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents par catégorie hiérarchique

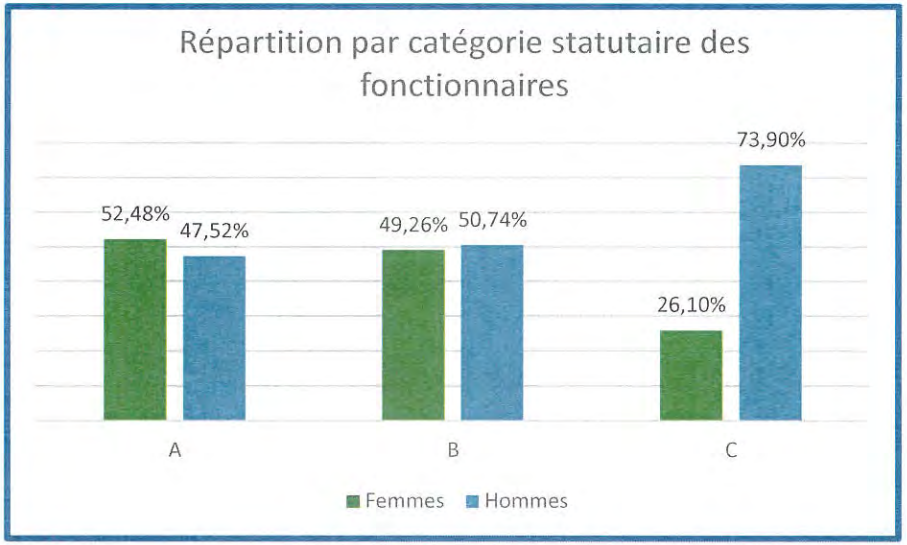
2020	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)		Part des contractuels (en %)		Part des autres catégories et statuts (en %)	
			Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)
A	267	52,06%	35,58%	39,70%	11,24%	11,24%	1,12%	1,12%
B	271	48,34%	38,01%	36,90%	11,07%	7,01%	2,58%	4,43%
C	622	24,28%	62,38%	22,03%	3,70%	0,32%	9,65%	1,93%
Indéterminé	97	69,07%				1,03%	30,93%	68,04%
Metz Métropole	**1257**	**38,82%**	**46,62%**	**27,29%**	**6,60%**	**4,14%**	**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
39,65%
38,79%
60,35%
61,21%
Femmes
Hommes
2019
2020


Part des hommes et des femmes sur emplois permanents au 31 décembre
37,00%
37,20%
63,00%
62,80%
Femmes
Hommes
2019
2020


Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques en fonction de leur catégorie statutaire au 31/12/2019
48,61%
51,39%
53,87%
46,13%
73,96%
26,04%
A
B
C
Part des femmes
Part des hommes


Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques en fonction de leur catégorie statutaire au 31/12/2020
47,94%
52,06%
51,66%
48,34%
75,72%
24,28%
A
B
C
Part des femmes
Part des hommes


Répartition par catégorie statutaire des fonctionnaires
52,48%
47,52%
49,26%
50,74%
26,10%
73,90%
A
B
C
Femmes
Hommes

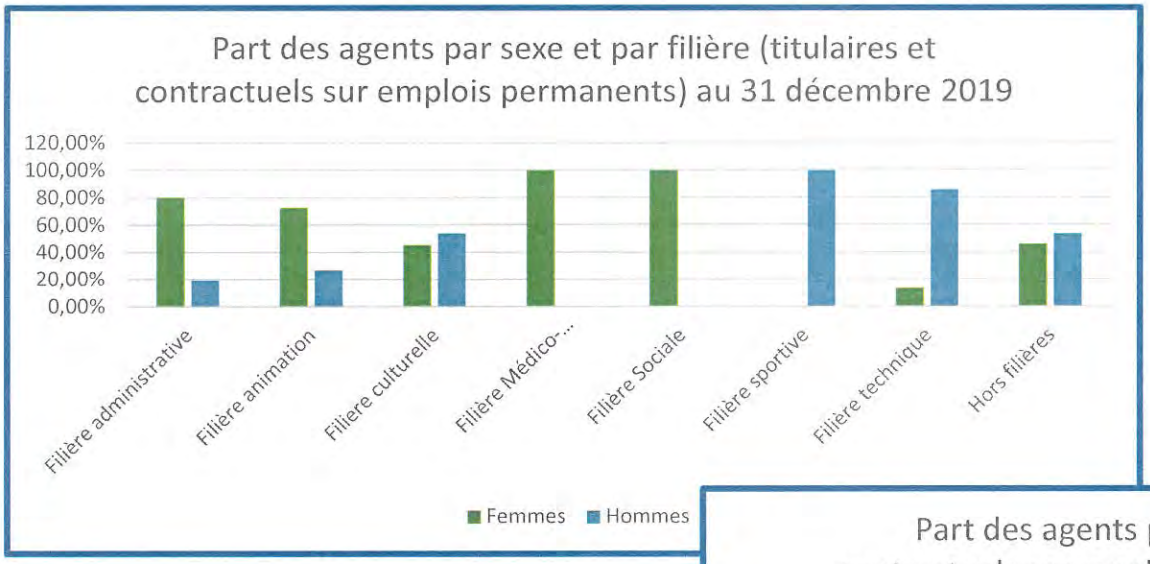
INDICATEUR

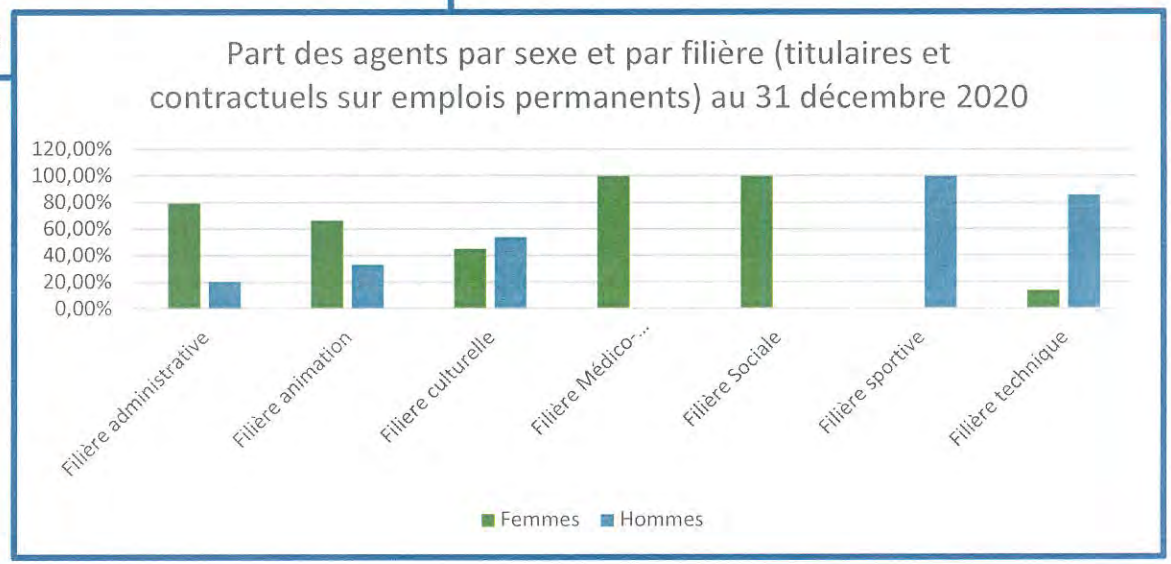
Effectifs sexués par filière pour les titulaires et contractuels sur emplois permanents

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
120,00%
100,00%
80,00%
60,00%
40,00%
20,00%
0,00%
Filière administrative
Filière animation
Filiere culturelle
Filière Médico-...
Filière Sociale
Filière sportive
Filière technique
Hors filières
Femmes
Hommes

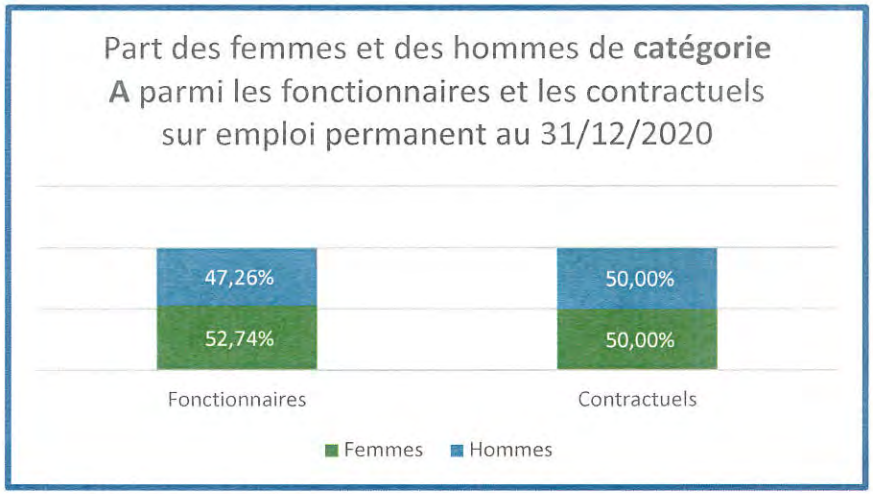

Part des agents par sexe et par filière (titulaires et contractuels sur emplois permanents) au 31 décembre 2020
120,00%
100,00%
80,00%
60,00%
40,00%
20,00%
0,00%
Filière administrative
Filière animation
Filiere culturelle
Filière Médico-...
Filière Sociale
Filière sportive
Filière technique
Femmes
Hommes

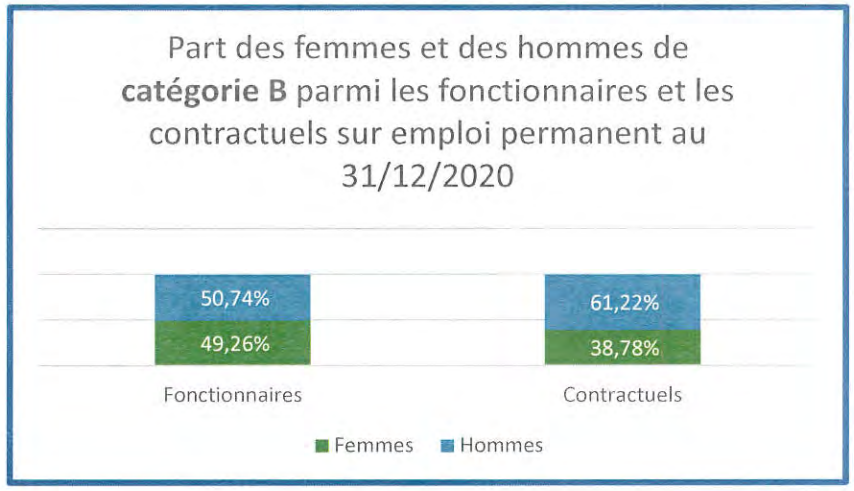
Effectifs sexués par catégorie hiérarchique pour les titulaires et contractuels sur emploi permanent au 31 décembre 2020

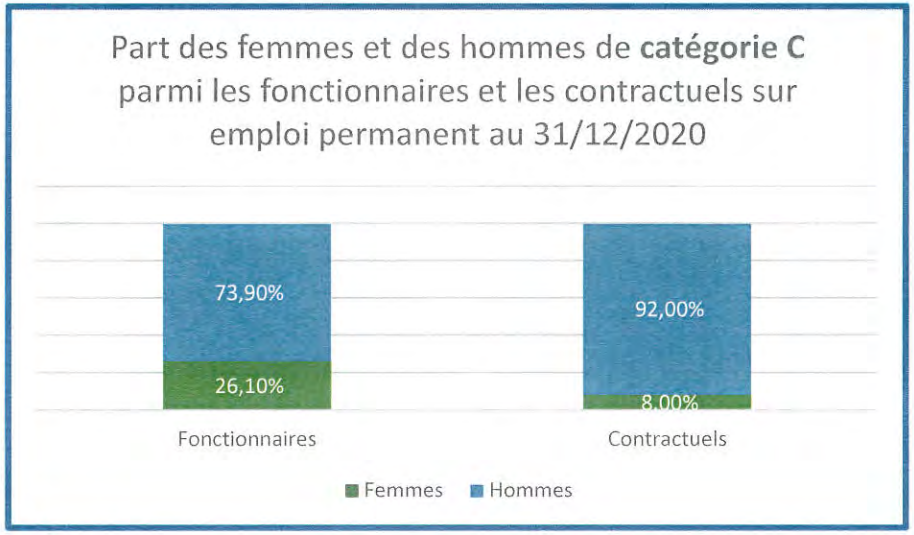
	A				
	Femmes 2019	Hommes 2019		Femmes 2020	Hommes 2020
Fonctionnaires	52,58%	47,42%	Fonctionnaires	52,74%	47,26%
Contractuels	49,06%	50,94%	Contractuels	50,00%	50,00%

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

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


Part des femmes et des hommes de **catégorie A** parmi les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent au 31/12/2020
47,26%
52,74%
50,00%
50,00%
Fonctionnaires
Contractuels
Femmes
Hommes


Part des femmes et des hommes de **catégorie B** parmi les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent au 31/12/2020
50,74%
49,26%
61,22%
38,78%
Fonctionnaires
Contractuels
Femmes
Hommes

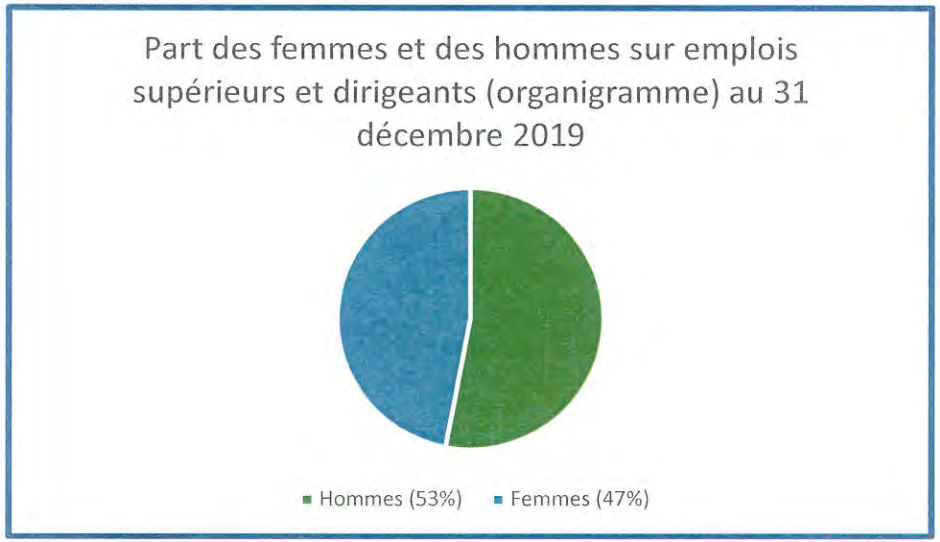

Part des femmes et des hommes de **catégorie C** parmi les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent au 31/12/2020
73,90%
26,10%
92,00%
8,00%
Fonctionnaires
Contractuels
Femmes
Hommes

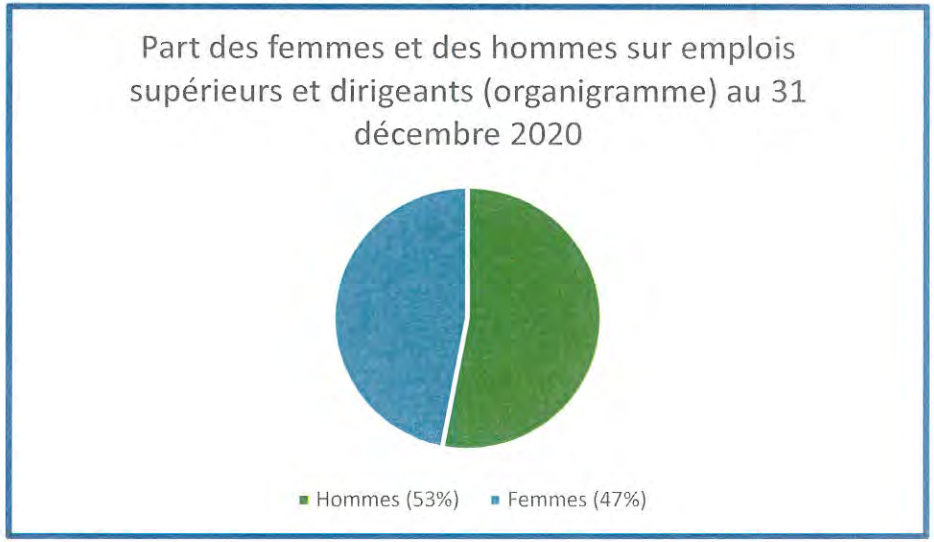
POSITIONNEMENT

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

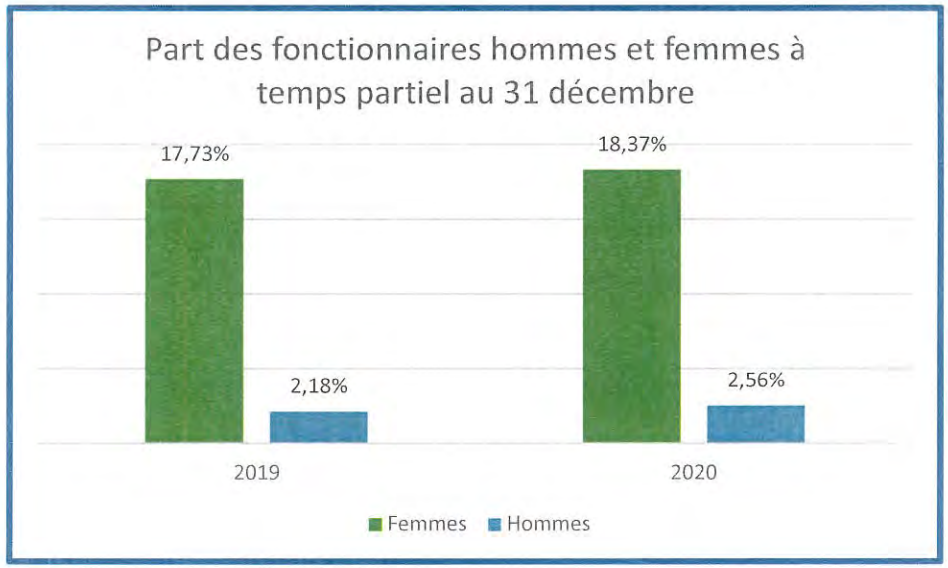


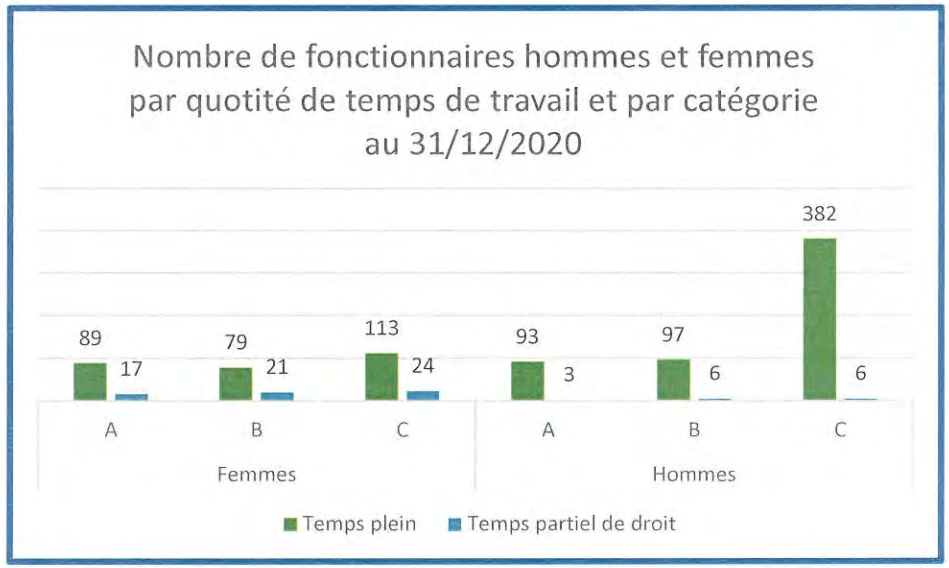


TEMPS DE TRAVAIL

INDICATEUR

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



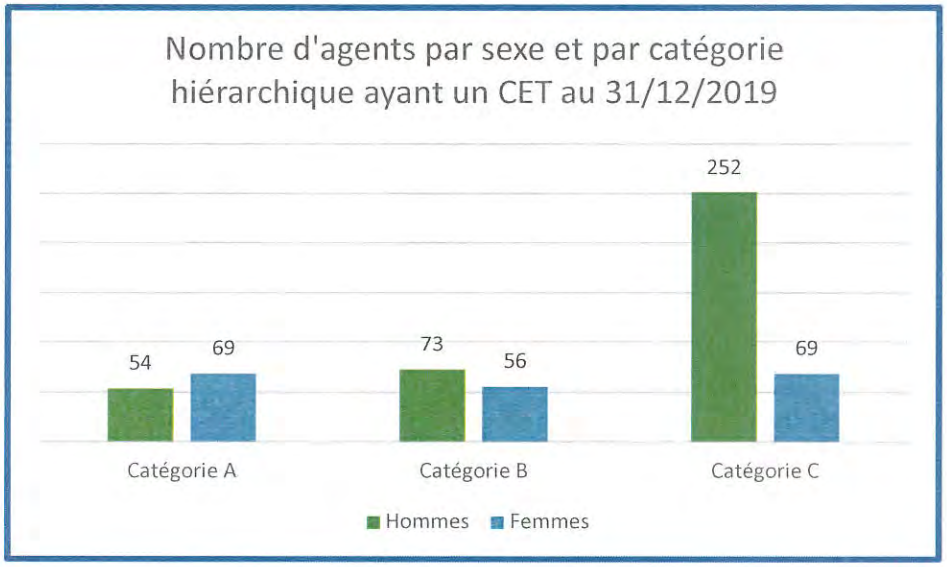


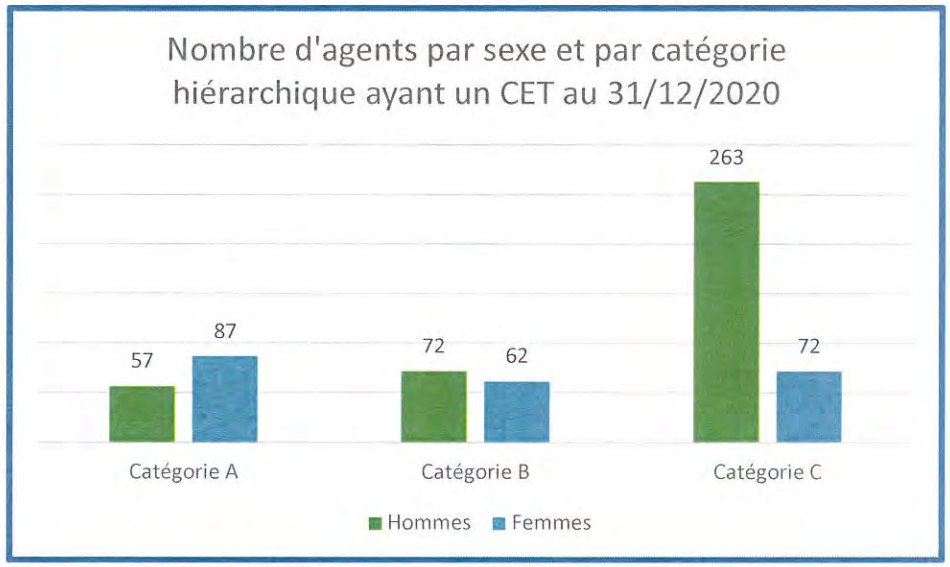
COMPTE EPARGNE TEMPS

INDICATEUR

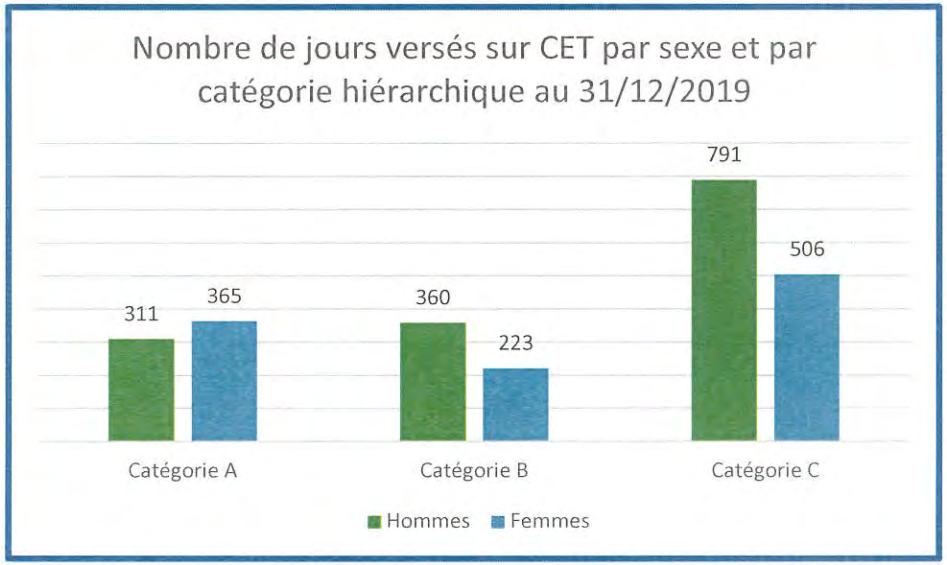
Nombre d'agents ayant ouvert un CET, nombre de jours versés, nombre de jours utilisés

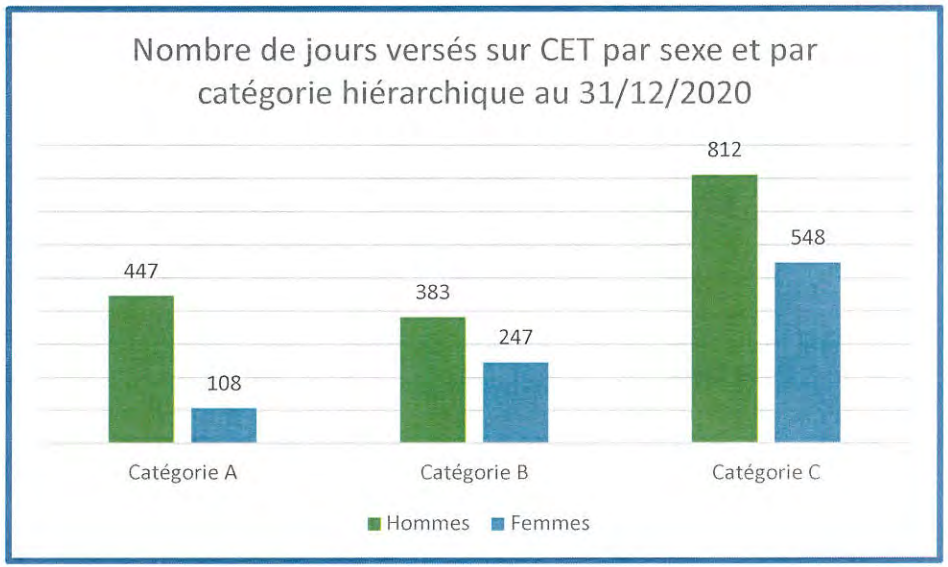
Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre



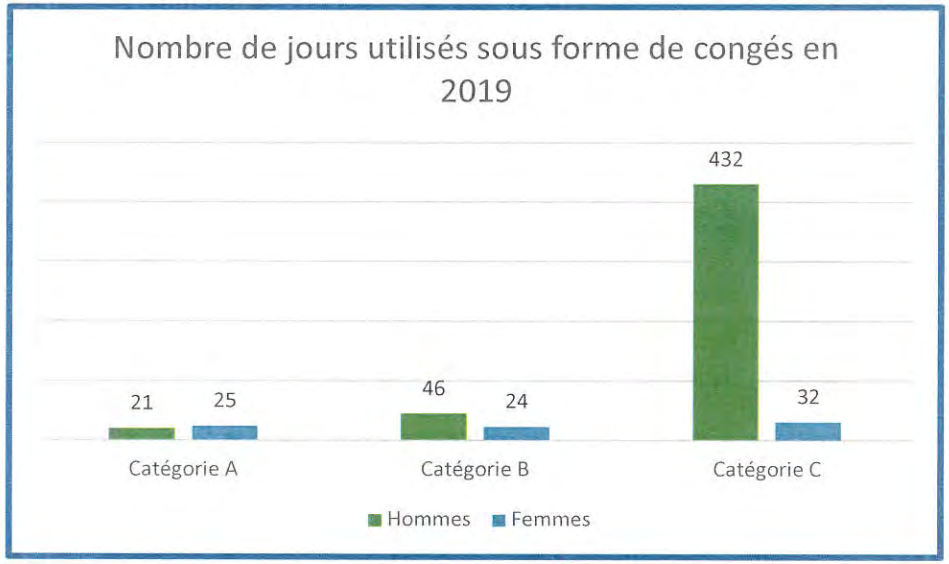


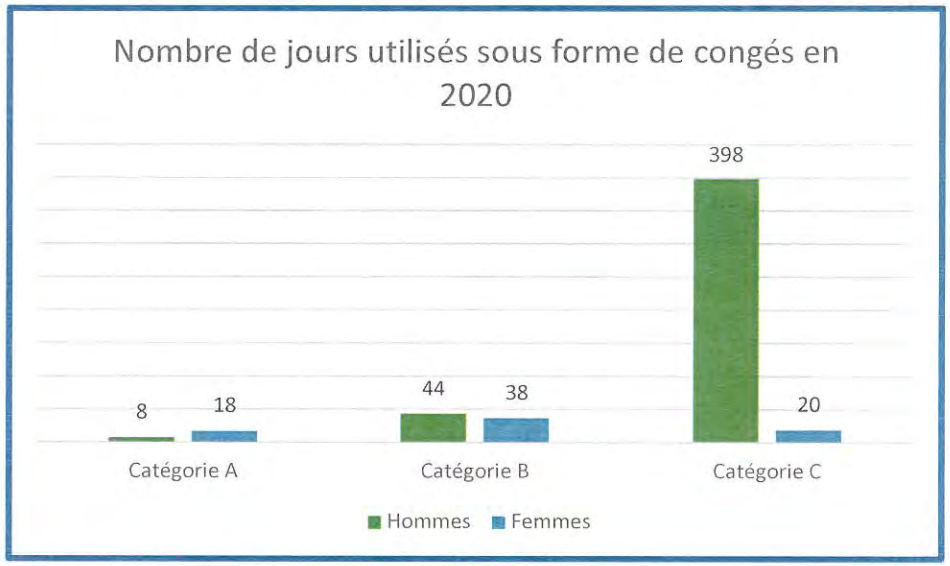
Nombre de jours versés par les bénéficiaires d'un CET au 31 décembre





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

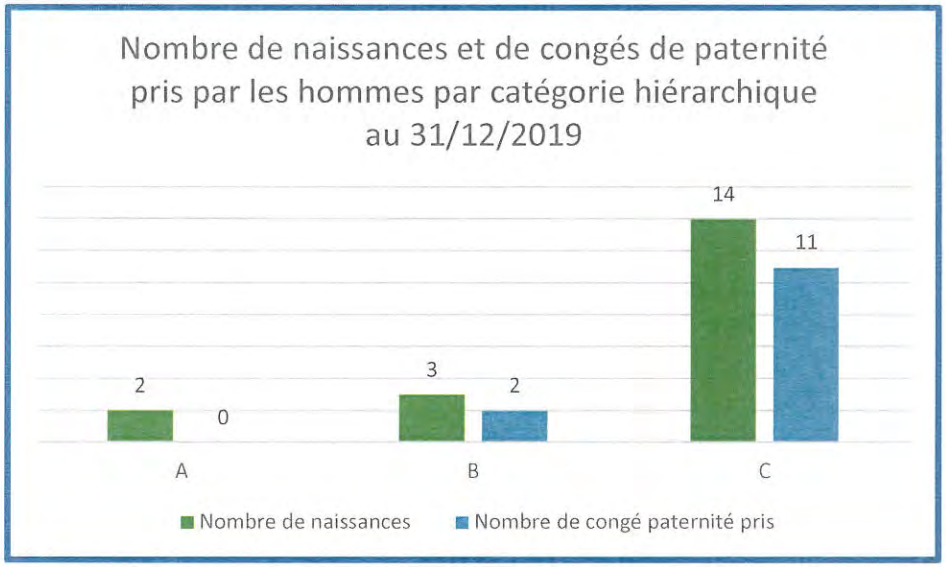


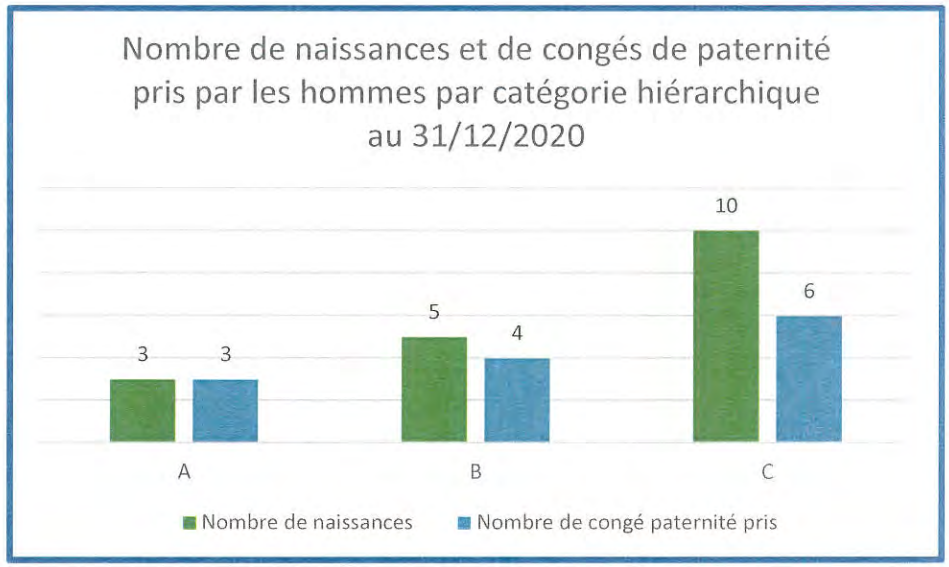


CONGES FAMILIAUX

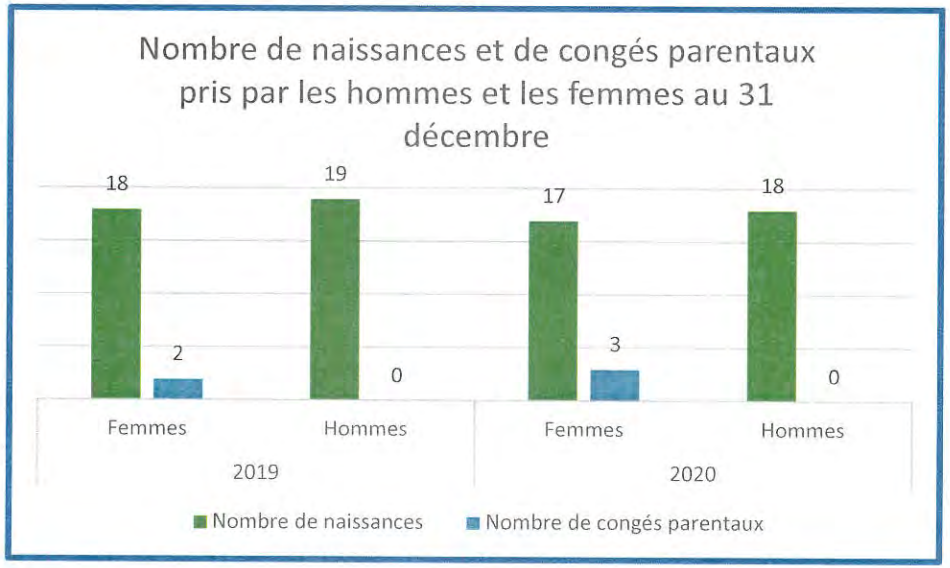
INDICATEUR

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





Nombre de naissances et de congés parentaux pris au 31 décembre



TELETRAVAIL

INDICATEUR

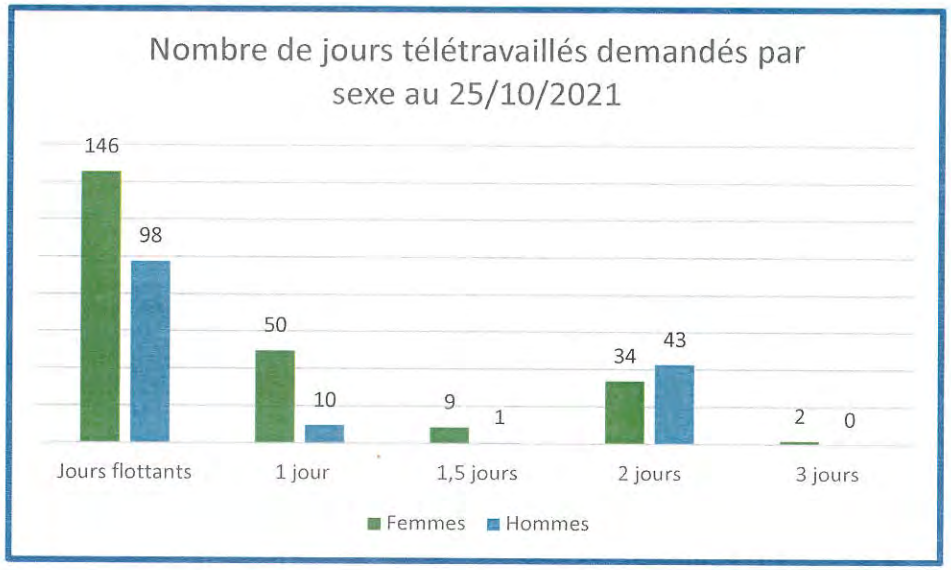
Nombre de demandes de télétravail

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

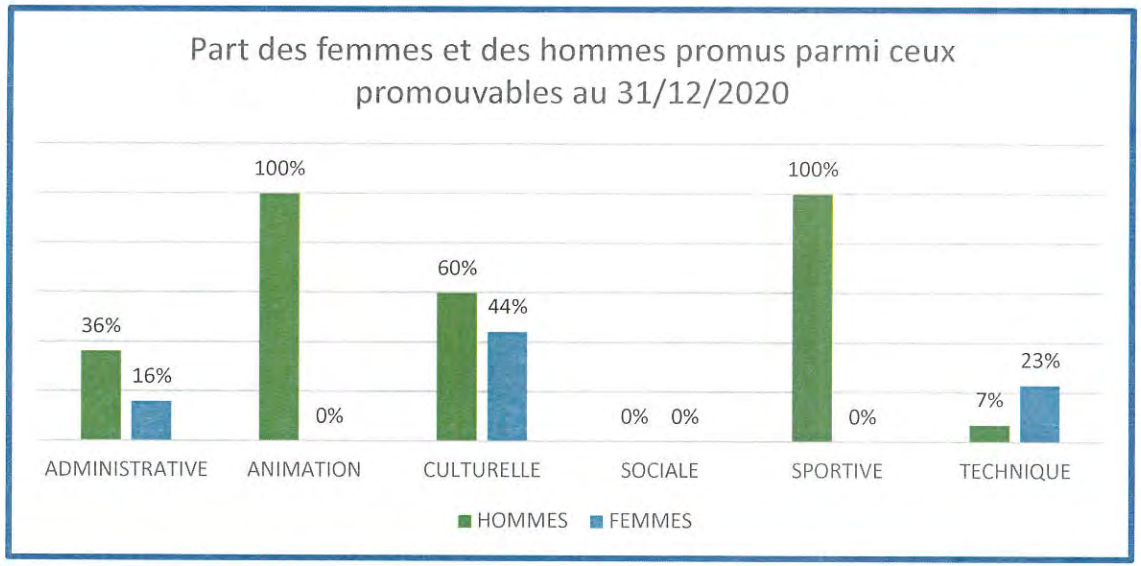


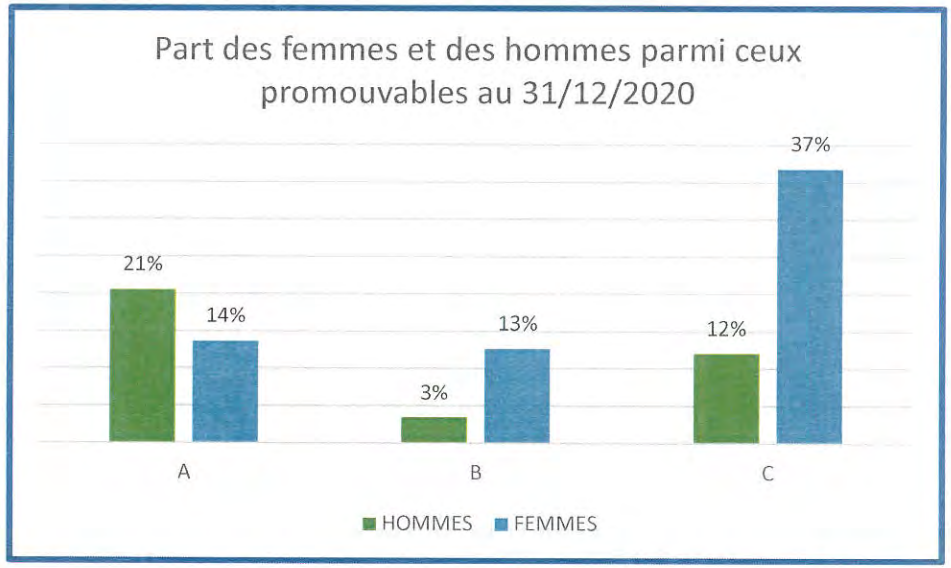
PROMOTIONS

INDICATEURS

Répartition des agents promouvables / promus

	CAP 2020					
FILIERE	**NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES**			**NOMBRE D'AGENTS PROMUS**		
	TOTAL	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**	**HOMMES**	**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**

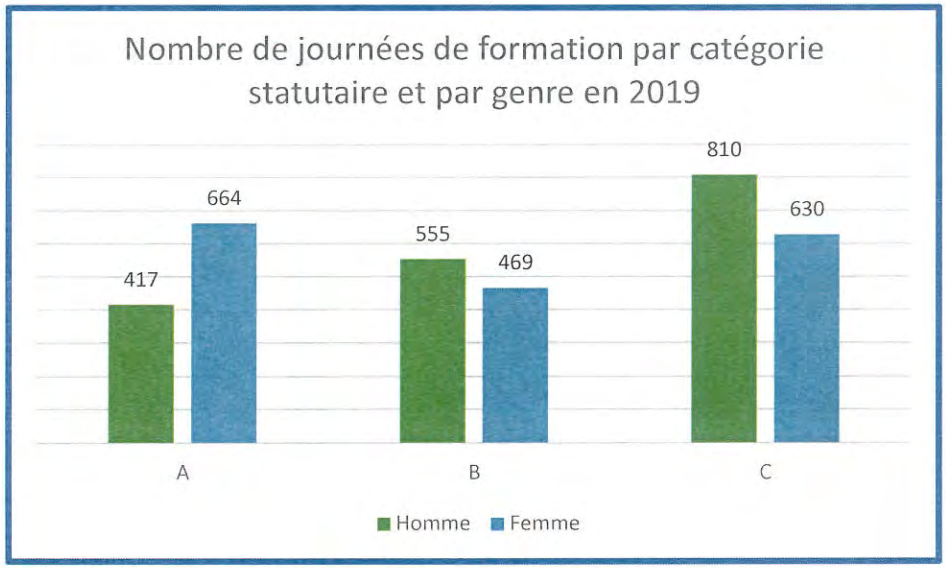

Part des femmes et des hommes promus parmi ceux promouvables au 31/12/2020
36%
16%
100%
0%
60%
44%
0%
0%
100%
0%
7%
23%
ADMINISTRATIVE
ANIMATION
CULTURELLE
SOCIALE
SPORTIVE
TECHNIQUE
HOMMES
FEMMES

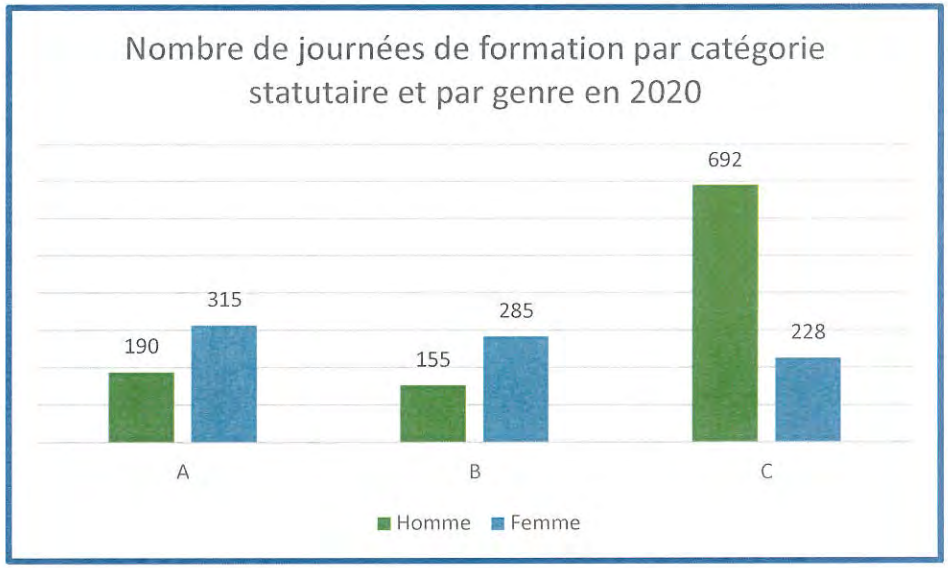

Part des femmes et des hommes parmi ceux promouvables au 31/12/2020
21%
14%
3%
13%
12%
37%
A
B
C
HOMMES
FEMMES

FORMATION

INDICATEUR

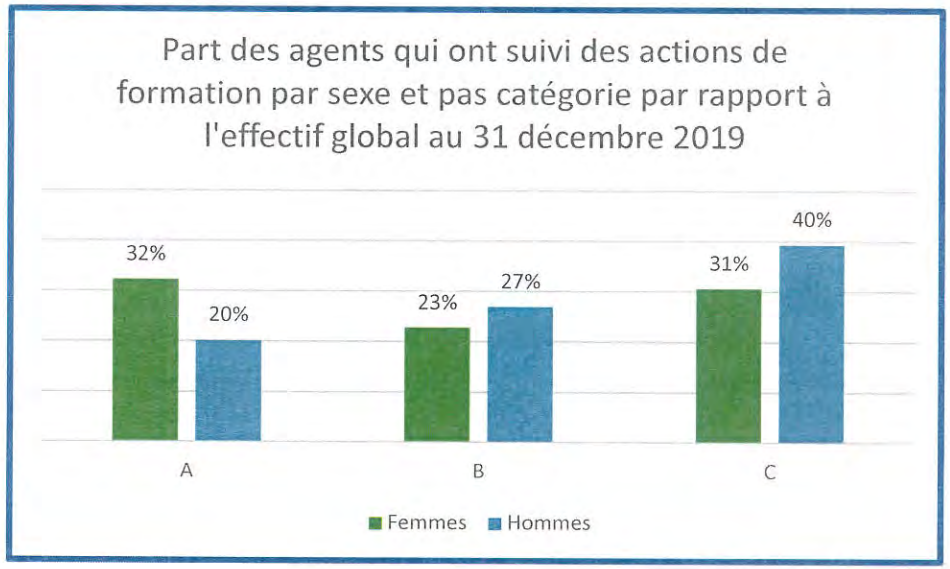
Nombre d'actions de formation par catégorie hiérarchique par genre

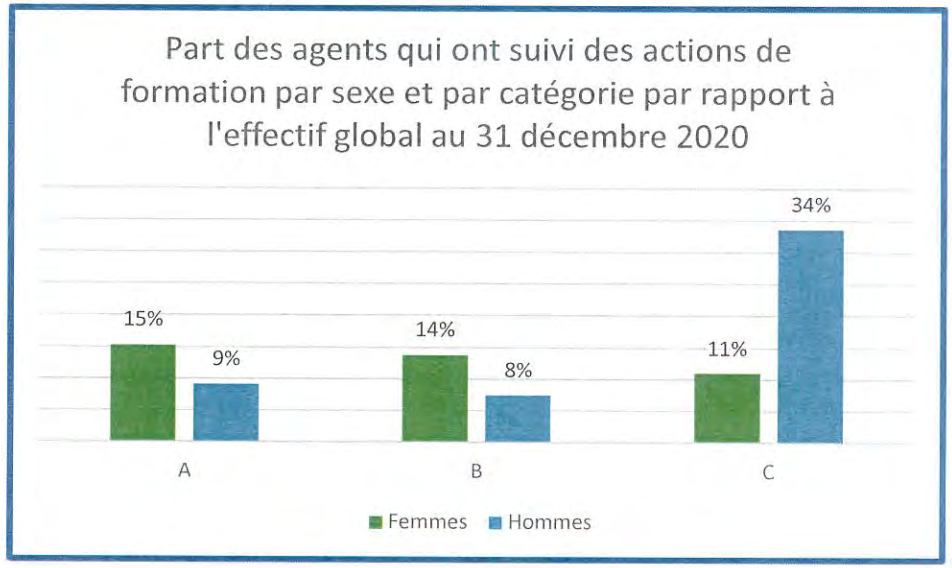




INDICATEUR

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

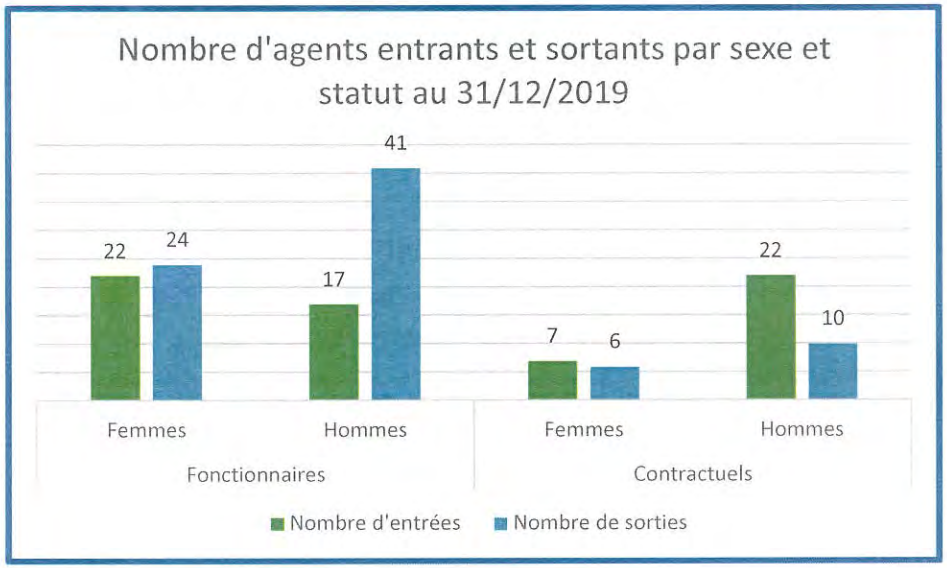


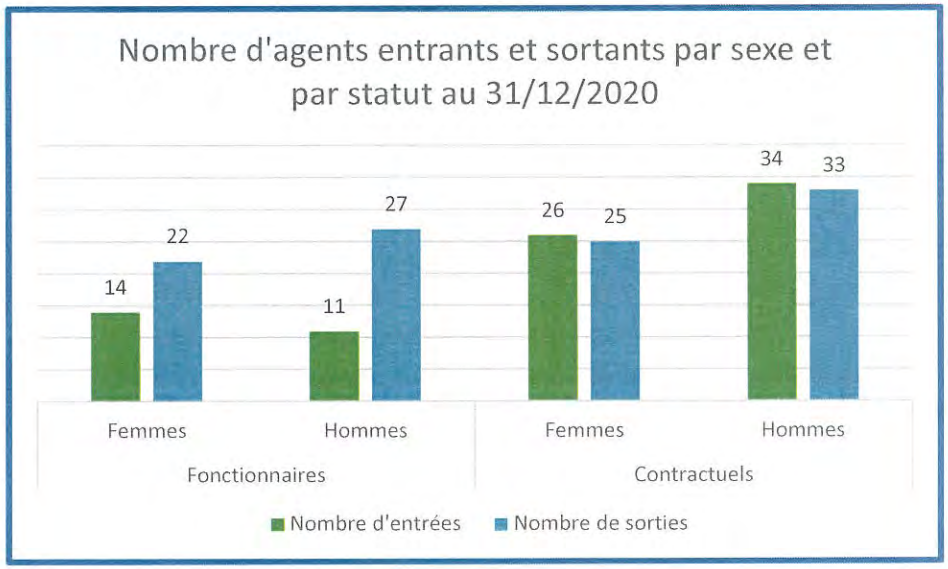


RECRUTEMENT

INDICATEUR

Répartition des agents recrutés selon le statut par type de recrutement

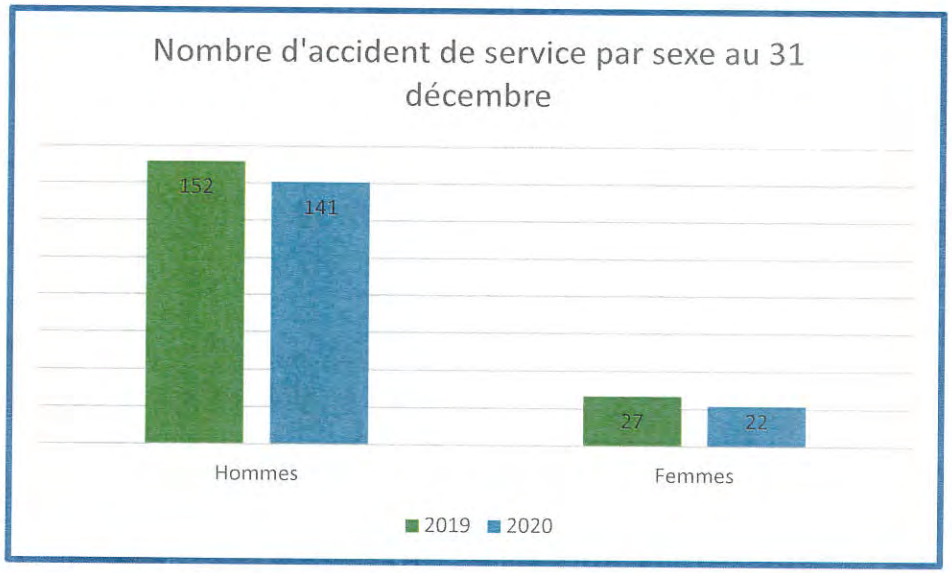


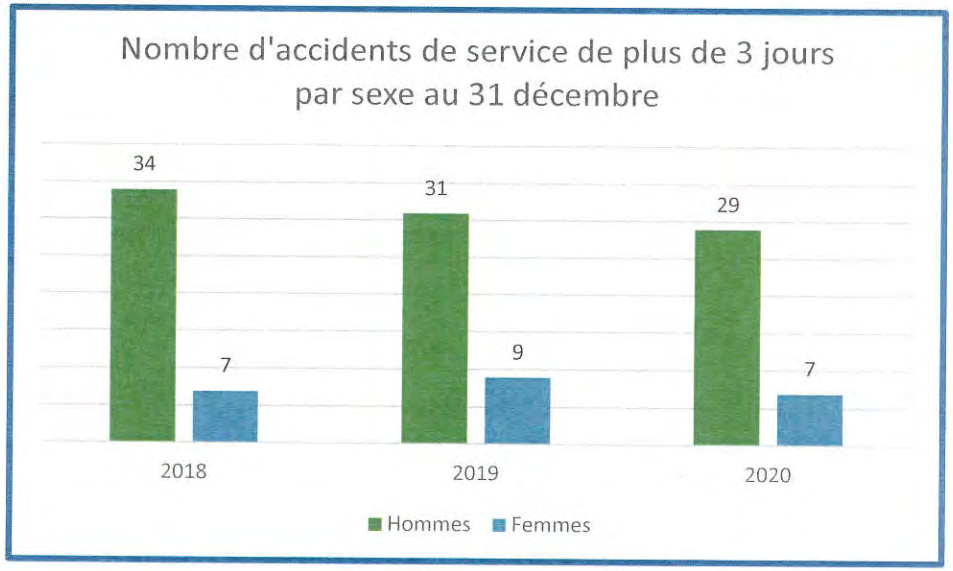


CONDITIONS DE TRAVAIL

INDICATEURS

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

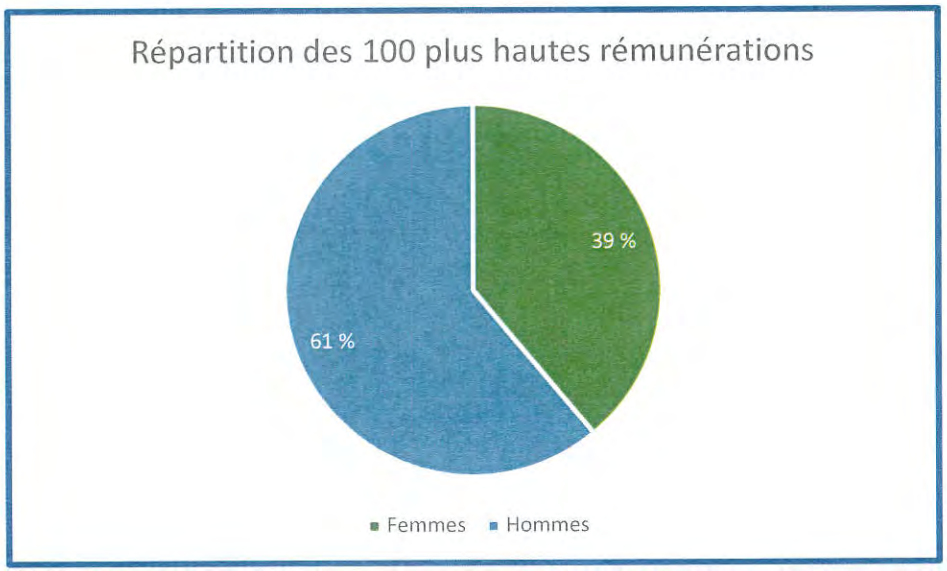




REMUNERATIONS

INDICATEUR

Répartition des 100 plus hautes rémunérations de la collectivité



IXBUS

Résumé de l'acte
057-200039865-20220131-2022-01-DC5-DE

Numéro de l'acte :	2022-01-DC5
Date de décision :	lundi 31 janvier 2022
Nature de l'acte :	DE
Objet :	Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
Classification :	8.6 - Emploi-formation professionnelle
Rédacteur :	Catherine DELLES
AR reçu le :	02/02/2022
Numéro AR :	057-200039865-20220131-2022-01-DC5-DE
Document principal :	99_DE-5.pdf

Historique :

02/02/22 08:36	En cours de création	
02/02/22 08:38	En préparation	Catherine DELLES
02/02/22 09:10	Reçu	Catherine DELLES
02/02/22 09:10	En cours de transmission	
02/02/22 09:10	Transmis en Préfecture	
02/02/22 09:18	Accusé de réception reçu	