

<i>Nombre de membres au Conseil Métropolitain : 101 titulaires – 42 suppléants</i>	<i>Conseillers en fonction : 101 titulaires – 42 suppléants</i>	<i>Conseillers présents : 77 Dont suppléant(s) : 0 Pouvoirs : 16 Absent(s) excusé(s) : 22 Absent(s) : 2</i>
--	---	---

Date de convocation : 28 mars 2023

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL METROPOLITAIN

**Séance du Lundi 3 avril 2023,**

Sous la présidence de Monsieur François GROSDIDIER, Président de Metz Métropole, Maire de Metz, Membre Honoraire du Parlement.

Secrétaire de séance : Nicolas KARMANN.

Point n° 2023-04-03-CM-17 :

**Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

Rapporteur : Madame Christiane GREINER

Le Conseil,  
Les Commissions entendues,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment ses articles L. 2311-1-2 et D. 2311-16,

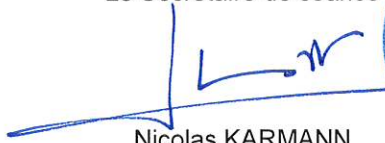
le Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle pour la période 2021-2023 approuvé par délibération du Conseil métropolitain en date du 13 décembre 2021,

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.

Metz, le 4 avril 2023

Le Secrétaire de séance



Nicolas KARMANN  
Directeur Général Adjoint



Pour extrait conforme  
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 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, s'est engagé pleinement sur ce sujet et a proposé un plan d'actions volontariste pour l'égalité professionnelle sur la période 2021-2023 qui a été adopté lors du conseil métropolitain du 13 décembre 2021.

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 2021, l'Eurométropole de Metz compte 1 248 agents en position d'activité sur poste permanent et non permanent dont 38,58% de femmes. Ce taux de féminisation est quasiment identique à celui de 2020 (38,82%).

Il en est de même s'agissant de la répartition femmes/hommes sur les emplois permanents (titulaires et contractuels) : 36,69% contre 36,73% en 2020.

- **Répartition par filière professionnelle pour les emplois permanents**  
**Comme pour les années précédentes, certaines filières restent à dominante soit masculine, soit féminine, soit féminine, selon les filières professionnelles.**

Ainsi la filière technique est composée de 87,31% d'hommes. Ils ne sont en revanche que 21,25% à relever de la filière administrative. Les filières culturelle et animation sont relativement mixtes, avec un taux de féminisation respectif de 44,76% et 55,56%.

La filière sportive est exclusivement masculine, celles sociales et médico-sociales sont quant à elles exclusivement féminines.

Au niveau de l'organigramme général, les femmes représentent 45% des 76 postes à responsabilité.

Le taux de représentation féminine sur les postes de direction est identique, soit 45% (15 femmes sur 33).

La Direction Générale est quant à elle féminisée à hauteur de 44 % (4 femmes et 5 hommes), en prenant en compte le secrétariat général.

- **Répartition par catégorie statutaire des fonctionnaires**

Pour l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A, le taux de féminisation est de 50,79%. Il est de 49,74% pour la catégorie B.

Par contre, il tombe pour les fonctionnaires en catégorie C à 25,15% (en légère baisse par rapport à 2020 : 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 2021, le taux des femmes fonctionnaires à temps partiel est de 18,3%. Chez les hommes, le temps partiel choisi reste très faible avec un taux de 1,91%.

S'agissant des congés de paternité, ils ont été sollicités en 2021 par 12 agents dont 3 agents en catégorie A, 1 agent en catégorie B et 8 en catégorie C, étant entendu que 2 agents qui auraient pu en bénéficier ne l'ont pas pris.

Concernant le congé parental, 1 femme en 2020 et 3 femmes en 2021 ont demandé à en bénéficier.

Le télétravail a été mis en place au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> septembre 2021. Au 31 décembre 2021, 399 agents bénéficient du télétravail dont 244 femmes soit 61% (pour rappel, elles sont 38,58% dans les effectifs globaux et 78,65% dans la filière administrative, principalement concernée).

- **Formation**

En 2020, les actions de formation ont davantage profité aux hommes (56%) qu'aux femmes (44%). En 2021, cette proportion s'est accentuée : 64,24% d'hommes et 35,76% de femmes.

- **Recrutement**

En matière de recrutement, 35 femmes ont été recrutées en 2021 pour 51 sorties et 37 hommes pour 67 sorties.

Concernant l'utilisation du portail « mouv'emploi », 38,53% des hommes ayant un compte ont postulé au moins une fois par ce biais à une offre d'emploi, contre 36,04 % pour les femmes.

- **Conditions de travail**

En matière d'absentéisme médical, 123 agents masculins et 22 agents féminins ont eu un accident de service, chiffres en baisse par rapport à 2020 (141 hommes et 22 femmes).

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

- **Rémunération**

Une étude spécifique sur l'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a été menée par la Direction des Ressources Humaines en 2022. Il en ressort, notamment, que le revenu brut fiscal moyen est de 30 874€ pour les hommes et de 30 375€ pour les femmes. L'écart de 1,6% entre les femmes et les hommes est très inférieur à la moyenne nationale qui se situe à 12%. On peut noter que le revenu brut fiscal moyen des femmes de plus de 50 ans est supérieur à celui des hommes de 1,13%.

Parmi les facteurs expliquant les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, on relève :

- La surreprésentation des femmes dans les emplois et les grades les moins rémunérés. On observe d'une part une concentration de femmes dans des emplois moins qualifiés et plus souvent précaires (temps partiel subi, emplois à temps non complet) ; d'autre part, une concentration des femmes dans les filières administratives moins rémunératrice que la filière technique (heures supplémentaires, astreintes...).
- Des choix professionnels féminins influencés par la culture et la société ainsi que des freins à la prise de responsabilité qui conduisent à la permanence d'un plafond de verre.

On comptabilise 34 % de femmes parmi les 100 plus hautes rémunérations de la collectivité contre 66% d'hommes alors que sur les 76 postes à responsabilité, la part des femmes est de 45%.



## 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
    - Evaluation réalisée en 2022
    - Un groupe de travail sur le traitement des écarts sera mis en place en 2023 afin de trouver des mesures encourageant la réduction des différences.

### 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
    - Equilibre respecté lors des avancements de grade et promotion interne
  
- 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

- Obligation annuelle respectée dans le cadre de la déclaration annuelle relative aux nominations équilibrées dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale

### **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<sup>er</sup> trimestre 2023
    - Réalisation d'un guide de la parentalité en 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
    - Communication des nouveaux droits familiaux dans la newsletter interne (allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 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
    - L'expérimentation du télétravail s'est poursuivie en 2022. Afin de recueillir l'avis des agents et de réaliser un bilan de cette expérimentation un questionnaire d'évaluation à destination des agents concernés et des encadrants a été proposé pendant l'été 2022. Il ressort de ce bilan que les principaux avantages du télétravail sont le gain de temps (absence de déplacements), la réduction du stress et de la fatigue et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
    - La pérennisation du télétravail sera proposée au conseil métropolitain du mois de décembre 2022.



#### **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<sup>er</sup> trimestre 2022
    - Communication sur le dispositif de signalement et publication d'un guide au 1<sup>er</sup> trimestre 2023
  
- 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<sup>er</sup> trimestre 2022
    - Formation programmée en 2023
  
- 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
    - Sensibilisation à l'égalité professionnelle lors de la journée des droits des femmes

### 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 2022, l'Eurométropole a soutenu l'AIEM (Association d'Information et d'Entraide Mosellane) pour 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'Égalité, pour accueillir les femmes victimes de violences dans leur couple. 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 29 727 €, décomposée comme suit : 8 000 € pour le lieu d'accueil et un accompagnement des femmes victimes de violences, 10 000 € pour un programme d'accompagnement des violences conjugales et 11 727 € pour la mise en place d'un intervenant social en commissariat et gendarmerie. L'Eurométropole a également accordé une subvention de 2 273 € au Centre Départemental d'Accès au Droit pour la poursuite de l'action « violentomètre ». Le « violentomètre » permet de mesurer le degré de violences dans le couple à partir d'exemples concrets du quotidien. En 2022, des sacs en papier personnalisés, composés au recto du « violentomètre » et au verso des numéros d'écoute et d'accueil pour les violences conjugales ont été distribués dans les pharmacies de l'Eurométropole dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes. L'idée étant toujours d'atteindre par un objet du quotidien les femmes victimes de violences conjugales.

L'Eurométropole a en outre accordé les subventions suivantes :

- 4 000 € à l'Association Planet Aventure pour l'organisation de Metz Trophy Aventure -événement sportif dédié à la lutte contre les violences faites aux femmes - et d'un programme de rencontres sportives pour les femmes ;
- 3000 € à Femina Tech, dans le cadre de la 4<sup>ème</sup> édition d'Automne Numérique. Cette association cherche à encourager les femmes à faire carrière dans les filières numériques et techniques. Elle a aussi pour objectif de changer les regards sur ces métiers.

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 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, en 2023 l'Eurométropole a pour projet de reconduire le partenariat avec les collègues Jules LAGNEAU (situé à Bellecroix) et Hauts de Blémont (situé à Borny). Il s'agit d'accueillir des jeunes dans le cadre de leurs stages de 3<sup>ème</sup>. L'Eurométropole engage une réflexion quant à l'accueil de jeunes garçons et à la valorisation des métiers en tension. Toujours dans l'optique d'agir sur la représentation des femmes, la collectivité poursuit son travail avec la Mission Locale du Pays Messin sur les stéréotypes métiers.

#### **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, mais aussi dans l'histoire de l'opéra. Après la période baroque où les rôles féminins étaient tenus par des hommes, chacun des deux sexes a retrouvé dès le XVIII<sup>e</sup> siècle sa place dans les ouvrages lyriques. Il est à préciser également que la parité hommes-femmes existe de fait au sein des personnels artistiques (chœur, ballet) des maisons d'Opéra, comme c'est le cas à Metz avec ses 24 choristes et ses 14 danseurs-danseuses.

L'égalité des conditions d'engagements des maîtres d'œuvre et personnels intermittents est l'une 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, régisseuse de scène...) font partie intégrante des distributions. Et en octobre 2022, l'opéra *Madame Butterfly* fut même programmé avec une équipe de production quasi-exclusivement féminine. Indépendamment des métiers plus 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.

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, cette dernière saison a mis en avant de grandes héroïnes de l'opéra et du ballet, comme Madame Butterfly, Mireille, Juliette ou encore La Princesse de Clèves.



- **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 prend en compte cette question dans le cadre d'une approche globale. Tout d'abord, nous sommes attentifs dans nos communications et dans le suivi des élèves à ne pas reproduire les représentations genrées (par exemple : la percussion serait un « instrument de garçon », la harpe serait un « instrument de fille », les garçons ne font pas de danse classique, les filles ne font pas de direction d'orchestre) afin que les enfants et les familles puissent s'identifier et s'inscrire à toutes les pratiques enseignées au sein de l'établissement. Par ailleurs, nous envisageons un module de formation continue des personnels proposé 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 permettre la valorisation de l'investissement féminin dans l'espace public, et de contribuer ainsi à l'émergence de figures positives et inspirantes, l'Eurométropole de Metz à fait le choix de donner à ses équipements sportifs le nom de 2 figures féminines, à même de porter cette exemplarité. Les élus de la Commission Culture et Sport seront invités à se pencher sur les noms et les parcours de ces femmes, afin de proposer une sélection de noms pour chacune des structures concernées.

**c. Développement économique**

**Insertion clauses :**

- Sont reprises dans l'ensemble des conventions d'objectifs et de moyens signées avec les acteurs de la chaîne d'appui les mentions suivantes :
- Article 3 « Actions » :
    - o Promouvoir et favoriser l'égalité hommes-femmes dans ses actions du quotidien et auprès des porteurs de projets.

- Article 7 « Engagement Républicain » engageant :
  - o 1° A respecter les principes de liberté, d'égalité, de fraternité et de dignité de la personne humaine, ainsi que les symboles de la Républiques au sens de l'article 2 de la Constitution.
- Annexe unique « Engagement n°4 » : Egalité et non-discrimination.

Notons que 2022 est la première année où est intégré l'Engagement Républicain.

**Actions 2022 des associations accompagnées :**

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

Une action principale dédiée à l'entrepreneuriat féminin : « Vis ma Vie d'entrepreneuse ».

C'est un programme national d'accompagnement pour les femmes qui entreprennent. Le but est de permettre 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. Le réseau Initiative France affirme ainsi sa volonté de rendre l'entrepreneuriat toujours plus accessible. Initiative Metz a permis la constitution de 10 binômes sur l'année 2022.

Au-delà de cette journée, le suivi se concrétise en général par la signature d'une convention de marrainage.

Sur 2022, 30 % des prêts de RIM ont été faits à des femmes.

- Réseau Entreprendre Lorraine (soutenue à hauteur de 10 000 €) :

Pour tendre vers un équilibre entre hommes et femmes, Réseau Entreprendre à lancé au niveau national un programme dédié baptisé « WOM'ENERGY », dont les objectifs sont les suivants :

- o Contribuer à la réussite et à l'épanouissement de tout entrepreneur homme et femme, créateur, repreneur ou développeur
- o Valoriser la complémentarité homme /femme dans la dynamique entrepreneuriale
- o Renforcer la mixité dans la gouvernance des associations
- o S'affirmer comme un Programme pour les femmes et les hommes
- o Accroître la visibilité des femmes chefs d'entreprise dans leurs domaines d'expertise et révéler leurs apports dans un réseau entrepreneurial
- o Accompagner davantage d'entrepreneurs -hommes et femmes- qui portent un projet créateur d'emplois et leur offrir la richesse d'un réseau de chefs d'entreprise mixte
- o Faire émerger des talents et in fine d'avoir un impact positif sur l'activité

Bien que se féminisant chaque année de plus en plus, les lauréats de Réseau Entreprendre Lorraine sont encore très majoritairement masculins : à l'heure actuelle, près d'un tiers de lauréats sont des femmes.

La déclinaison en local du programme « WOM'ENERGY » n'est pas encore opérationnelle, même si au quotidien, l'accompagnement du public féminin et la promotion de l'entrepreneuriat au féminin se fait naturellement.

- Le Filon (soutenu à hauteur de 25 000 €) :

Le Filon a une année d'existence ce qui n'a pas permis, aujourd'hui de travailler sur un dispositif spécifique.

S'ajoute à cela le champ d'action du Filon, l'Economie Sociale et Solidaire, qui recense un taux de femmes entrepreneuses et porteuses de projet important.

Sur 2022 :

- Au niveau de la « Fabrique A Initiatives » : la recyclerie du Sport est portée par un couple Laure et Thibault. Silver Geek est porté par un collectif de structures. Les autres projets ne sont pas encore au stade de l'identification du porteur.
- Au niveau de l'Incubateur : sur les 7 projets accompagnés au départ, 3 projets étaient portés par des hommes, 3 par des femmes, 1 par un collectif mixte.

La promotion 2023 de l'incubateur va être quasi exclusivement féminine.

9 projets présentés dont 6 portés par une femme, 1 porté par un homme et 2 par un duo Homme/femme.

Sur les 6 projets qui ont reçu un avis favorable, 4 sont portés par une femme, 1 par un homme et 1 par un duo Homme/femme

- Cohérence Projets (soutenu à hauteur de 10 000 €) :

Cohérence Projets s'inscrit dans une volonté de promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Avec 75% de femmes accompagnées en 2022, ces statistiques témoignent des actions en faveur du public féminin. L'accompagnement proposé articulé autour du test d'activité s'avère être une réponse adaptée aux difficultés qu'elles rencontrent en matière d'entrepreneuriat :

- o Le cadre sécurisé au travers du Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise leur permet de passer plus facilement à l'acte. A l'issue du test en couveuse, les créatrices disposent de données chiffrées précises sur leur activité et ont pu appréhender les spécificités du métier de chef d'entreprise. Elles peuvent ainsi créer leur entreprise en s'étant préalablement assurées de sa faisabilité et viabilité grâce à une validation sur le terrain.
- o L'accompagnement personnalisé leur permet de disposer d'outils pour défendre leur projet et améliorer leur positionnement dans la sphère économique et financière. La couveuse d'entreprises construit avec ces créatrices des plans d'actions qui leur permettent de faire évoluer leur projet.
- o La dimension de test leur permet de mieux appréhender l'articulation des temps entre vie professionnelle et personnelle : le dispositif aide les femmes à identifier leurs contraintes personnelles et à prendre les décisions adaptées dans le cadre de leur projet de création d'entreprise.
- o La mise en réseau se trouve facilitée par le collectif créé au sein de la couveuse d'entreprises : le dispositif favorise les échanges et les rencontres entre créatrices, encourage les femmes à rejoindre des clubs de créateurs, à travailler à la constitution d'un réseau.

De par la nature de l'accompagnement mais aussi a sa participation à divers événements en lien avec l'entrepreneuriat au féminin, Cohérence Projets portent une attention particulière à ce sujet.



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

Au niveau national, un programme spécifique dédié à l'entrepreneuriat au féminin est développé. Favoriser l'émancipation économique des femmes, lever les freins, accompagnement sur-mesure et financement spécifique, autant d'actions et d'ambitions mises en œuvre à destination des femmes dans le cadre de ce programme.

Ce dernier est relayé au niveau local. Au 18/11/2022, notons que sur l'Eurométropole de Metz, 39% des projets sont portés par des femmes.

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

Positionnement historique de France Active sur l'entrepreneuriat au féminin avec l'objectif de lever les freins à l'entrepreneuriat des femmes grâce à sa garantie égalité femmes (jusqu'à 80% de quotité garantie et exclusion des cautions personnelles), qui permet de faciliter l'accès au prêt bancaire.

En 2021, 71% des projets accompagnés par France Active Lorraine sont portés par des femmes.

Mise en place d'un partenariat avec les déléguées aux droits des femmes des 4 départements du territoire lorrain. Ce partenariat donne lieu notamment à :

- o La participation de celles-ci à nos comités d'engagement (Mme Vautrin pour le département de la Moselle)
- o L'organisation d'ateliers ou webinaires

Dans le cadre de l'Entrepreneuriat au féminin Grand Est, France Active Lorraine a organisé en le 22/11/2022 une journée "Toutes au top pour entreprendre" une journée dédiée aux femmes entrepreneuses de la Lorraine avec des ateliers autour des freins et de la confiance en soi.

L'engagement de France Active Lorraine dans l'entrepreneuriat au féminin passe également par une participation au Salon GO dédié à la création d'entreprise (le 25/11/22 à Metz)

Pour 2023, l'objectif est de continuer à mener des actions pour favoriser l'entrepreneuriat par les femmes et lever leurs freins, en lien avec la déléguée aux droits des femmes et dans le cadre du Plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat de Femmes (PAREF).

- CAP'ENTREPRENDRE (soutenue à hauteur de 10 000 €):

En 2021, 87 entrepreneurs sont intégrés dans la structure, dont 47 femmes (représentant 54% de l'ensemble). L'entrepreneuriat féminin est donc au cœur des activités d'accompagnement de CAP'ENTREPRENDRE. Au-delà du suivi quotidien, des actions spécifiques et participations à événements sont réalisées.

A titre d'exemple, nous citerons les « Mini Coop' » qui visent à accompagner sur 15 jours des porteurs de projets et de les guider dans l'entrepreneuriat, à travers 5 étapes :

- 1- Lancement de la Mini-Coop
- 2- Développement personnel
- 3- Co-construction du modèle économique

- 4- Mise en œuvre du projet
- 5- Evaluation et perspectives

Inscrite dans le cadre du Mois de l'Économie Sociale et Solidaire, cette action sur le territoire de l'Eurométropole a permis de suivre entre le 14 et le 28 novembre 2022 8 femmes issues des QPV dans leurs projets.

#### **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 et poursuivies en 2022 :

##### **- 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 est 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 à son lancement dans la presse, dans les véhicules du réseau LE MET et sur les réseaux sociaux.

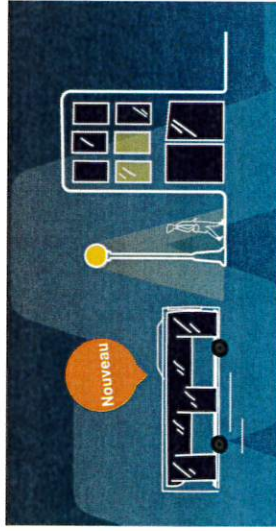


La communication sur ce service s'est poursuivie en 2022 sur les réseaux sociaux et sur le site internet du réseau LE MET' ([www.lemet.fr](http://www.lemet.fr)) :



## Dès 21h, descendez entre deux arrêts sur les LIANES L1 à L5

Le conducteur sélectionne le lieu de descente afin de garantir votre sécurité.



## Pour votre sécurité, le Réseau LE MET vous propose de descendre entre 2 arrêts.

### Comment cela fonctionne-t-il ?

A sa montée dans un bus, le client signale au conducteur son souhait de bénéficier de ce service d'arrêt à la demande. Il pourra être déposé entre 2 arrêts de sa LIANE L1 - L2 - L3 - L4 ou L5. Chaque conducteur tiendra compte de la configuration de la voirie pour s'arrêter à des endroits permettant d'être en sécurité.

### Les zones de descente s'effectueront :

- Dans un lieu ayant un éclairage suffisant
- Où la visibilité sera dégagée et le revêtement du sol stable,
- Il ne devra pas y avoir de stationnement de véhicules,
- Un chemin piéton adapté devra se trouver près de la zone de descente.

**Ce service est proposé chaque soir à partir de 21h.**



Après un an de mise en œuvre, il s'avère que ce service est peu demandé.

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

Une procédure spécifique a été mise en place par la SAEMM 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 préédigé depuis le pupitre du Système d'Aide à l'Exploitation et à l'Information des Voyageurs (SAEIV). Ce message préédigé 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 :

En 2022, TAMM a renouvelé 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.



- Campagne de recrutement de conducteurs / conductrices :

En 2022, l'exploitant du réseau de transport de l'Eurométropole de Metz comme tous les transporteurs nationaux a fait face à une pénurie d'agents de conduite. Afin d'inciter les futurs candidats et candidates à rejoindre le réseau LE MET', de nombreuses initiatives ont été entreprises par TAMM (formation au titre professionnel, job dating, intervenant extérieur faisant du démarchage sur les marchés...). Dans le dossier de presse concernant le Job dating, la parole a été donnée à des conductrices afin qu'elles présentent leur métier.



## Ils sont conductrices et conducteurs sur le réseau LE MET'



**Carole**

J'apprécie l'autonomie de ce métier : nous devons gérer en autonomie tout ce qui arrive durant notre service !  
Les horaires atypiques et décalés permettent d'organiser sa vie différemment de lorsque l'on a des horaires de bureau.



**Stéphane**

J'ai souhaité intégrer une entreprise qui me permettrait d'avoir une certaine sécurité de l'emploi. Intégrer le réseau LE MET' m'a permis de me projeter dans des projets personnels plus sereinement.  
Par ailleurs, j'aime conduire des véhicules à gros gabarits et grâce à ce métier, j'ai le sentiment d'être utile au quotidien pour la Métropole et mes clients !



**Jérémie**

J'avais envie d'être utile à mon agglomération et étant donné que j'aime conduire et que j'aime également être en contact avec des clients, j'ai choisi ce métier qui est rempli de plein de petites attentions de la part de nos clients !



**Lucas**

Mon papa est également conducteur de bus sur le réseau LE MET', cela m'a donc paru naturel de prendre la suite, d'autant que j'aime conduire et que j'ai toujours été intrigué par les bus que j'adorais regarder passer lorsque nous allions à Metz.



**Hanane**

J'ai commencé ce métier à l'âge de 22 ans, cela fera bientôt 18 ans que je suis conductrice dans l'entreprise !

Ce qui me plaît dans ce métier c'est la conduite plus particulièrement en urbain, le contact clients et le fait de ne pas être toute la journée dans un bureau.

Si le métier est fait correctement, de façon professionnelle, avec gentillesse et le sourire, la journée se passe sans problèmes malgré, certes, les aléas du métier comme la circulation ou parfois, les incivilités.

Le fait de travailler en horaires décalés n'est pas évident au début car on n'a pas d'horaires fixes mais je m'y suis habituée et avec le temps on a la possibilité de postuler pour avoir des horaires plus réguliers.

Patrice, mon conjoint, qui est également conducteur et moi, travaillons une semaine du matin et une semaine de l'après-midi en décalé, ce qui nous arrange beaucoup pour les enfants car il y a toujours quelqu'un à la maison pour eux du matin au soir.

Certes nos horaires peuvent être difficiles mais permettent de s'adapter à la vie quotidienne en étant disponible en journée pour d'éventuels rendez-vous ou autre.

De plus, ce métier offre un salaire assez convenable surtout sur le long terme et puis, quand on aime ce que l'on fait alors tout va bien !

lemet.fr -     

Cette campagne de recrutement a permis à TAMM de recevoir un grand nombre de candidatures pour le métier de conducteur/conductrice. Au dernier trimestre 2022, cela va déboucher pour l'exploitant sur l'embauche d'une vingtaine d'agents de conduite. Il pourra ainsi assurer l'ensemble des services de transport souhaités par l'Eurrométropole de Metz.

- 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 (50% 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 2021



**EFFECTIFS**



**INDICATEUR**

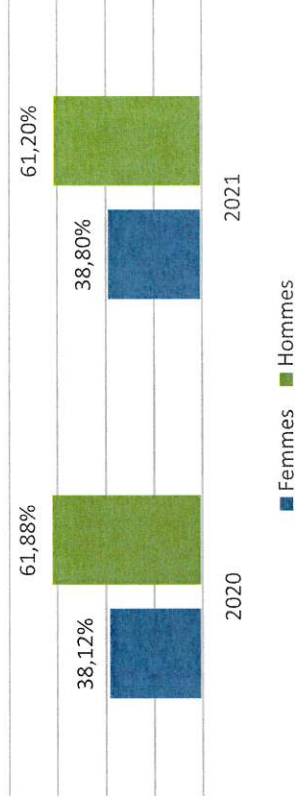
Effectifs physiques des titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents par catégorie hiérarchique

Effectif Eurométropole de Metz	Contractuel		Fonctionnaire		Autre statut	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Categorie A	50,88%	49,12%	50,52%	49,48%	72,73%	27,27%
Categorie B	42,11%	57,89%	50,00%	50,00%	66,67%	33,33%
Categorie C	23,88%	76,12%	25,80%	74,20%	40,00%	60,00%
Sans categorie	66,67%	33,33%				
<b>Total</b>	<b>48,38%</b>	<b>51,62%</b>	<b>36,16%</b>	<b>63,84%</b>	<b>63,16%</b>	<b>36,84%</b>

### Répartition de l'effectif par sexe et par catégorie au 31/12/2021

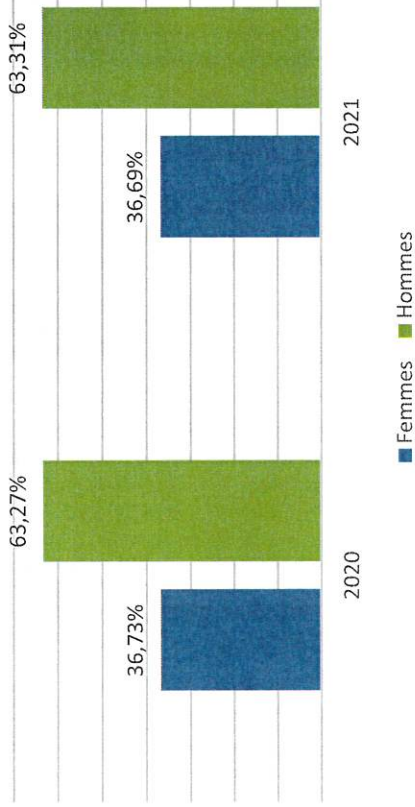


### Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques de titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31 décembre

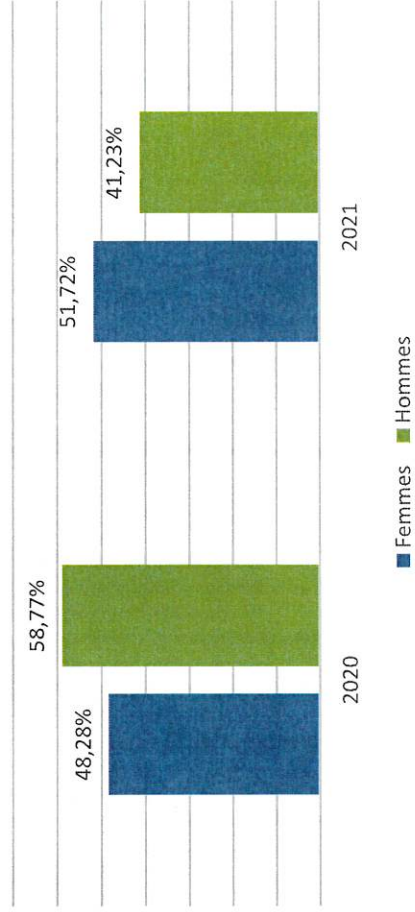




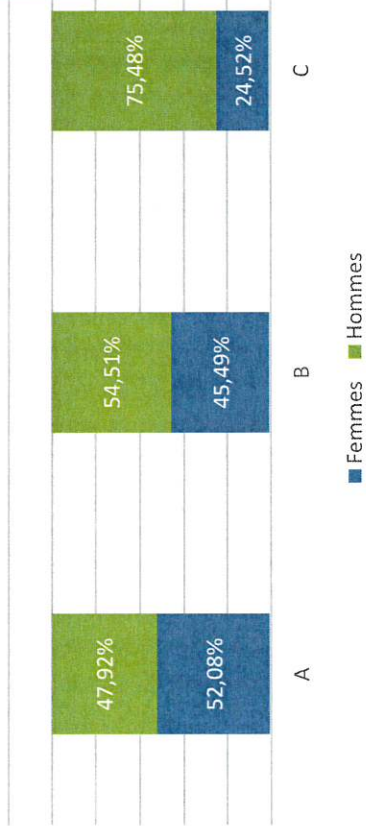
### Part des femmes et des hommes sur emplois permanents au 31 décembre



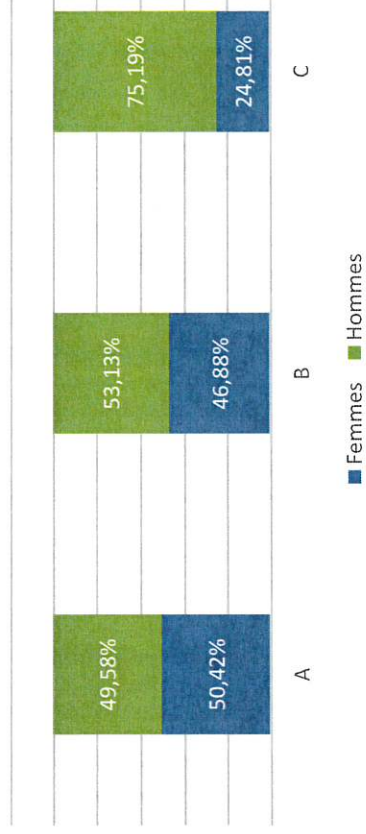
### Part des femmes et des hommes sur emplois non permanents au 31 décembre



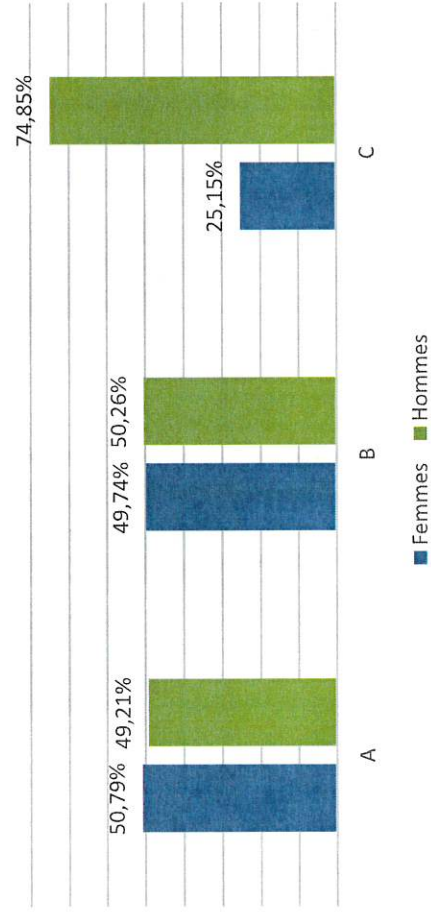
Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques en fonction de leur catégorie statutaire 31/12/2020



Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques en fonction de leur catégorie statutaire au 31/12/2021



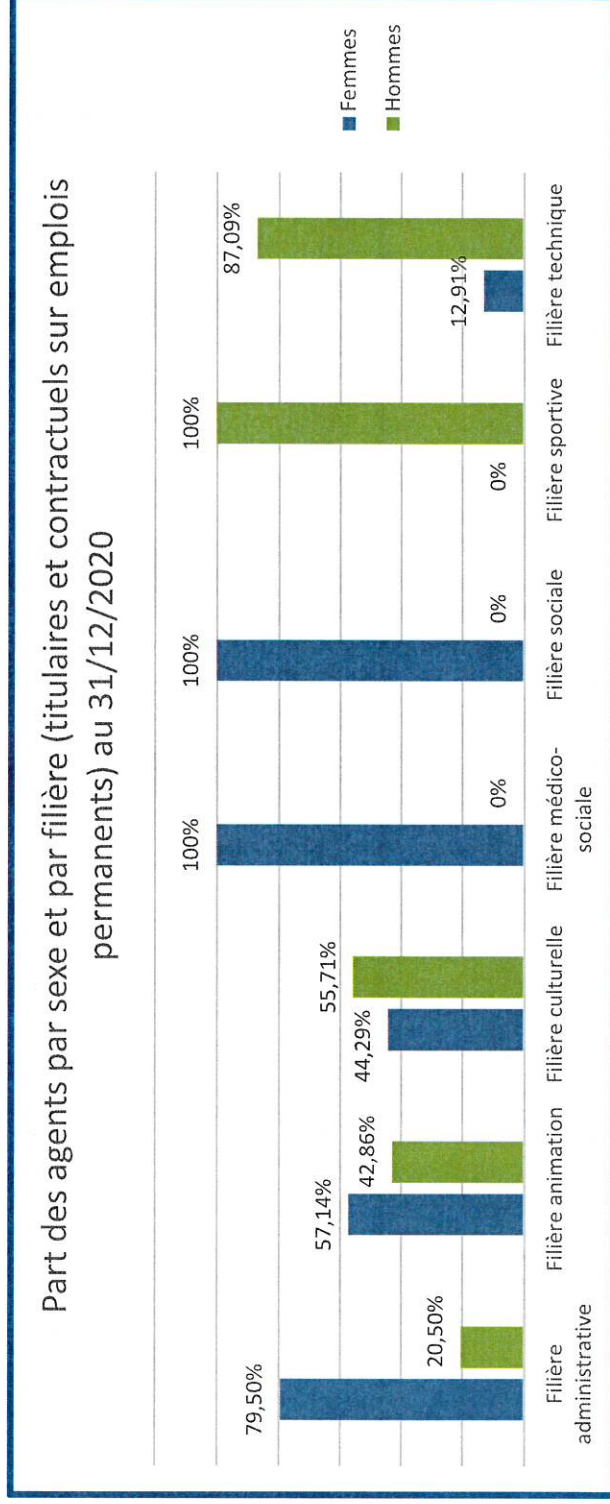
Répartition des fonctionnaires par catégorie statutaire au 31/12/2021





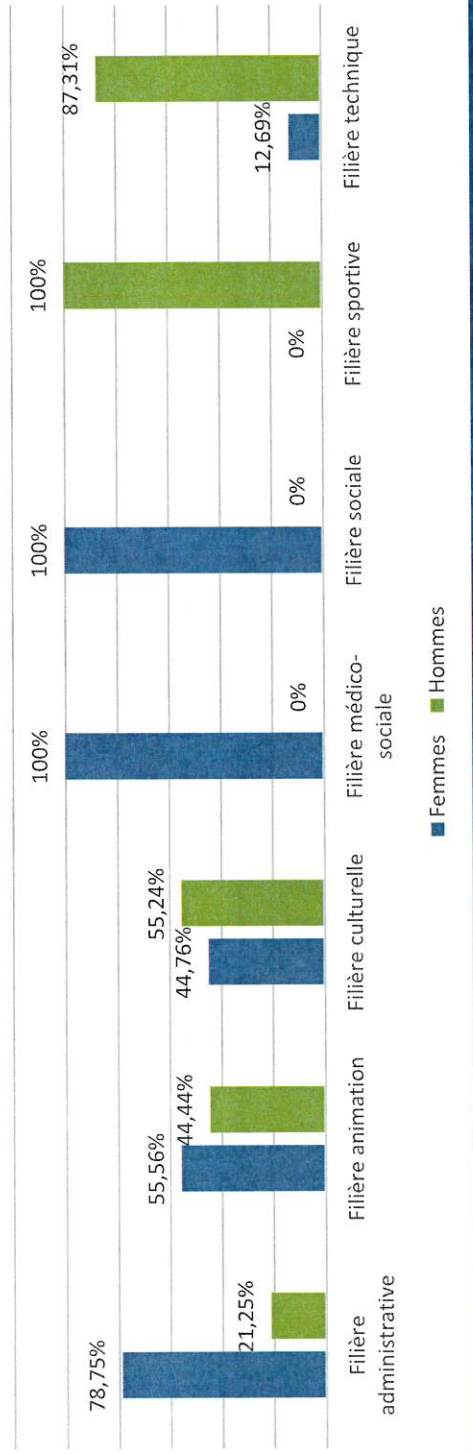
## INDICATEUR

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





### Part des agents par sexe et par filière (titulaires et contractuels sur emplois permanents) au 31/12/2021

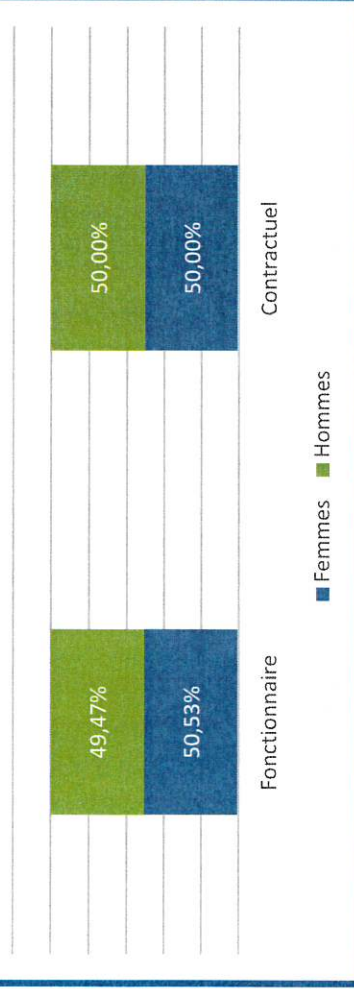




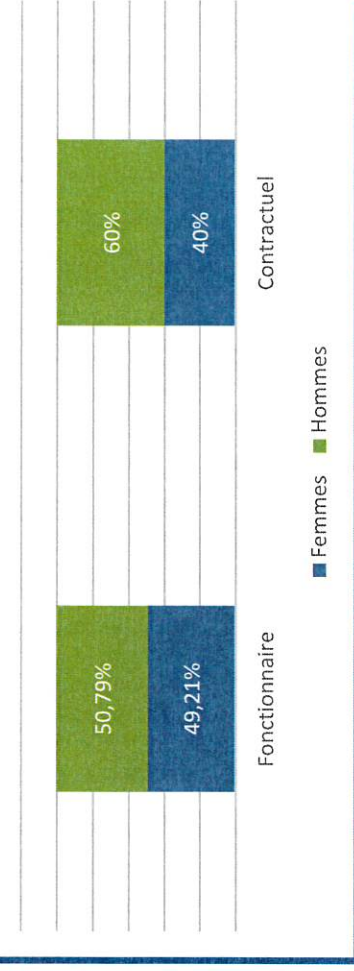
## INDICATEUR

Effectifs des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique sur emplois permanents

Part des femmes et des hommes de **catégorie A**  
sur emplois permanents au 31/12/2021



Part des femmes et des hommes de **catégorie B**  
sur emplois permanents au 31/12/2021









## POSITIONNEMENT

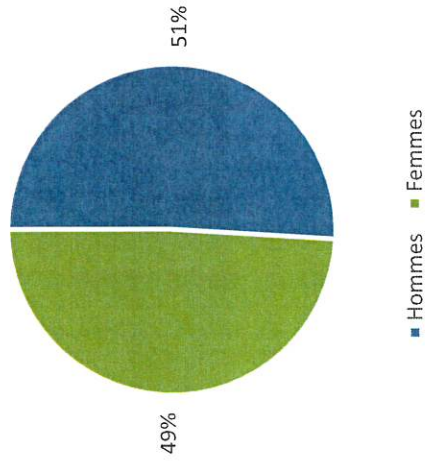


### INDICATEUR

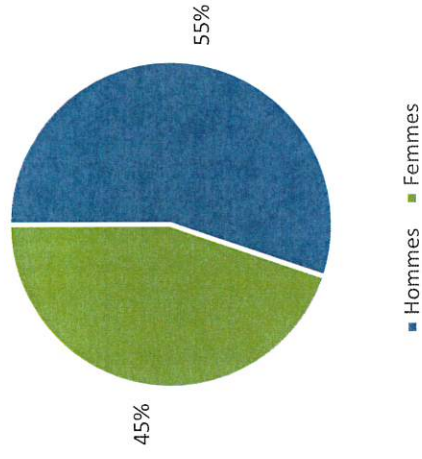
Répartition des effectifs sur les postes à responsabilité pourvus (organigramme général)

Répartition des effectifs des postes à responsabilité (organigramme)	Hommes	Femmes	Total
2020	38 (51%)	36 (49%)	74
2021	42 (55%)	34 (45%)	76

Part des femmes et des hommes sur emplois de direction au 31 décembre 2020



Part des femmes et des hommes sur emplois de direction au 31 décembre 2021



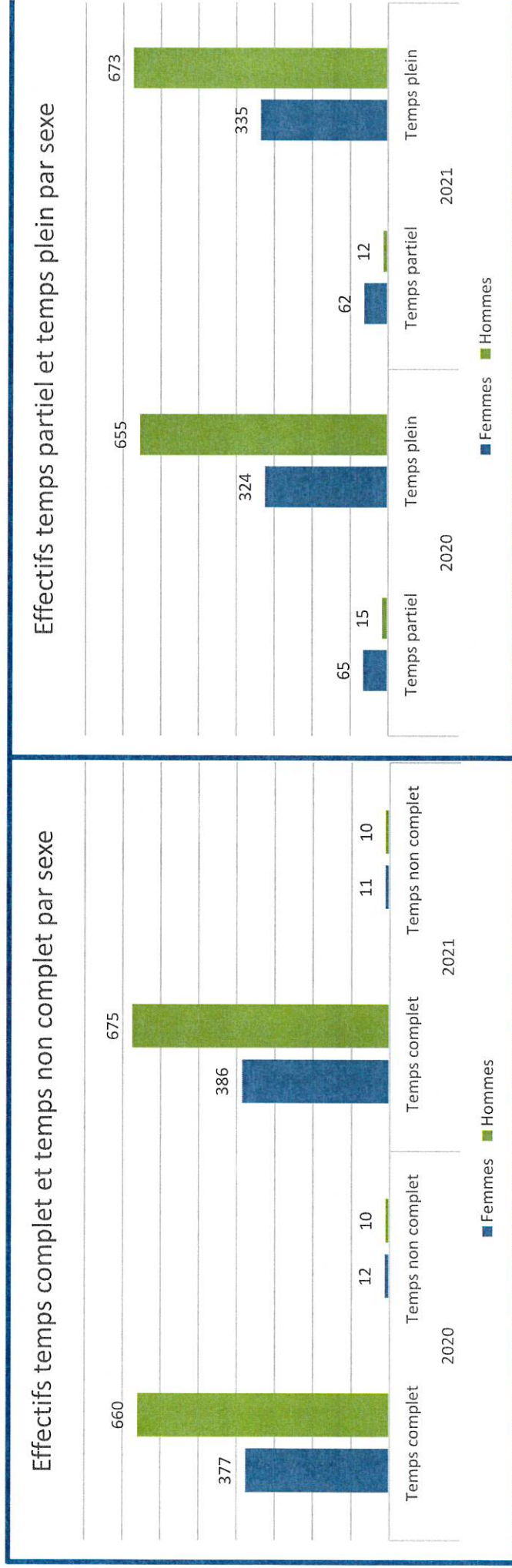


## TEMPS DE TRAVAIL



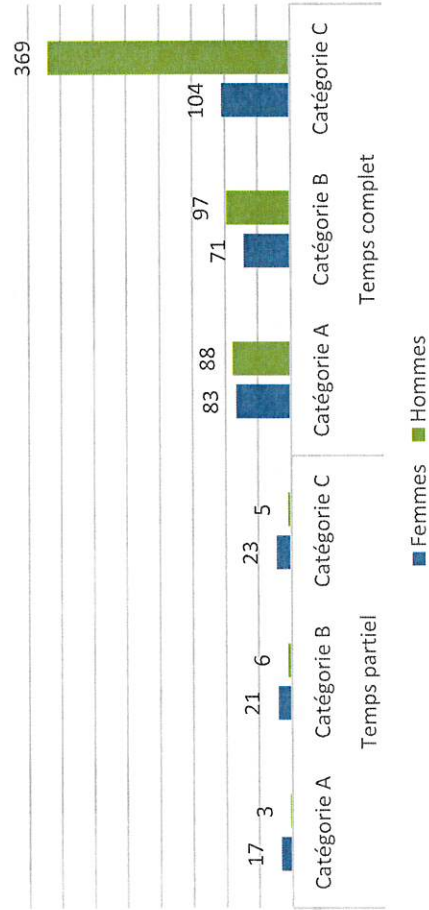
### INDICATEUR

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

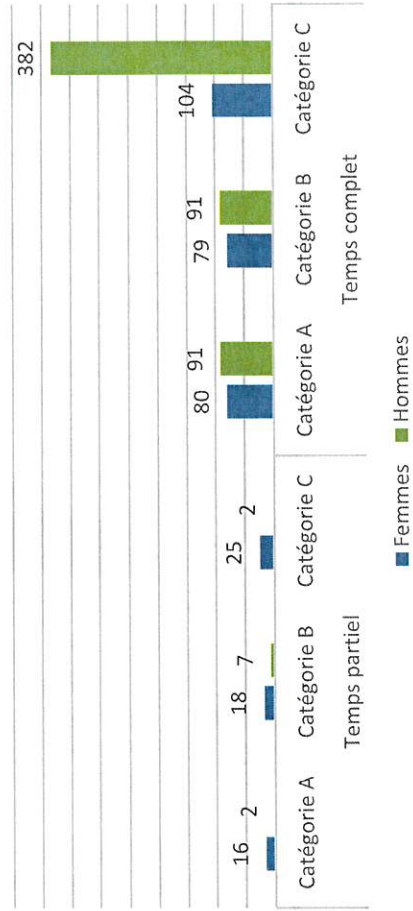




Effectifs des fonctionnaires à temps partiel et temps plein par sexe et catégorie au 31/12/2020



Effectifs des fonctionnaires à temps partiel et temps plein par sexe et catégorie au 31/12/2021





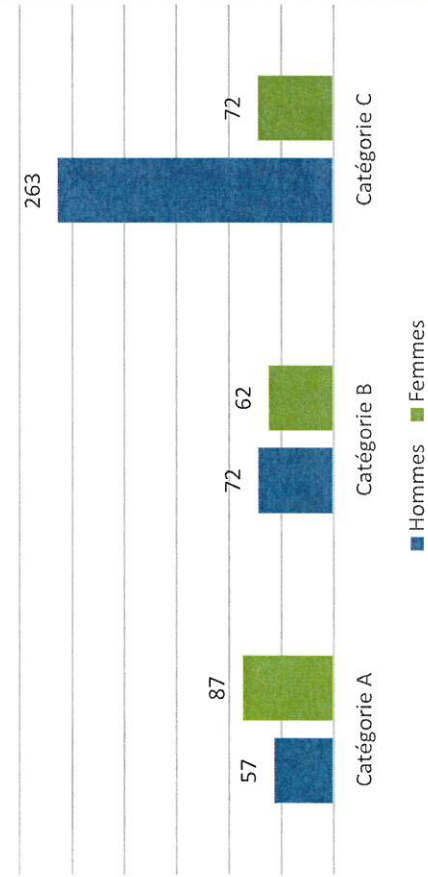
## COMPTE EPARGNE TEMPS



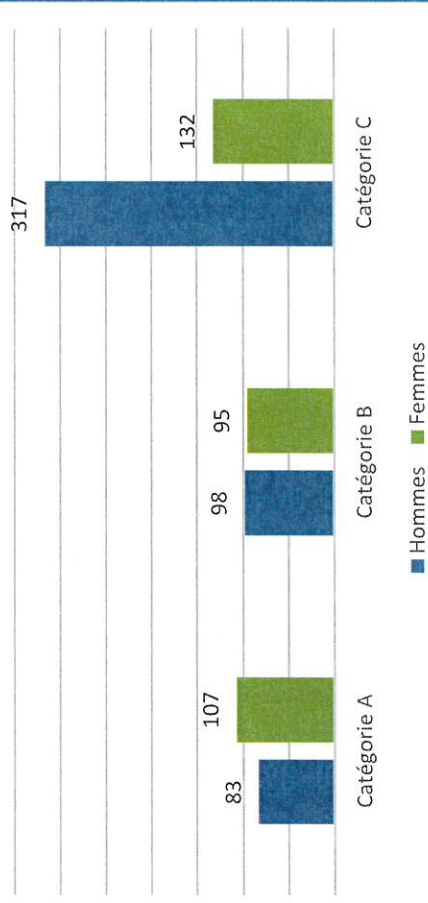
### INDICATEUR

Nombre d'agents ayant ouvert un CET

Nombre d'agents par sexe et par catégorie hiérarchique ayant un CET au 31/12/2020



Nombre d'agents par sexe et par catégorie hiérarchique ayant un CET au 31/12/2021



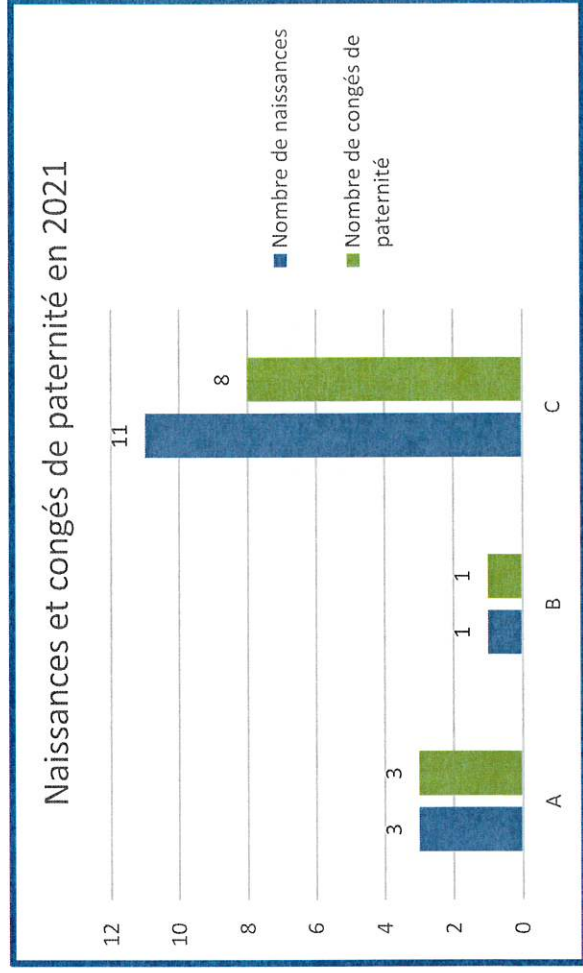
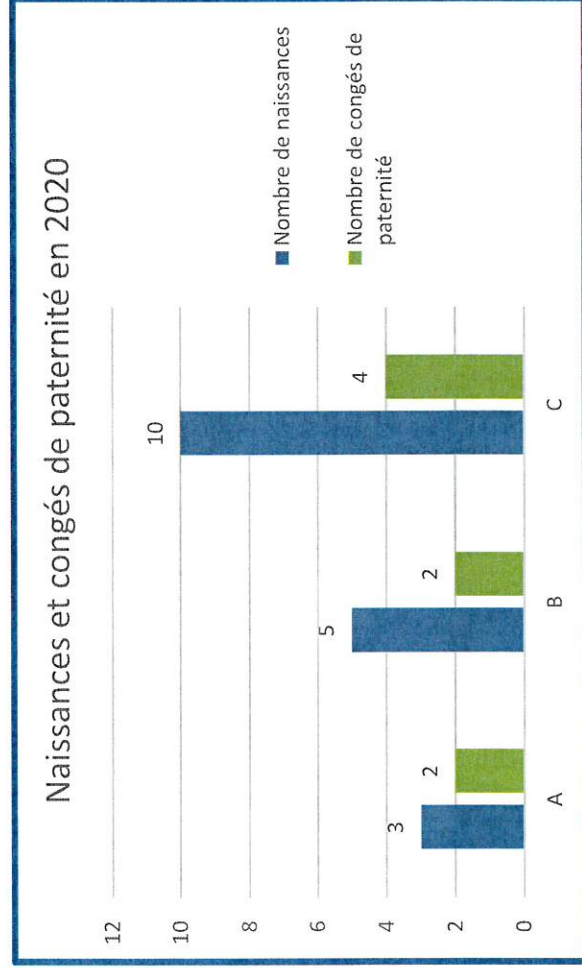


## CONGES FAMILIAUX



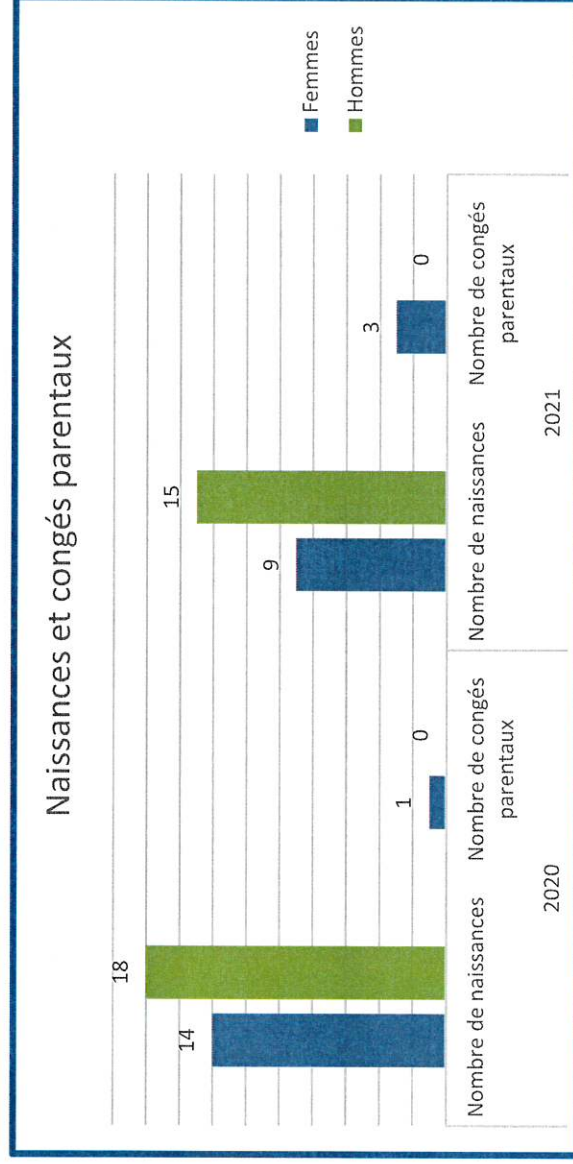
### INDICATEUR

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





### Nombre de naissances et de congés parentaux pris au 31 décembre 2020 et 2021





## TELETRAVAIL



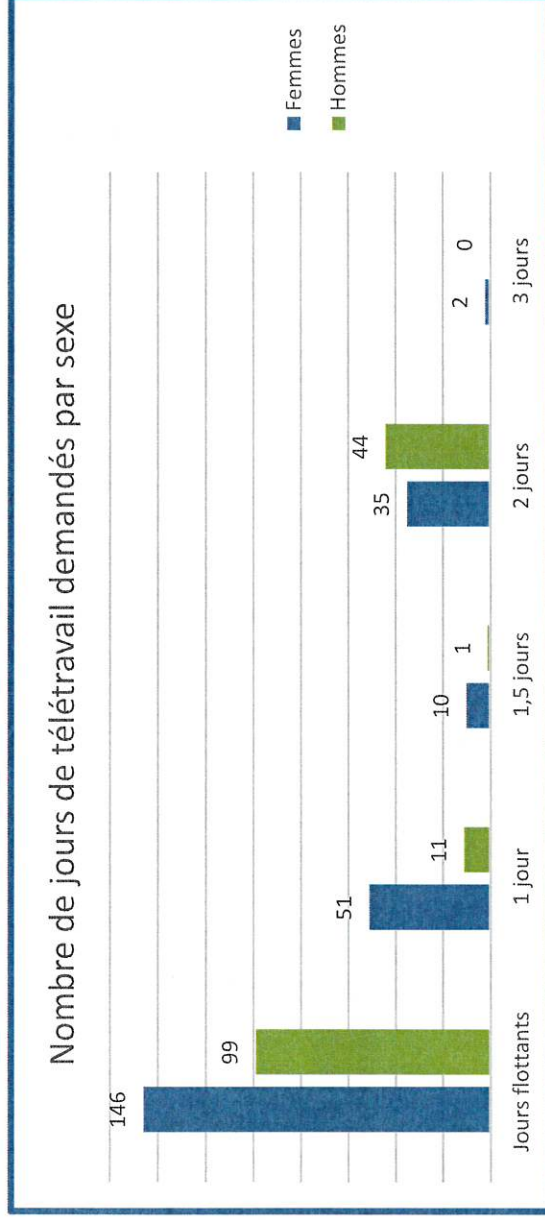
### INDICATEUR

Nombre de demandes de télétravail par sexe, en nombre et en % au 31/12/2021

	Nombre	%
Femmes	244	61%
Hommes	155	39%
Total	399	100%

## INDICATEUR

Nombre de jours de télétravail demandés au 31 décembre





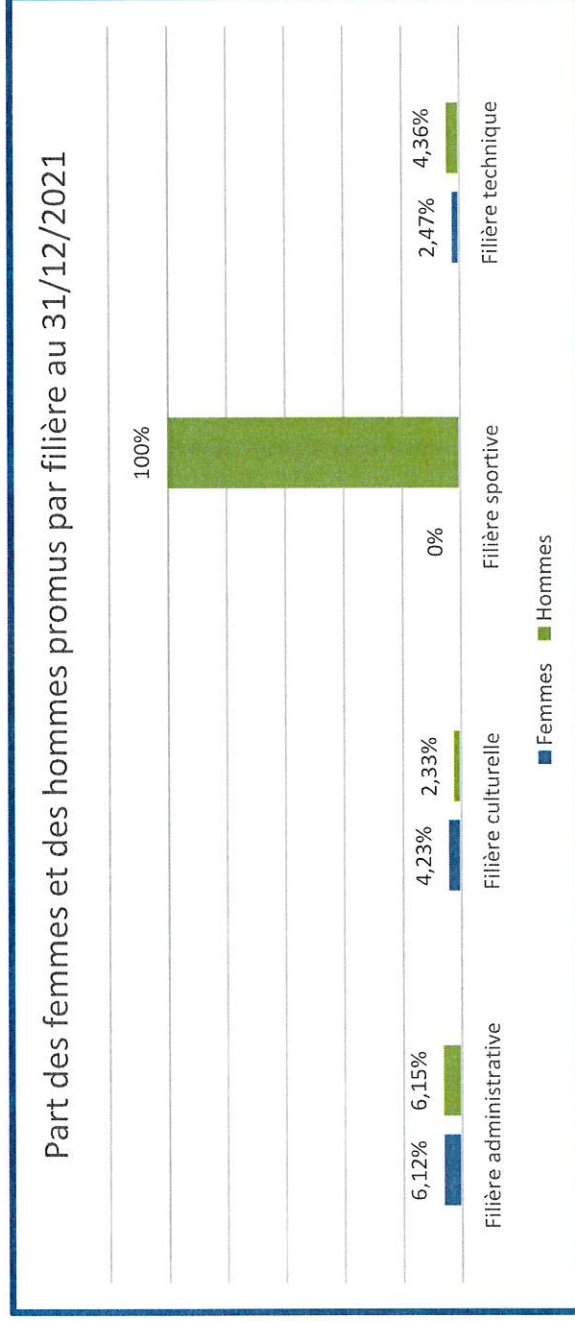


## Promotions

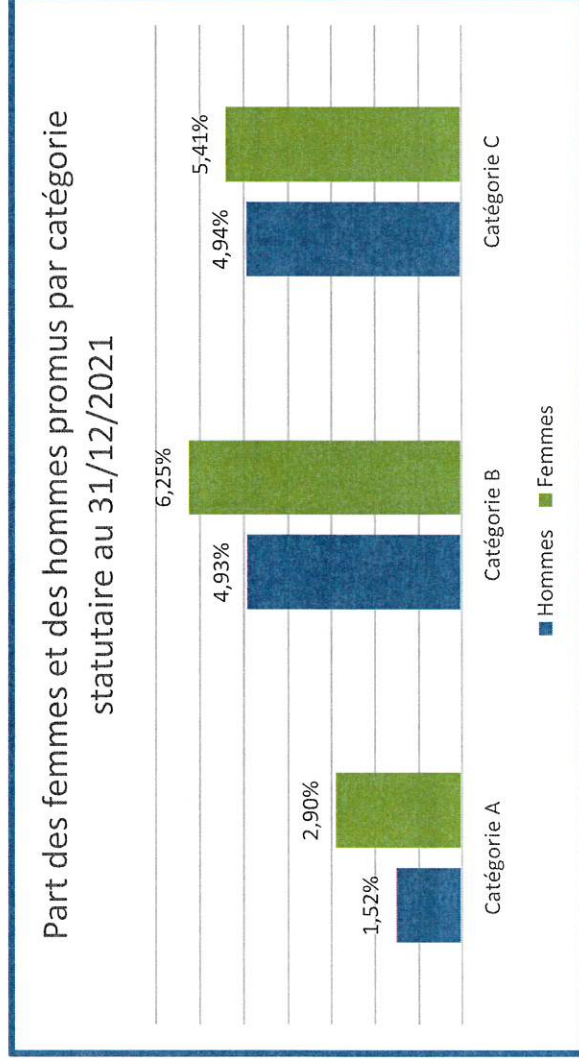


### INDICATEURS

Répartition des agents promus parmi les effectifs et par filière (précision de lecture : exemple : les 6,12 % de femmes promues dans la filière administrative sont calculés par rapport au nombre total de femmes dans la filière)

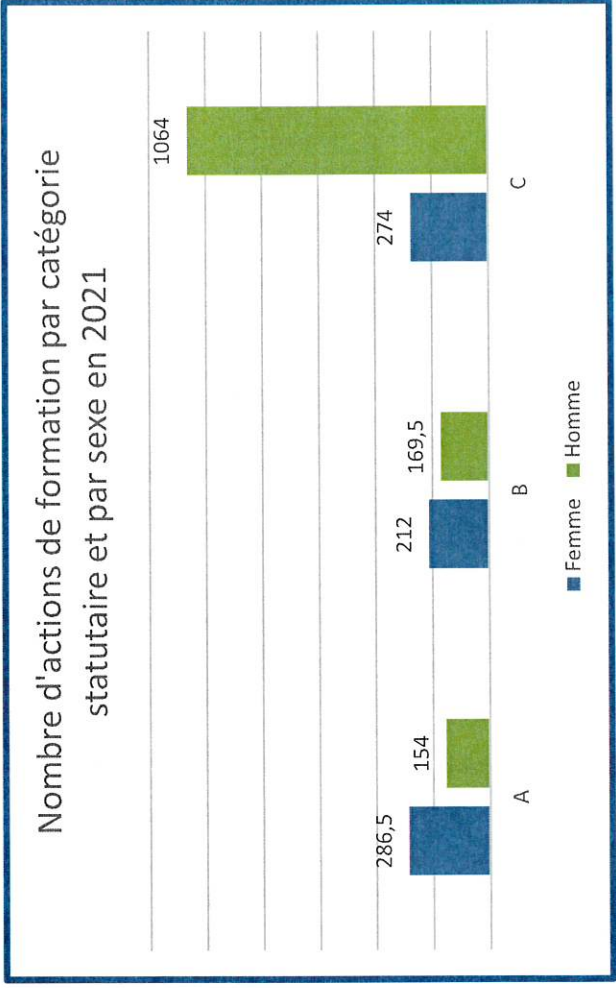
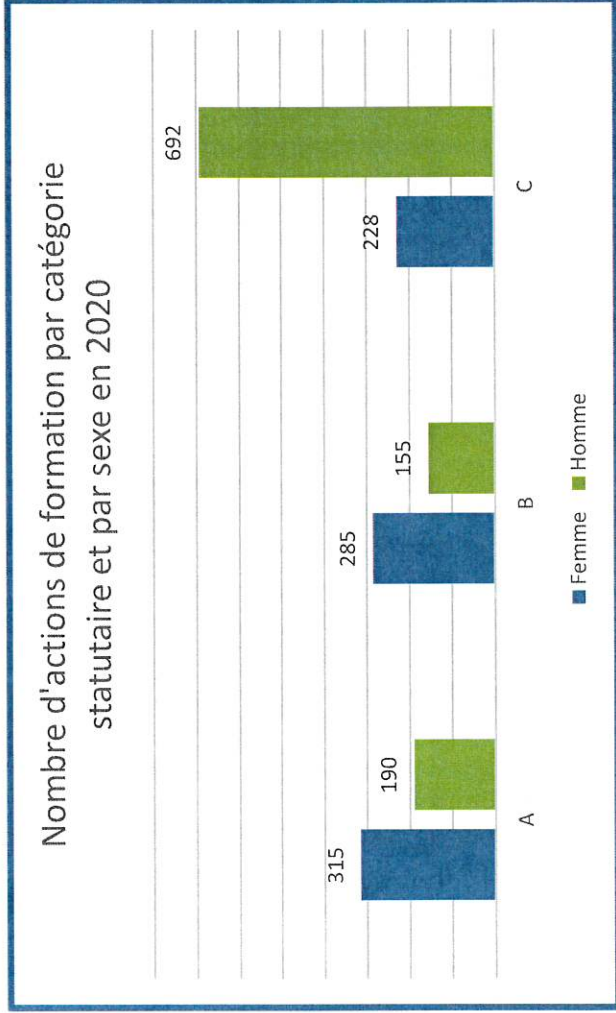


Répartition des agents promus parmi les effectifs par catégorie statutaire





Nombre d'actions de formation par catégorie hiérarchique et par sexe





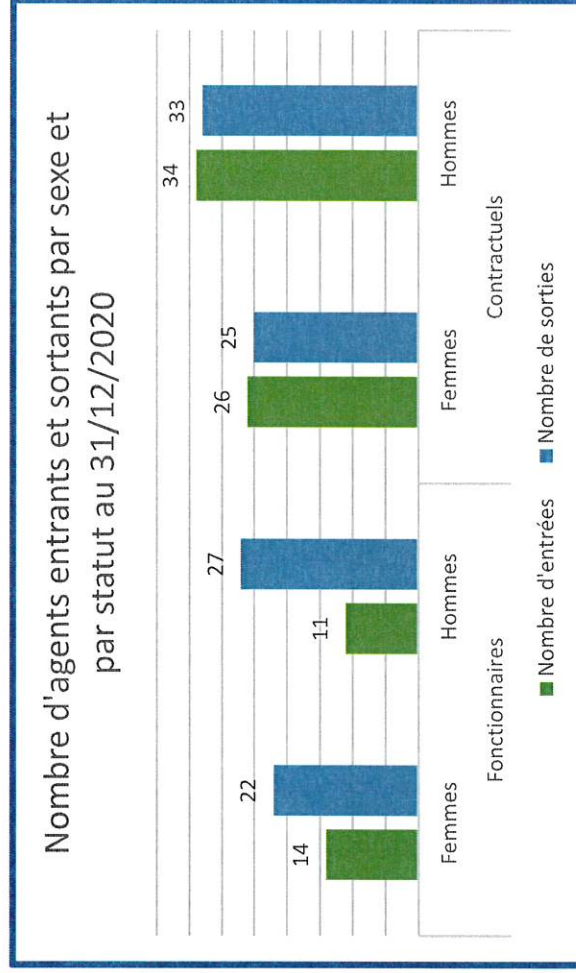
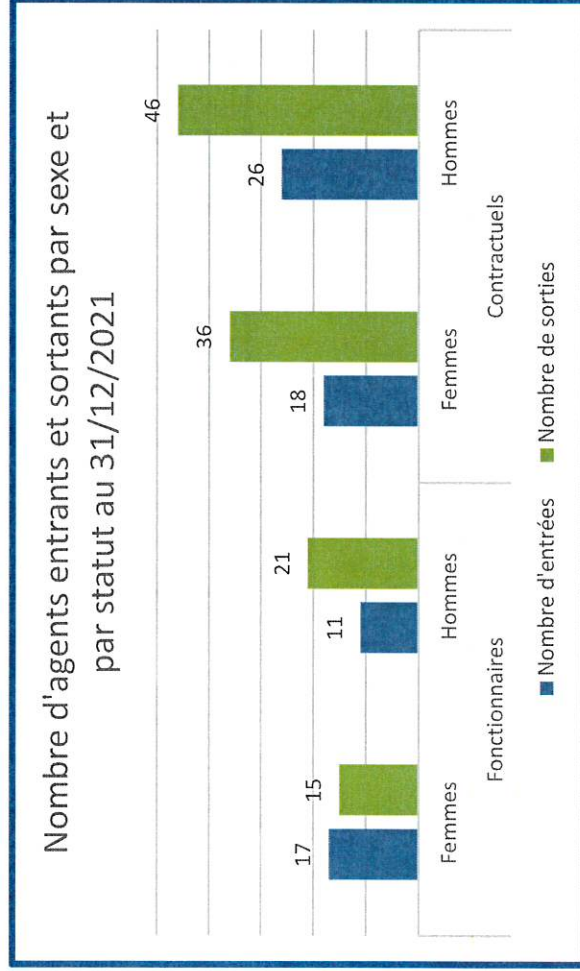


## RECRUTEMENT

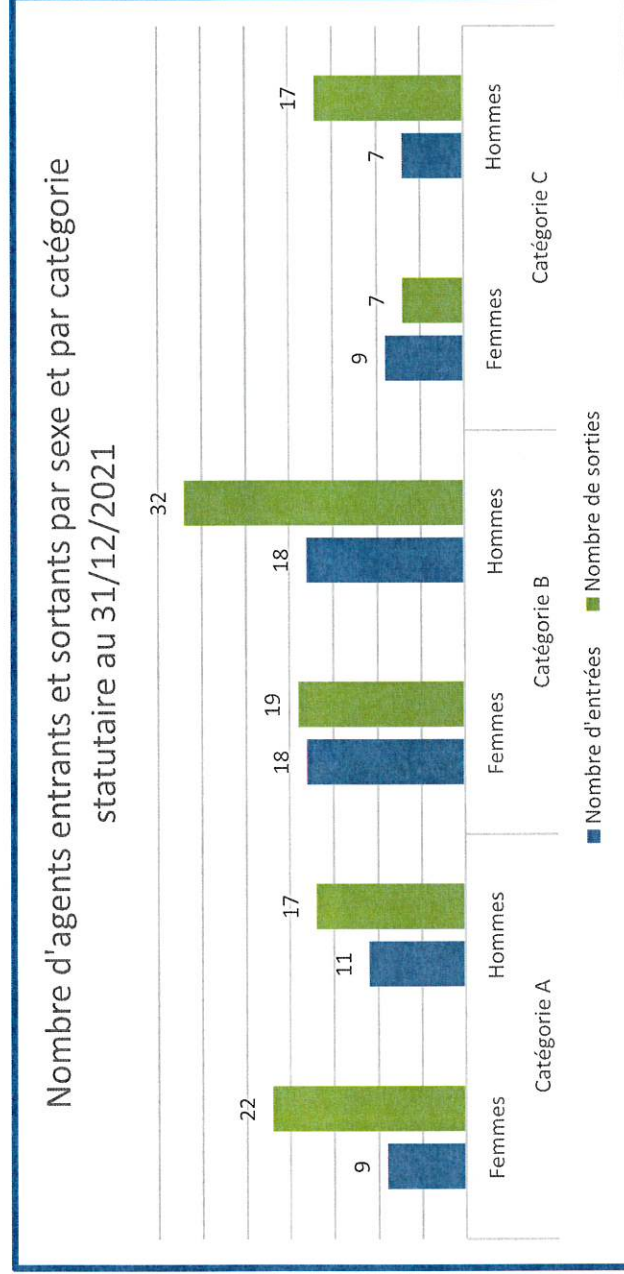


### INDICATEURS

Répartition des agents entrants et sortants par sexe et par statut



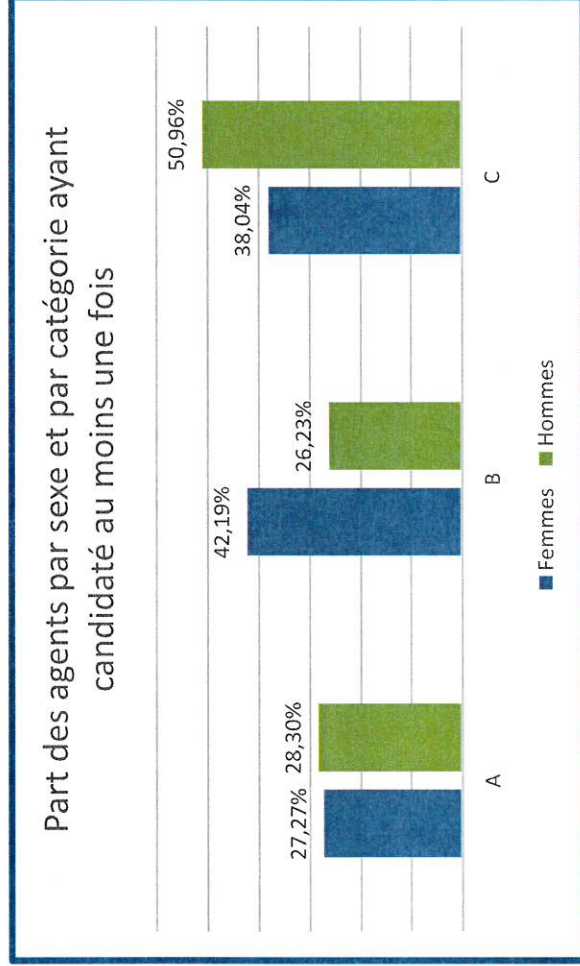
## Répartition des agents entrants et sortants par catégorie statutaire





## INDICATEUR

Nombre d'agents bénéficiant d'un compte Mouv'Emploi ayant postulé à au moins un poste au 31/12/2021



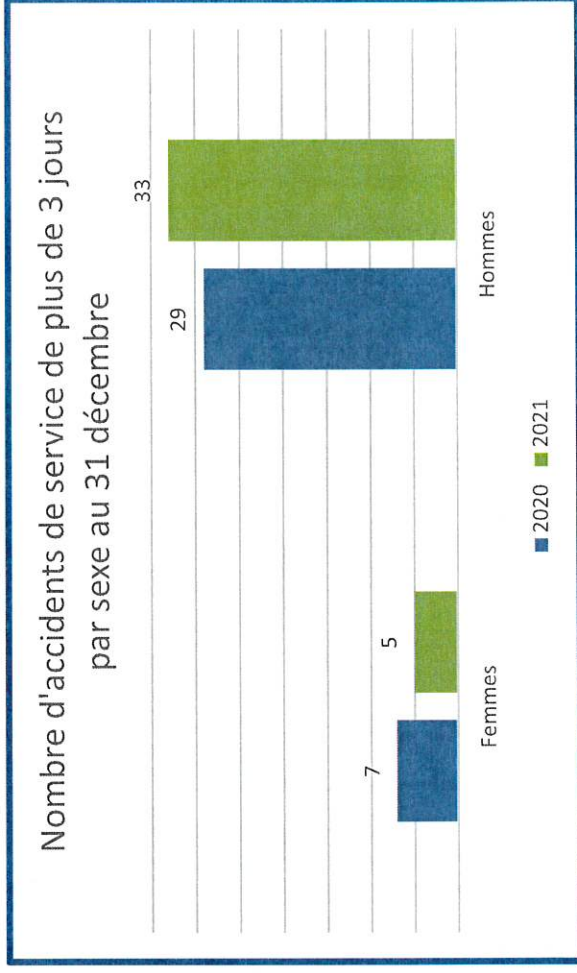
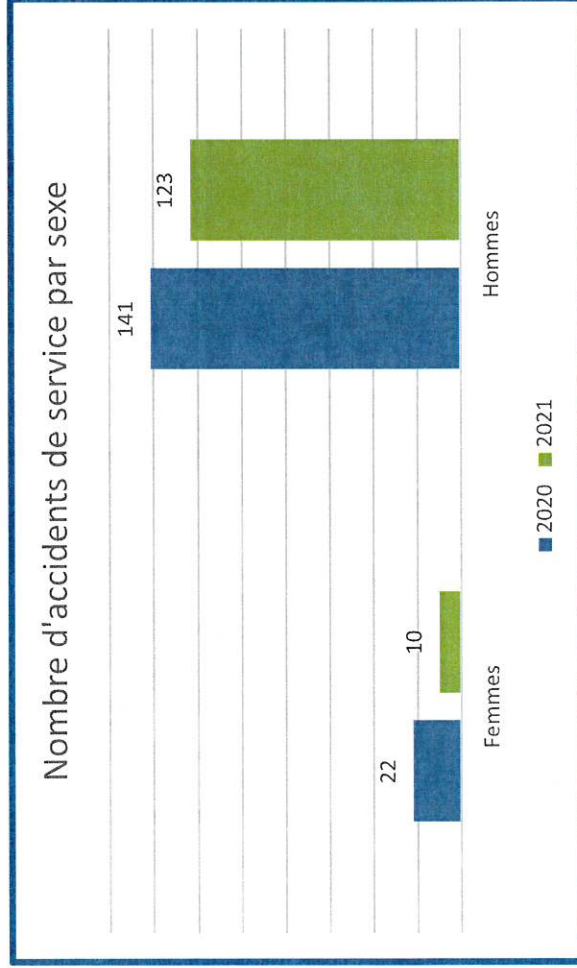


## CONDITIONS DE TRAVAIL



### INDICATEURS

Nombre d'accidents de travail au 31 décembre





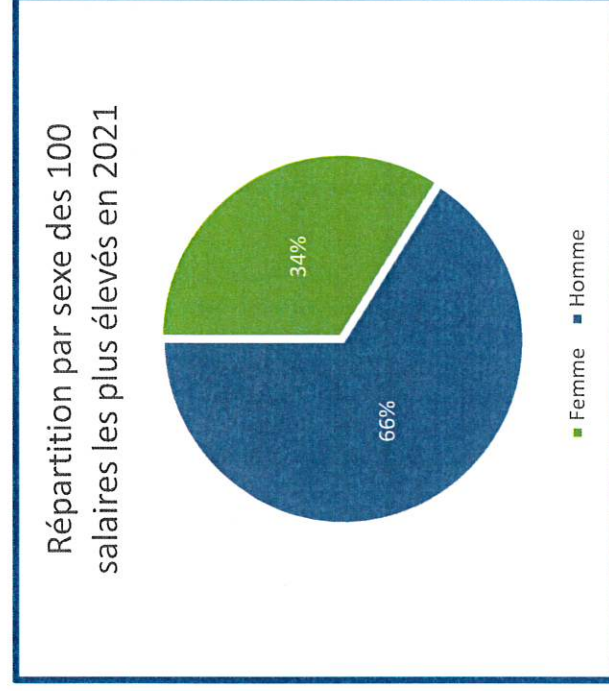
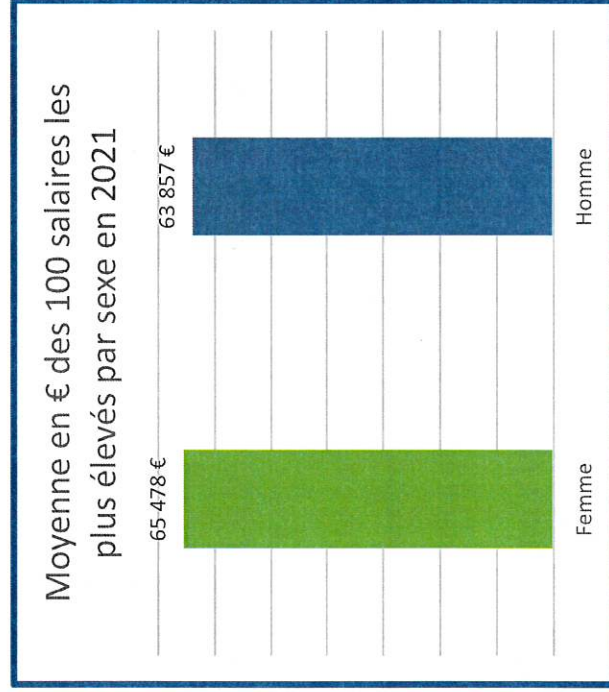


## REMUNERATIONS



### INDICATEUR

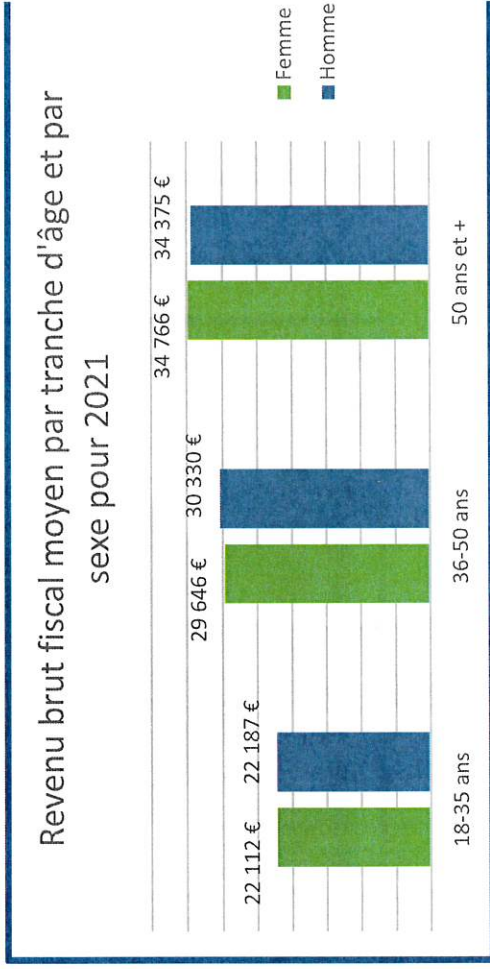
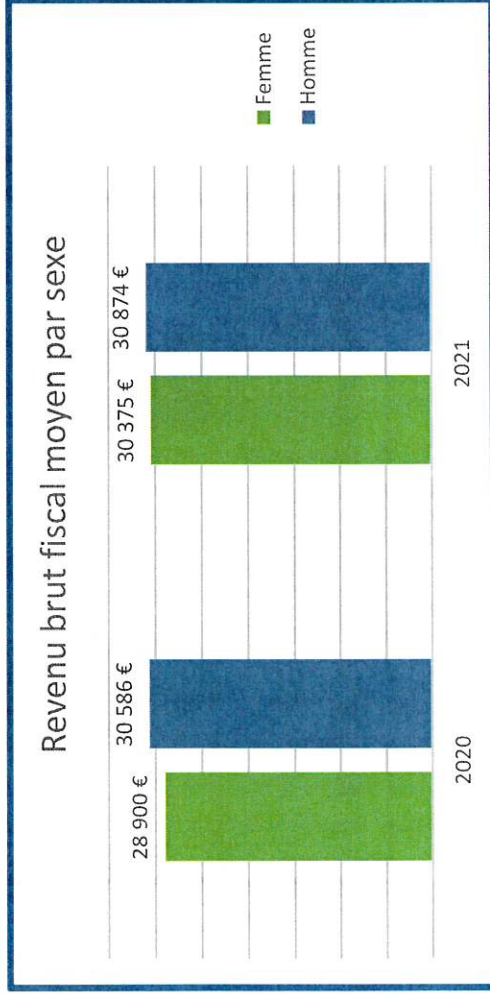
Répartition des 100 plus hautes rémunérations de la collectivité



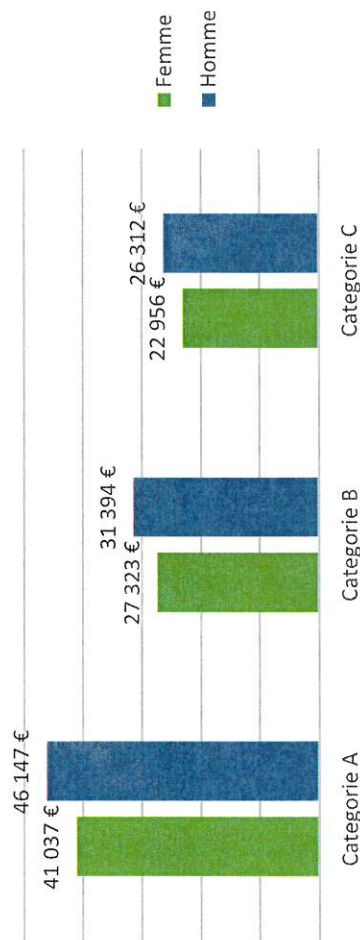


## INDICATEUR

Revenu brut fiscal moyen par sexe, par tranche d'âge et par catégorie au 31/12/2021



### Revenu brut fiscal moyen par catégorie et sexe pour 2021



## Résumé de l'acte

### 057-200039865-20230403-2023-04-DC17-DE

**Numéro de l'acte :** 2023-04-DC17  
**Date de décision :** lundi 3 avril 2023  
**Nature de l'acte :** DE  
**Objet :** Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes  
**Classification :** 4.4 - Autres catégories de personnels  
**Rédacteur :** Catherine DELLES  
**AR reçu le :** 06/04/2023  
**Numéro AR :** 057-200039865-20230403-2023-04-DC17-DE  
**Document principal :** 40\_AC-17.pdf

#### Historique :

06/04/23 10:22	En cours de création	
06/04/23 10:24	En préparation	Catherine DELLES
06/04/23 11:20	Reçu	Catherine DELLES
06/04/23 11:21	En cours de transmission	
06/04/23 11:28	Transmis en Préfecture	
06/04/23 11:35	Accusé de réception reçu	