



<i>Nombre de membres au Conseil Métropolitain : 101 titulaires – 42 suppléants</i>	<i>Conseillers en fonction : 101 titulaires – 42 suppléants</i>	<i>Conseillers présents : 66 Dont suppléant(s) : 1 Pouvoirs : 17 Absent(s) excusé(s) : 30 Absent(s) : 6</i>
--	---	---

Date de convocation : 12 décembre 2023

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL METROPOLITAIN

### Séance du Lundi 18 décembre 2023,

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

Secrétaire de séance : Pascal GAUTHIER.

Point n° 2023-12-18-CM-7 :

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

Rapporteur : Monsieur Jean-Luc BOHL

Le Conseil,  
Les Commissions entendues,

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


VU 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 19 décembre 2023

Le Secrétaire de séance

  
Pascal GAUTHIER  
Directeur Général des Services



Pour extrait conforme  
Pour le Président et par délégation  
La Secrétaire Générale

  
Marjorie MAFFERT-PELLAT

**Egalité Femmes-Hommes**

**RAPPORT 2023 SUR LA SITUATION**

**à l'Eurométropole de Metz**



## SOMMAIRE :

1. Contexte réglementaire	p.3
2. Les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en interne	p. 4
3. Les compétences concernées par la mise en place d'une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes en externe	p.11
- Cohésion sociale, politique de la ville, santé	
- Développement économique	
- Fonctionnement des équipements culturels	
- Attractivité touristique	
- Mobilité	
4. Annexes : les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle au 31 décembre 2022	p. 20

## 1. CONTEXTE REGLEMENTAIRE

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 engagée 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 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, des actions sont mises en place dans les compétences suivantes :

- Cohésion sociale, politique de la ville, santé
- Développement économique
- Fonctionnement des équipements culturels
- Attractivité touristique
- Mobilité

## 2. ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMEES ET LES HOMMES EN INTERNE

### RESSOURCES HUMAINES

#### a. Les données statistiques au 31 décembre 2022

Ce rapport fait état de données statistiques établies au 31 décembre 2022. Globalement, les indicateurs sont stables, la structuration socio-démographiques des effectifs ayant peu varié sur cette période. Il est important d'indiquer que suite au changement de logiciel RH au cours de l'année 2021 et au paramétrage lié la mise en place obligatoire du Rapport Social Unique, certains chiffreages de l'année 2021 ont pu être modifiés de manière rétroactive.

- **Les effectifs**

Au 31 décembre 2022, l'Eurométropole de Metz compte 1 277 agents en position d'activité sur poste permanent et non permanent dont 39,8% de femmes. Ce taux de féminisation est supérieur à celui de 2021 (38,58%). S'agissant de la répartition femmes/hommes sur les emplois permanents (titulaires et contractuels), le taux est identique : 36,68% contre 36,69% en 2021.

- **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. Ainsi la filière technique est composée de 87,12% d'hommes. Ils ne sont en revanche que 21,48% à relever de la filière administrative. Les filières culturelle et animation sont relativement mixtes, avec un taux de féminisation respectif de 42,86% et 47,98%. 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 44% des 66 postes à responsabilité (chefs de service, directeurs). La Direction Générale est quant à elle féminisée à hauteur de 50 % (3 femmes et 3 hommes), en prenant en compte le secrétariat général.

- **Répartition par catégorie statutaire des fonctionnaires**

Pour l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A et B, on constate un taux de féminisation plus élevé qu'en 2021 : 51,76 % pour les catégories A contre 50,79% en 2021, et 51,27 % pour la catégorie B contre 49,74 % en 2021. Par contre, s'agissant des fonctionnaires en catégorie C, le taux de féminisation continue de baisser : 23,37 % contre 25,15% en 2021. Ceci 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 2022, le taux des femmes fonctionnaires à temps partiel est de 16,2%, soit en légère baisse par rapport à 2021 (18,3 %) Chez les hommes, le temps partiel choisi reste faible avec un taux de 3,3% mais en hausse par rapport à 2021 (1,91 %).

S'agissant des congés de paternité, ils ont été sollicités en 2022 par 14 agents dont 1 agent en catégorie A, 3 agents en catégorie B et 9 en catégorie C, soit l'ensemble des agents qui pouvaient en bénéficier.

Concernant le congé parental, aucun agent n'a demandé à en bénéficier en 2022.

Le télétravail a été mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2021 à titre expérimental. Au 31 décembre 2022, 480 agents bénéficient du télétravail dont 294 femmes soit 61% (pour rappel, elles sont 39,8% dans les effectifs globaux et 78,52% dans la filière administrative, filière principalement concernée par le télétravail).

- **Formation**

En 2021, les actions de formation ont davantage profité aux hommes (64,24%) qu'aux femmes (35,76%). En 2022, cette proportion reste relativement stable : 62,4% d'hommes et 37,6% de femmes. Cette répartition correspond à la part des femmes au sein de l'effectif global.

- **Recrutement**

En matière de recrutement, 40 femmes ont été recrutées en 2022 pour 37 sorties et 54 hommes pour 49 sorties.

Concernant l'utilisation du portail « mou'emploi », 42% des hommes ayant un compte ont postulé au moins une fois par ce biais à une offre d'emploi, contre 37 % pour les femmes.

- **Rémunération**

Parmi les fonctionnaires l'écart de revenu brut fiscal moyen est de 1,8% entre les hommes et les femmes, sachant que la moyenne nationale dans la fonction publique est de 12%.

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) ; d'autre part, une concentration des femmes dans les filières administrative, sociale et médico-sociale moins rémunératrices 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 liés aux difficultés de concilier vie professionnelle et vie familiale qui conduisent à la permanence d'un plafond de verre.

Il est à noter que le régime indemnitaire était plus important dans la filière technique, filière fortement masculine, que dans les autres filières avant la mise en place du RIFSEEP au 1er janvier 2018. Le maintien à titre personnel d'un régime indemnitaire supérieur explique les écarts de rémunération entre filières et donc entre les femmes et les hommes. La mise en place du RIFSEEP à l'Eurométropole de Metz permettant un équilibre du régime indemnitaire entre filières renforce le rééquilibrage entre les femmes et les hommes, qui se poursuivra dans les années à venir.

En 2022, on comptabilise 36 % de femmes parmi les 100 plus hautes rémunérations de la collectivité, soit un taux légèrement supérieur à celui de 2021 (34%). L'écart de rémunération est de 3,70% entre les hommes et les femmes et s'explique par un nombre plus élevé d'hommes que de femmes en fin de carrière et qui ont donc une rémunération plus importante.

- 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
  - Affiner le diagnostic actuel dans le cadre de la réalisation du Rapport Social Unique (fin 2023)

**. Respecter l'obligation de publier la répartition sexuée de la somme des 10 rémunérations les plus élevées**

- ✓ Description de l'action : publication de la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents (en précisant le nombre de femmes et d'hommes concernés par ces rémunérations les plus élevées) - Article 37 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- ✓ Résultats attendus : veiller à une égalité salariale entre les femmes et les hommes
- ✓ Direction pilote : DRH
- ✓ Calendrier : A compter de 2020
  - Obligation respectée et publication annuelle sur le site internet de l'établissement

**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 maintenir des nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels : Respect de l'obligation des nominations dans les emplois fonctionnels de direction d'au moins 40% de personnes de chaque sexe.**

- ✓ 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 / communication interne
- ✓ Calendrier : À compter du 1<sup>er</sup> trimestre 2023
  - Communication interne (newsletter, intranet)

. **Informez et sensibilisez 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 du 2<sup>ème</sup> semestre 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
  - Après un bilan positif de l'expérimentation du télétravail pour les agents et les encadrants, le télétravail est pérennisé depuis le 1er janvier 2023

#### **. Aménager les horaires de travail**

- ✓ Description de l'action : Autoriser les absences exceptionnelles pour les examens médicaux aux femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale procréation
- ✓ Résultats attendus : protection de l'agent ayant recours à la PMA
- ✓ Direction pilote : DRH
- ✓ Calendrier : À compter de 2022
  - Avis favorable du Comité Technique en date du 9 mars 2022

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

- . Accompagner et protéger les agents victimes de violences avec la mise en place d'un dispositif de recueil des signalements** (mise en œuvre du décret n° 2020-256 du 13/03/2020)
  - ✓ 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 de 2023
    - Communication sur le dispositif de signalement et publication d'un guide au 2<sup>ème</sup> semestre 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 / Communication interne
- ✓ Calendrier : À compter de 2022
  - Sensibilisation à l'égalité professionnelle lors de la journée des droits des femmes : le 8 mars 2023 : organisation d'un Quiz sur l'égalité femmes/hommes à destination des agents de l'Eurométropole de Metz (en présentiel et en distanciel) et reprise sur l'intranet de la campagne de communication du Centre Hubertine Auclert sur les femmes pionnières du féminisme et communication sur la journée promue par l'ONU.

## BATIMENTS ET GARDIENNAGE

- . **Création de sanitaires femmes** pour le service Multi Technique Bâtiments.

## COHESION SOCIALE

- . **Sensibilisation des agents de l'Eurométropole de Metz à la lutte contre les violences faites aux femmes** par la diffusion de la plaquette réalisée par le Centre Départemental d'Accès au Droit de la Moselle (CDAD), dont l'impression a été cofinancée par l'Eurométropole de Metz en 2022 à hauteur de 2273 €, lors de la Journée internationale de lutte contre les violences (25 novembre).

## FONCTIONNEMENT DES EQUIPEMENTS CULTURELS

- **Conservatoire à Rayonnement Régional Gabriel Pierné :**

- . **Proposition de salles de cours et aménagement** si besoin avec accès simple, sans escaliers **pendant la grossesse de l'agent.**

- . **Mise en place d'un process relations publiques lors de la naissance d'un enfant de l'agent** : Envoi d'une carte et d'un bouquet de fleurs (agent femme ou homme).

. **Réappropriation du monde du travail** : Anticipation du retour de l'agent pour améliorer la qualité de vie au travail et favoriser le retour des agents qui reviennent d'un congé maternité. Entretien avec l'agent avant son retour : communication des informations nécessaires à son retour. Ces actions facilitent le retour au travail de l'« agente »-maman qui se sent accueillie et reprendra sa place plus facilement au sein de l'établissement.

. **Accompagnement personnalisé des agents féminins lors de leur reprise du travail après un congé maternité** : Aménagements horaires + salles + lieu d'allaitement.

. **Choix du nom des orchestres, des salles, des ensembles vocaux** : Incitation à se tourner vers des noms féminins.

. **Mise en place d'un parking à vélo sécuritaire au sein du conservatoire** : 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.

#### - Opéra-Théâtre :

- . **Prise en compte de la notion d'égalité dans les conditions d'engagement des maîtres d'œuvre et personnels intermittents** :
  - Des équipes féminines intervenant à l'Opéra-Théâtre (cheffe d'orchestre, metteuse en scène, chorégraphe, décoratrice, créatrice de costumes, régisseuse de scène...)
  - Egalité de traitement s'agissant des renforts intermittents, et notamment en ce qui concerne les métiers techniques : peintres sur décors, accessoiristes, électriciennes et machinistes.
  - Attention portée au recrutement des vacataires étudiants ouvreurs/euses.

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

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'intercommunalité 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, dont certaines ont contribué en 2023 à réduire les inégalités et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Au sein de ces compétences, des actions concrètes ont déjà pu être menées ou ont vocation à être engagées dans le cadre du 2<sup>ème</sup> plan d'actions qui couvrira la période 2024-2026.

. **Mise en place de la formation « Regards croisés sur l'égalité et la lutte contre les discriminations »** avec l'association Migrations Santé Alsace (en novembre 2023), au sein de la Maison de la Métropole, pour les acteurs de terrain, partenaires des missions portées par le service de Cohésion Sociale (santé, cohésion sociale et politique de la ville).

Présentation : Action reconduite chaque année depuis 2021 – 4 jours de formation - en partenariat avec l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORIV) - gratuite grâce au soutien de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Grand Est et de l'Eurométropole de Metz – ouverte à tous les acteurs et actrices de l'action sociale, de l'éducation, de la santé et de la politique de la ville – 15 participants maximum.

Cette formation permet de répondre aux questions suivantes :

Comment agir concrètement dans une situation de discrimination constatée ?

Que dit le droit sur les discriminations ?

Qui fait quoi, comment, dans le champ de la lutte contre les discriminations ?

Comment concevoir un projet sur l'égalité et la lutte contre les discriminations, notamment dans le champ de la politique de la ville ?

Comment se repérer parmi tous les concepts (discrimination, diversité, différence, égalité, rapports sociaux...) ?

. **Soutien des projets de promotion de la santé des femmes dans le cadre du Contrat Local Santé (CLS) :**

- Développement des compétences psychosociales des femmes en chantiers d'insertion : projet porté par le Comité Mosellan de Sauvegarde de l'Enfance, de l'Adolescence et des Adultes (CMSEA) : Soutien financier dans le cadre du CLS par la métropole de 4.190 € (sur 8.380 €)  
- Ateliers « santé des femmes » dans les centres sociaux volontaires : Ils s'inscrivent dans une programmation plus globale d'actions de promotion de la santé : rencontres santé avec des sages-femmes, promotion du dépistage organisé du cancer du sein et facilitation à l'accès au dépistage, promotion de l'activité physique avec cours adaptés – pour répondre aux enjeux de santé publique suivants : faible pratique d'activité physique chez les femmes notamment en quartier Politique de la ville ; la santé des femmes n'est pas prioritaire pour elles dans le cadre de situations de vie vulnérables ; rupture de soins et de suivi préventif en matière de santé gynécologique.

En 2023, l'Eurométropole a soutenu le programme santé de l'Espace de vie sociale d'Amanvillers à hauteur de 5.000 €.

Grâce à la coordination du CLS et du Contrat de ville animée par l'Eurométropole de Metz, d'autres projets similaires sont soutenus financièrement par d'autres signataires et financeurs du CLS et Contrat de ville (ARS, CPAM de Moselle, Régime local d'Assurance Maladie Alsace-Moselle, Ville de Metz et de Woippy, Etat, etc.).

- . **Soutien financier à 5 associations engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes et agissant dans la représentativité des femmes pour un montant total de 35.000 € :**
- **Association d'Information et Entraide Mosellane (AIEM) :** L'Eurométropole de Metz a soutenu les actions de l'AIEM en versant une subvention de 19.000 € décomposée comme suit :
  - . 8.000 € pour le lieu d'accueil « Inform'elles » situé 10 rue Mazelle à Metz et un accompagnement des femmes victimes de violences. Ce lieu permet aux femmes victimes de violences de faire le point sur leur situation, d'être écoutées, d'obtenir toute information qui leur permettront de mettre un terme aux violences qu'elles-mêmes ou leurs enfants subissent.
  - . 11.000 € pour la mise en place d'un intervenant social à l'Hôtel de Police de Metz et à la gendarmerie de Maizières-les-Metz (et en d'autres lieux en cas de besoin) des victimes et/ou des personnes en situation de détresse sociale repérées lors d'un passage dans les locaux. Il assure le relais entre la police, la gendarmerie, les instances judiciaires et les services sociaux.
- **Centre Départemental d'Accès au Droit de la Moselle (CDAD) :** Le CDAD a pour objet l'aide à l'accès au droit. Il est chargé notamment de recenser les besoins, de définir une politique locale, d'impulser les actions, de dresser et diffuser l'inventaire des actions menées. En sa qualité de membre associé, l'Eurométropole a accordé une subvention de 5.000 €.
- **Centre d'information sur les Droits des Femmes et des Familles (CDIFF) :** Le CDIFF participe à l'égalité entre les femmes et les hommes à travers ses différents domaines d'intervention. Dans ce cadre, une subvention de 4.000 € lui est versée par l'Eurométropole de Metz pour les permanences juridiques qu'il assure à la Maison de la Justice et du Droit de Woippy ainsi qu'au Point d'Accès au Droit de Metz Borny et pour ses interventions au Collège Paul Valéry (ateliers sur le thème de l'égalité filles-garçons, lutte contre les violences sexistes et les cyberviolences).
- **FEMINA TECH :** L'association encourage les femmes à embrasser une carrière dans les filières numériques et techniques. A ce titre, l'Eurométropole a accordé une subvention de 3.000 € à l'association pour l'organisation de la 5<sup>ème</sup> édition d'Automne Numérique qui s'est déroulée le 24 novembre à Centrale Supélec de Metz. Ce salon a pour but de promouvoir les métiers techniques et numériques auprès du jeune public. Il met en avant l'innovation et la diversité au sein des entreprises et vise à faire tomber les a priori. L'événement s'articule autour de 3 pôles : métier, conférence et atelier.
- **Planet Aventures Organisation :** L'Eurométropole de Metz a accordé une subvention de 4.000 € à l'association pour l'organisation de l'événement Metz Trophy Adventure qui s'est tenu le 9 septembre, rendez-vous sportif ayant pour vocation de sensibiliser à la lutte contre les violences faites aux femmes auquel s'ajoute un programme de rencontres sportives pour les femmes en lien avec Inform'elles et d'actions de sensibilisation autour de soirées spectacles.
- . **Soutien financier d'une association dans le cadre de la politique de la ville :**
- **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CDIFF) :** L'Eurométropole de Metz a versé une subvention de 1000 € au CDIFF pour son projet « 1,2,3 égalité, partez ! », au titre de la politique de la ville, qui a pour objectif de sensibiliser les professionnels de la politique de la ville aux thématiques d'égalité femmes-hommes dans le travail social et la relation aux usagers par le biais d'ateliers et de formations. Sur le territoire de Metz Métropole, de nombreux acteurs.ice.s et partenaires interviennent au sein des 6 quartiers prioritaires, qui représentent environ 27 786 habitants. Au total, 60 professionnels ont été bénéficiaires de cette action en 2023.

### . **Insertion de clauses dans les conventions d'objectifs et de moyens** (action déjà engagée en 2021-2022) :

Sont reprises dans l'ensemble des conventions signées avec les acteurs de la chaîne d'appui les mentions suivantes :

- Article 3 « Actions » : Promouvoir et favoriser l'égalité hommes-femmes dans ses actions du quotidien et auprès des porteurs de projets.
- Article 7 « Engagement Républicain » engageant : 1° A respecter les principes de liberté, d'égalité, de fraternité et de dignité de la personne humaine, ainsi que les symboles de la République au sens de l'article 2 de la Constitution.
- Annexe unique « Engagement n°4 » : Egalité et non-discrimination.

### . **Soutien des acteurs économiques intervenant dans le développement de l'entrepreneuriat féminin** (action déjà engagée en 2021-2022) :

A travers les subventions octroyées, sont financées des opérations/actions en lien avec le développement de l'entrepreneuriat féminin.

Actions des associations accompagnées :

#### **1. Réseau Initiative Metz (soutenu à hauteur de 35 000 €) :**

2023 s'inscrit pour l'heure sur la même tendance que 2022 en termes d'accompagnement du public féminin, soit 35% des projets financés.

Notons également le renouvellement de l'action « Vis Ma Vie d'Entrepreneuse » en 2023.

Pour mémoire, 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.

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

#### **2. Réseau Entreprendre Lorraine (soutenu à hauteur de 10 000 €) :**

En 2022, ce sont 24% de lauréates comptabilisés au niveau de REL.

La tendance évolue favorablement en 2023, avec près de 30% de lauréates femmes.

Bien que la commission nationale « WOM'ENERGIE » n'est pas encore été déclinée au niveau local, la communication renforcée sur l'entrepreneuriat féminin tend à porter ses fruits.

### **3. Le Filon (soutenu à hauteur de 30 000 €) :**

En 2023, au niveau de la « Fabrique A Initiatives », 5 projets sont portés par des femmes, représentant près de 40% du total des projets suivis. La promotion 2023 de l'incubateur va être quant à elle largement 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.

### **4. Cohérence Projets (soutenu à hauteur de 10 000 €) :**

Sur 2023, peu de novation en termes de chiffres et d'actions réalisées sur le volet « Entrepreneuriat Féminin ». Les chiffres de l'accompagnement sont au même niveau qu'en 2022, soit 75% des projets portés par des femmes.

En explication, rappelons que l'accompagnement proposé articulé autour du test d'activité s'avère être une réponse adaptée aux difficultés qu'elles rencontrent en matière d'entrepreneuriat :

- 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 peuvent 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.

- 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.

- 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.

- 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 sa participation à divers événements en lien avec l'entrepreneuriat au féminin, Cohérence Projets porte une attention particulière à ce sujet.

### **5. France Active Lorraine (soutenu 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 2023, près des 2/3 des projets accompagnés par France Active Lorraine sont portés par des femmes, s'appuyant notamment sur 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).



## 6. CAPENTREPRENDRE (soutenu à hauteur de 10 000 €) :

L'entrepreneuriat féminin est au cœur des activités d'accompagnement de CAPENTREPRENDRE. Au-delà du suivi quotidien, des actions spécifiques et participations à événements sont réalisées.

En chiffres sur 2022 :

- 282 personnes reçues en réunions d'information collectives : 189 Femmes / 93 Hommes
- 97 entrepreneurs membres de Capentreprendre : 53 Femmes / 44 Hommes
  - 46 entrepreneurs en CAPE (Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise) : 24 Femmes / 22 Hommes
  - 51 entrepreneurs en CESA (Contrat Entrepreneur Salaré Associé) : 29 Femmes / 22 Hommes
  - 42 associés : 22 Femmes / 20 Hommes
- Statistiques entrepreneurs issus des territoires de l'Eurométropole :
  - 21 entrepreneurs accompagnés : 12 Femmes / 9 Hommes
    - 10 CAPE : 4 Femmes / 6 Hommes
    - 11 CESA : 8 Femmes / 3 Hommes
    - 9 associés : 7 Femmes / 2 Hommes

• **Opération « Mini-coop »** (organisée à partir de mi-novembre 2023) qui vise 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

• **Salon Go 2023 :**

Salon annuel de la création-reprise d'entreprise, organisé conjointement par la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Moselle et la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Moselle. L'édition 2023 a été thématisée sur l'entrepreneuriat féminin, avec notamment l'organisation d'une conférence le vendredi 24 novembre.

• **Projet Alimentaire Territorial :**

- Actions de communication et de sensibilisation aux métiers agricoles auprès d'élèves de primaires et collèges portées de manière égalitaire.
- Forum emploi sur Agrimax avec des fréquentations estimées de 50 % homme 50 % femme.

## FONCTIONNEMENT DES EQUIPEMENTS CULTURELS

### - Musée de la Cour d'Or et Archéologie :

- . **Mise à disposition du Palais du Gouverneur à Metz lors des Journées Européennes du Patrimoine de la version itinérante de l'exposition « L'incroyable sacrifice d'une messine : Marie Sautet marraine des poilus »**. Elle met en lumière cette figure incontournable de l'histoire de Metz et de la Première Guerre Mondiale tout en valorisant un fonds exceptionnel des collections du musée.
- . **Mise en valeur des femmes à l'occasion des Journées européennes du patrimoine** : 4 visites proposées sur l'histoire des femmes.
- . **Organisation d'une visite thématique gratuite « Femme modèle, femme artiste »** à destination des publics le dimanche 5 mars à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.
- **Publication sur les réseaux sociaux (Facebook et Instagram) sur les femmes modèles et/ou artistes** pour les mettre en avant lors de la Journée internationale des droits des femmes (8 mars).
- **Conservatoire à Rayonnement Régional Gabriel Pierné :**
  - . **Mise en place d'une stratégie de communication interne et externe de l'établissement** : Visuels choisis en lien avec le sujet → garçon danseur + fille pratiquant un instrument traditionnellement dédié aux garçons (cuivres).
  - . **Acquisition d'ouvrages** sur les femmes musiciennes avec une valorisation sur les réseaux sociaux lors de la Journée internationale des droits des femmes (8 mars).
- **Opéra-Théâtre :**
  - . **Prise en considération des réalités quant au statut de la femme dans la société humaine dans le développement dramaturgique des productions**. C'est un questionnement présent dans les propositions de programmation. Ainsi, l'année 2023, comme les années précédentes, a mis en avant de grandes héroïnes du théâtre et de l'opéra, comme Bérénice, Rusalka, mais également une chorégraphe italienne portant un autre regard sur les corps (Variazioni di Grazia).
  - . **Recherche de mécénat et partenariat** intégrant cette valeur et équilibrant la présence aux côtés de l'Opéra-Théâtre de chefs et cheffes d'entreprises (Est'Elles executive, Cassano jusque juin 2023, notamment).
  - . **Développement de l'accessibilité** de l'ensemble des publics **et de l'égalité pour tous**.

## ATTRACTIVITE TOURISTIQUE

. **Soutien financier à l'Association Athlétisme Metz Métropole** pour l'organisation de « La Messine » le 30 avril, course au profit de la lutte contre le cancer du sein. Pour la première fois en 2023, l'Eurométropole a accordé une subvention de 2.000 € pour l'organisation de l'événement.

## MOBILITE

. **Renouvellement de l'accord égalité Femmes/Hommes** entre la Société SAEML-TAMM (l'exploitant du réseau des transports urbains de l'Eurométropole de Metz, le réseau LE MET) et les organisations syndicales représentatives des salariés pour 3 ans couvrant la période du 3 mai 2022 au 2 mai 2025 et qui est la ligne directrice de l'entreprise jusqu'à la fin du contrat de Délégation de Service Public (prévu au 31/12/2024).

. **Organisation d'un job dating par l'exploitant du réseau LE MET' le 9 septembre 2023** où une femme au volant a été mise à l'honneur sur une affiche de recrutement pour attirer un public féminin. Sur 80 participants à ce job dating, 15% étaient des femmes et 37% de femmes ont été recrutées pour la première session de formation débutée le 20 septembre. Pour la 2<sup>ème</sup> session de formation, il a déjà été retenu 25% de femmes.

. **Satisfaction au niveau de l'index Egalité Femme/Homme de 95 points sur 100** :

L'Entreprise est au-dessus des 85 points fixés par le décret. En conséquence, il n'y a pas d'action ou de mesure corrective à apporter.

. **Poursuite du dispositif permettant de descendre entre deux arrêts sur les Lianes en soirée.**

Depuis le 29 novembre 2021, la SAEML TAMM a mis en place un nouveau service à destination des usagers du réseau LE MET' donnant la possibilité 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 doit le signaler au conducteur. Il peut 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 doit se trouver près de la zone de descente.

Une communication sur ce nouveau service avait été faite au moment de son lancement dans la presse, dans les véhicules du réseau LE MET et sur les réseaux sociaux. Désormais la communication se poursuit sur le site internet lemet.fr dans l'onglet services de soirée.



#### 4. ANNEXES : LES INDICATEURS RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU 31 DECEMBRE 2022



**EFFECTIFS**

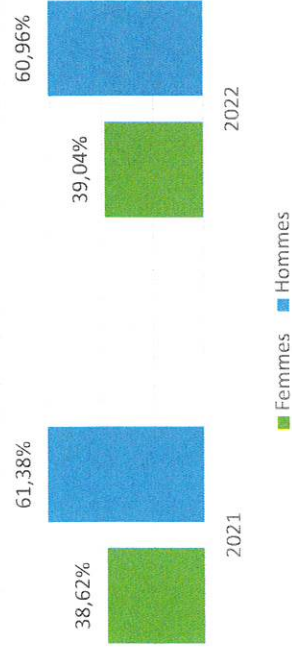


**INDICATEUR**

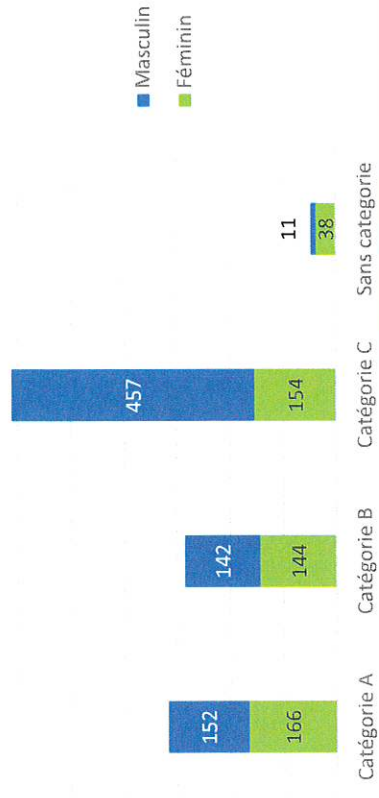
Effectifs physiques des titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents par catégorie hiérarchique

Effectif Eurométropole de Metz	Contractuel		Fonctionnaire		Autre statut	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Catégorie A	52,73%	47,27%	50,70%	49,30%	100,00%	0,00%
Catégorie B	44,05%	55,95%	52,94%	47,06%	100,00%	0,00%
Catégorie C	35,29%	64,71%	24,10%	75,90%	50,00%	50,00%
Sans catégorie	77,55%	22,45%				
<b>Total</b>	<b>51,36%</b>	<b>48,64%</b>	<b>35,97%</b>	<b>64,03%</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>

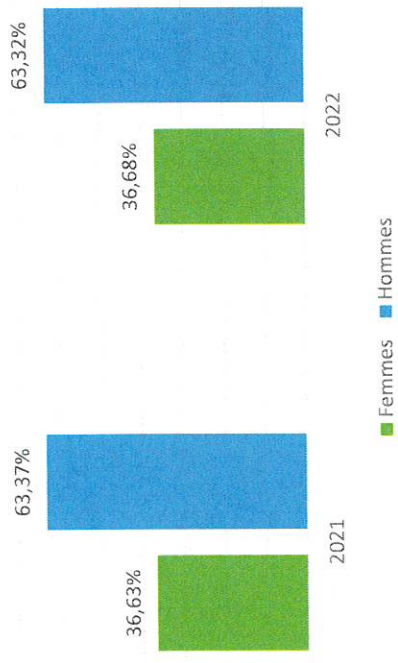
Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques de titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31 décembre



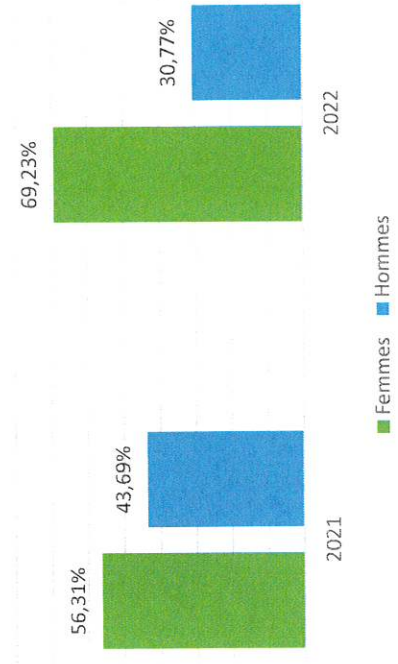
Répartition de l'effectif par genre et par catégorie pour 2022



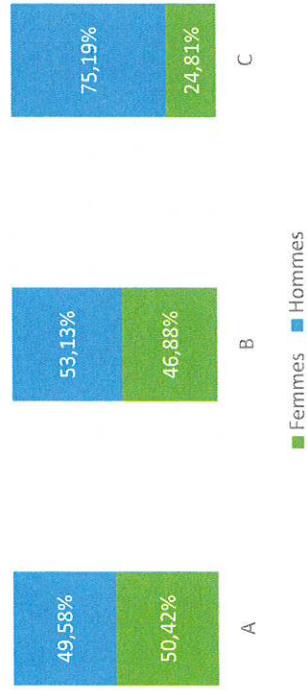
Part des femmes et des hommes sur emplois permanents au 31 décembre



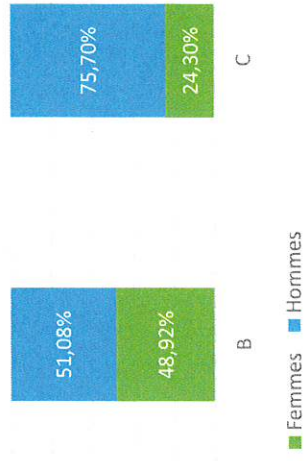
Part des femmes et des hommes sur emplois non permanents au 31 décembre



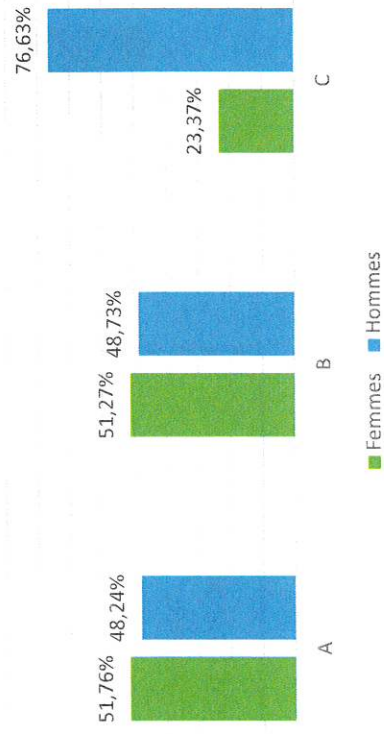
Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques en fonction de leur catégorie statutaire au 31/12/2021



Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques en fonction de leur catégorie statutaire au 31/12/2022



Répartition des fonctionnaires par catégorie statutaire au 31/12/2022

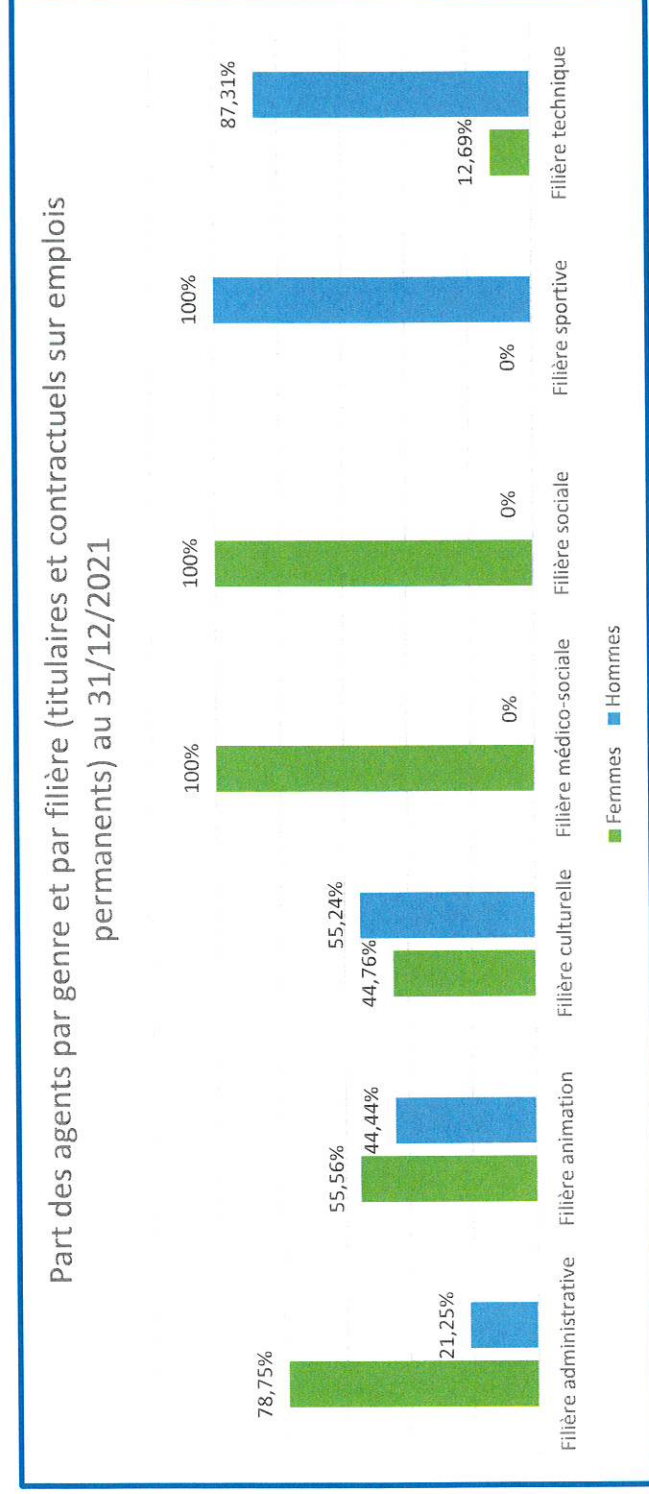




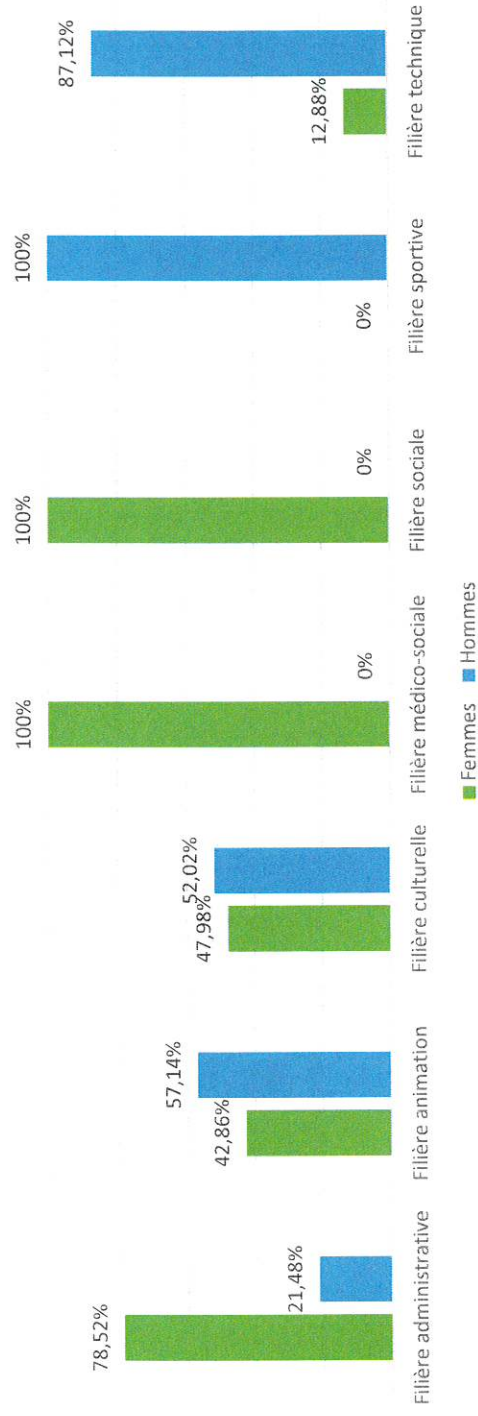


## INDICATEUR

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



Part des agents par genre et par filière (titulaires et contractuels sur emplois permanents) au 31 décembre 2022





## INDICATEUR

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

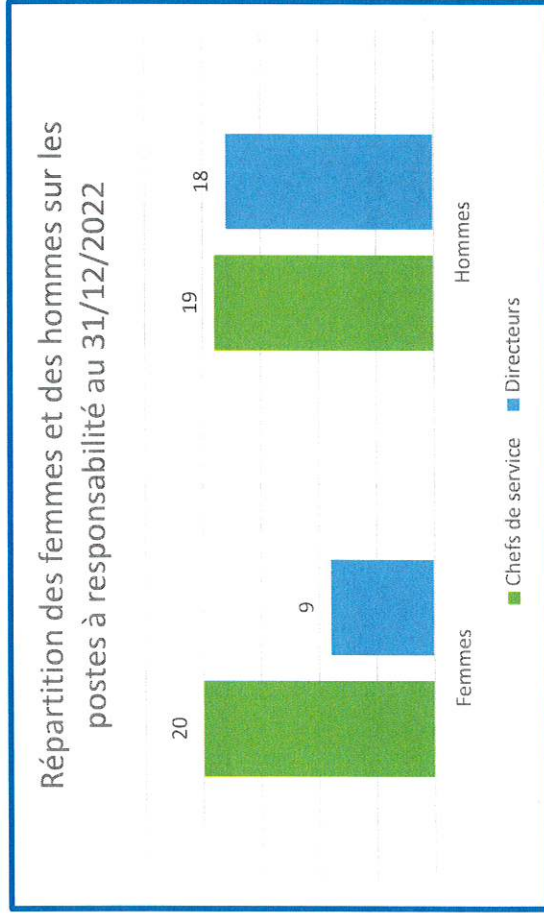


# POSITIONNEMENT



## INDICATEUR

Répartition des effectifs sur les postes à responsabilité pourvus



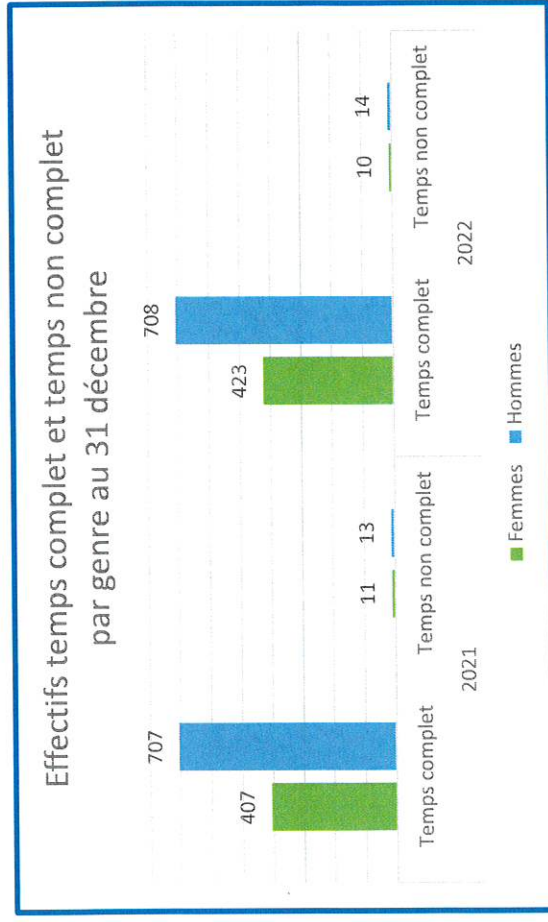
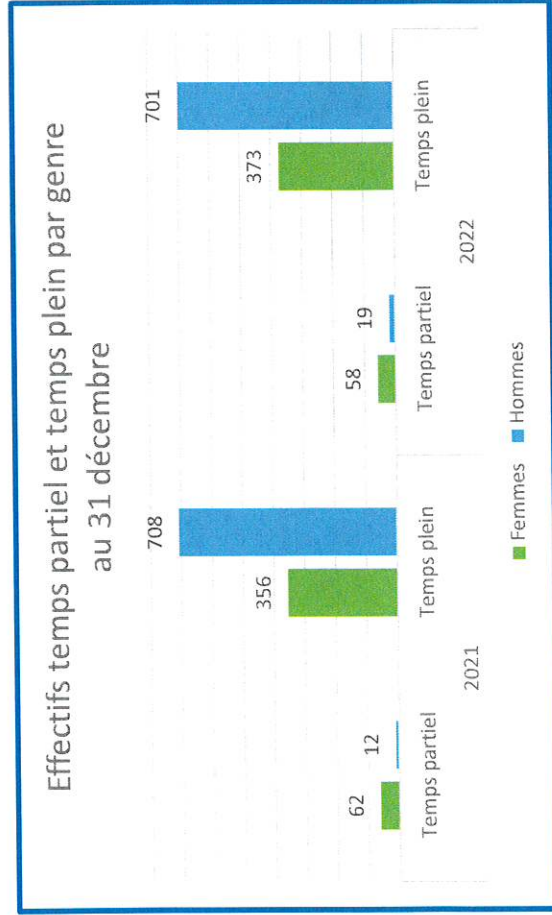


## TEMPS DE TRAVAIL

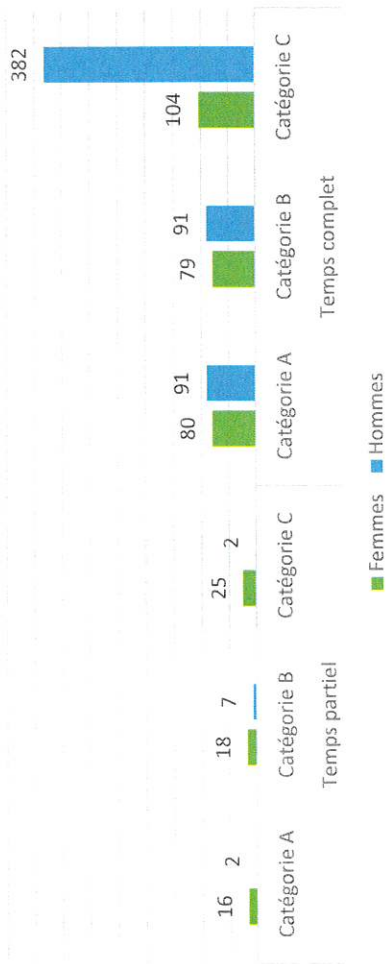


### INDICATEUR

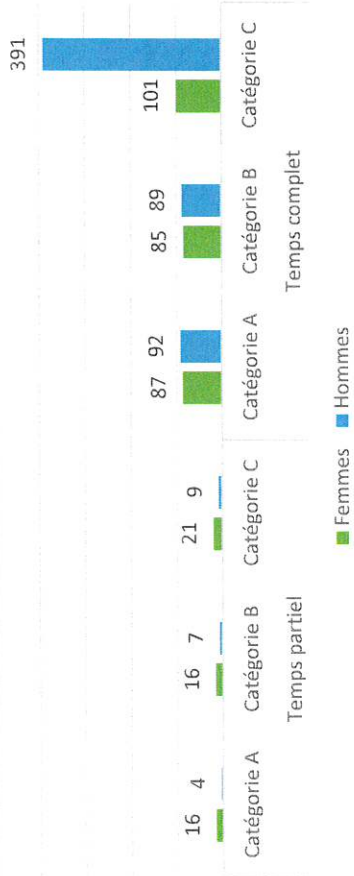
Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, non complet et temps partiel



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



Effectifs des fonctionnaires à temps partiel et temps plein par genre et catégorie au 31/12/2022



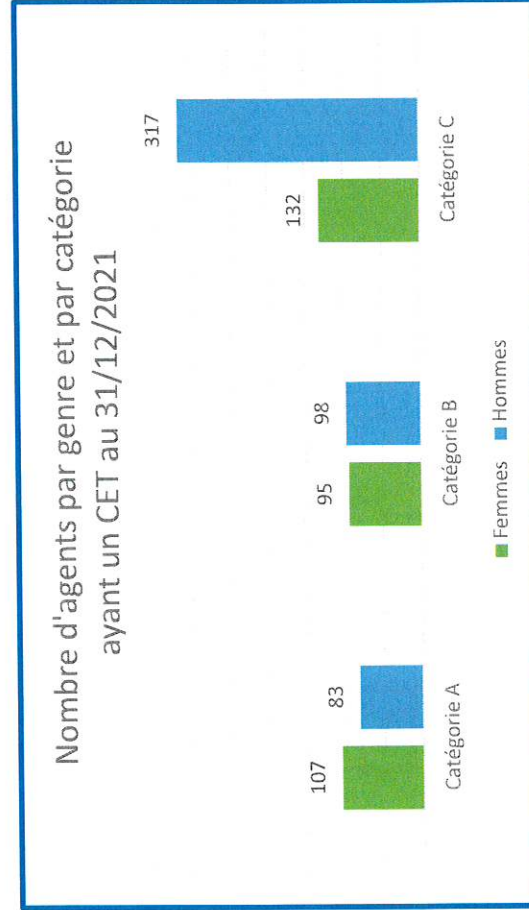


## COMPTE EPARGNE TEMPS



### INDICATEUR

Nombre d'agents ayant un CET



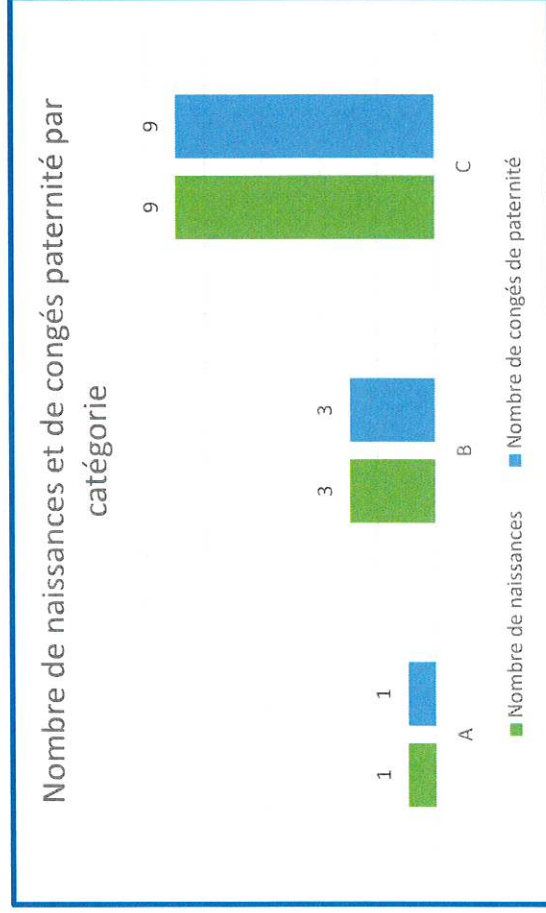


## CONGES FAMILIAUX



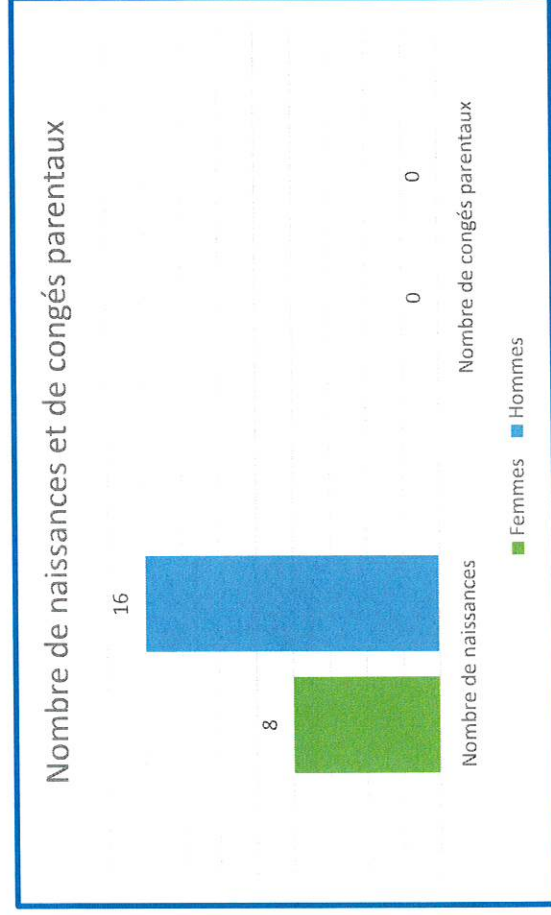
### INDICATEUR

Nombre de naissances et de congés paternité pris par les hommes, par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2022





### Nombre de naissances et de congés parentaux pris au 31 décembre 2022





## TELETRAVAIL



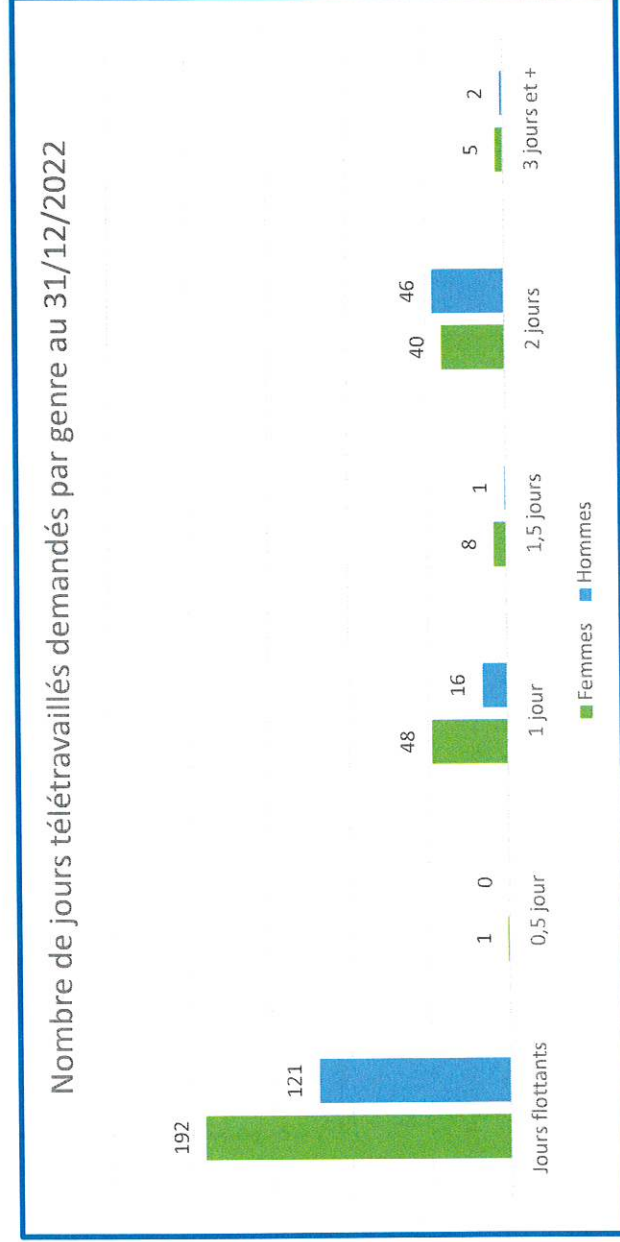
### INDICATEUR

Nombre de demandes de télétravail par genre, en nombre et en % au 31/12/2022

	Nombre	%
Femmes	294	61%
Hommes	186	39%
Total	480	100%

## INDICATEUR

Nombre de jours de télétravail demandés au 31 décembre



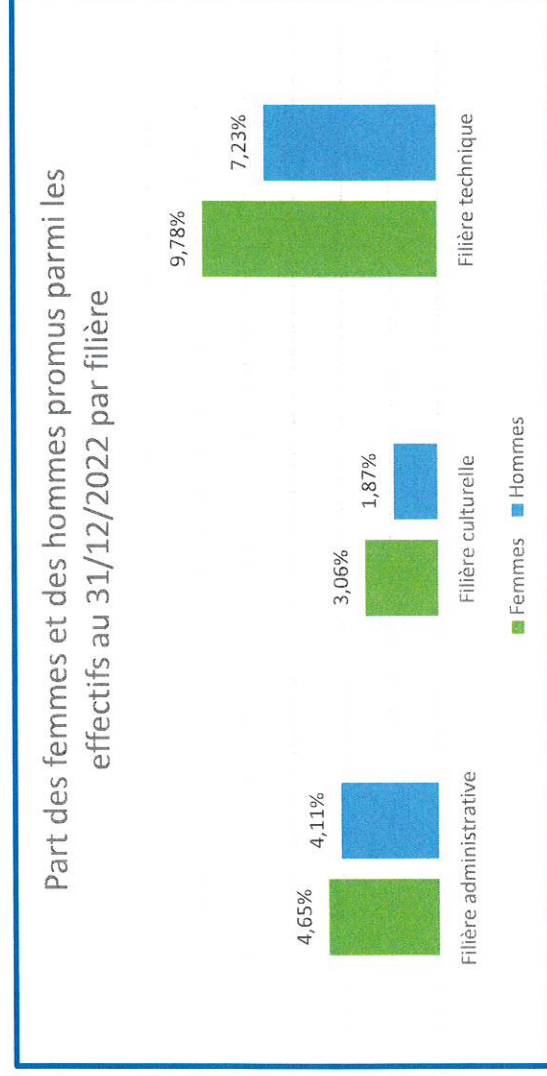


## Promotions



### INDICATEURS

Répartition des agents promus parmi les effectifs et par filière (précision de lecture : exemple : les 4,65% 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



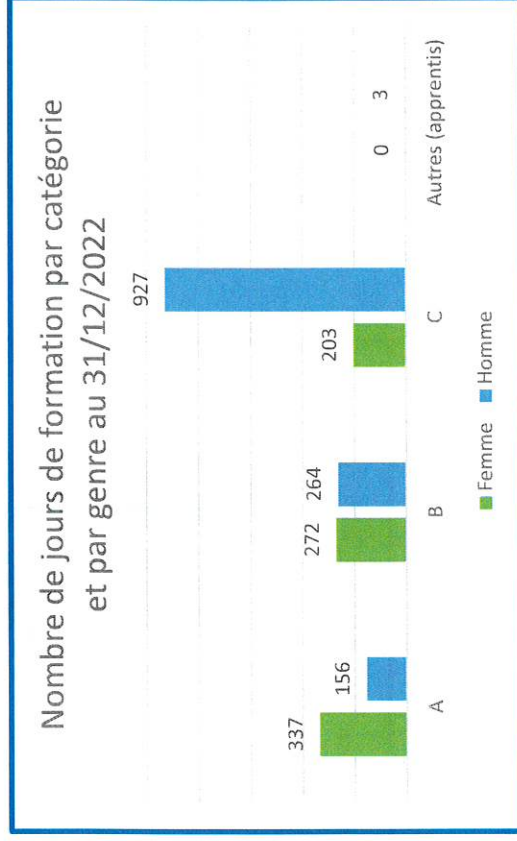
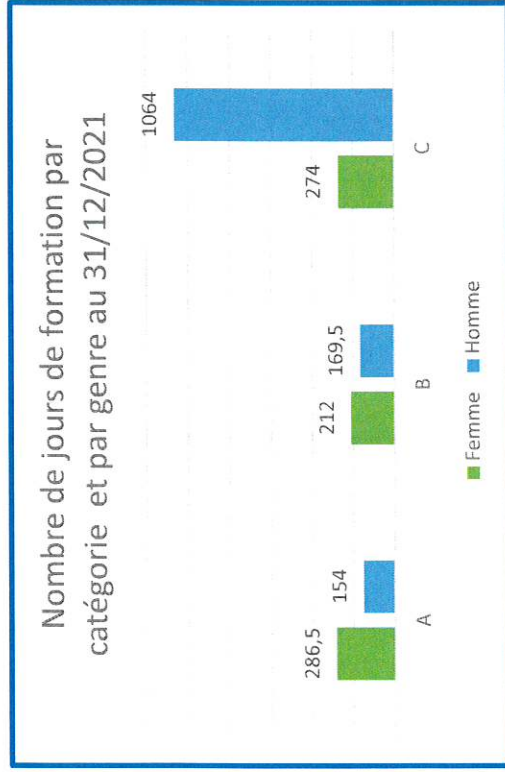


**FORMATION**



**INDICATEUR**

Nombre de jours de formation par catégorie hiérarchique et par genre



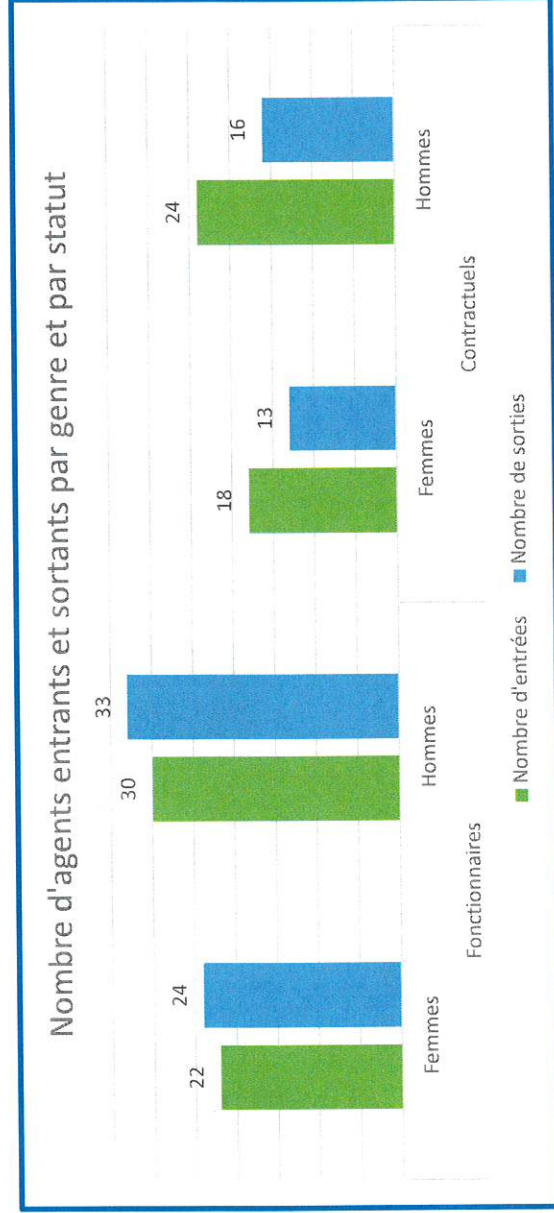


## RECRUTEMENT

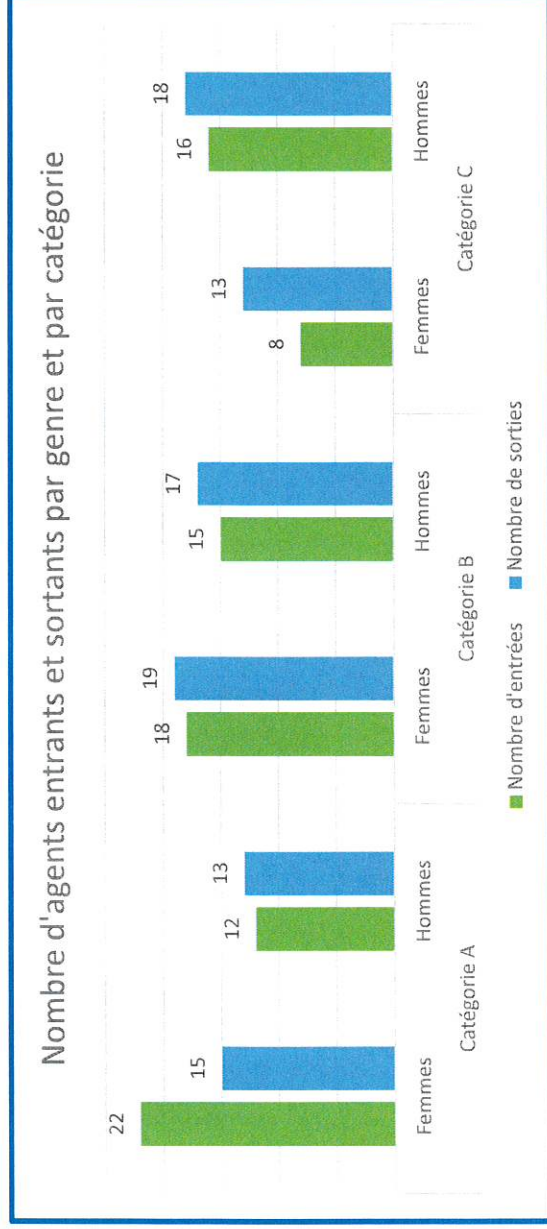


### INDICATEURS

Répartition des agents entrants et sortants par genre et par statut au 31 décembre 2022



Répartition des agents entrants et sortants par catégorie statutaire au 31 décembre 2022

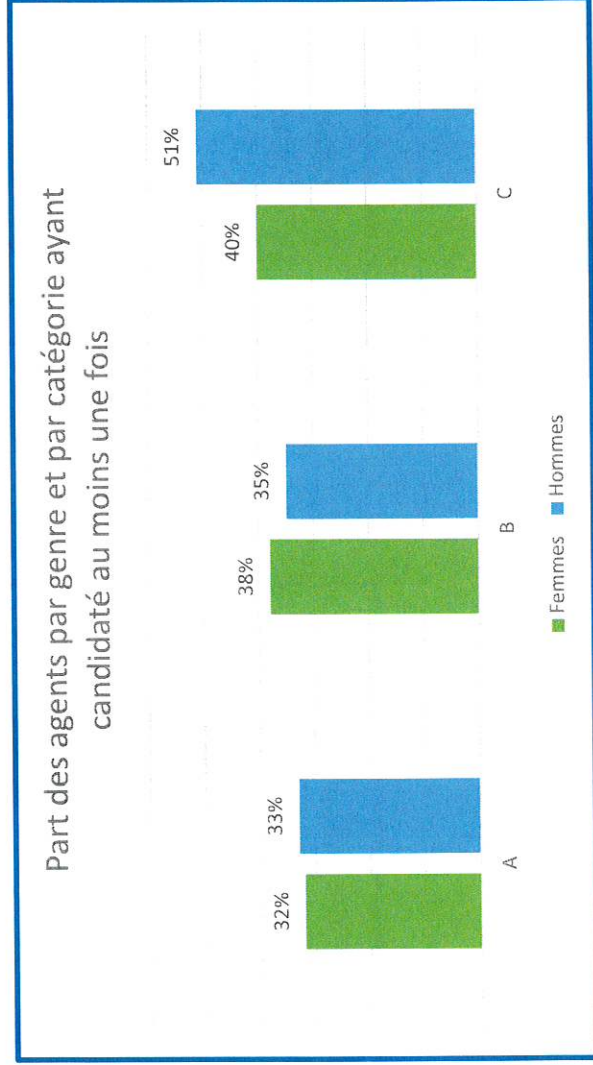






## INDICATEUR

Part d'agents bénéficiant d'un compte Mouv 'Emploi ayant postulé à au moins un poste au 31/12/2022



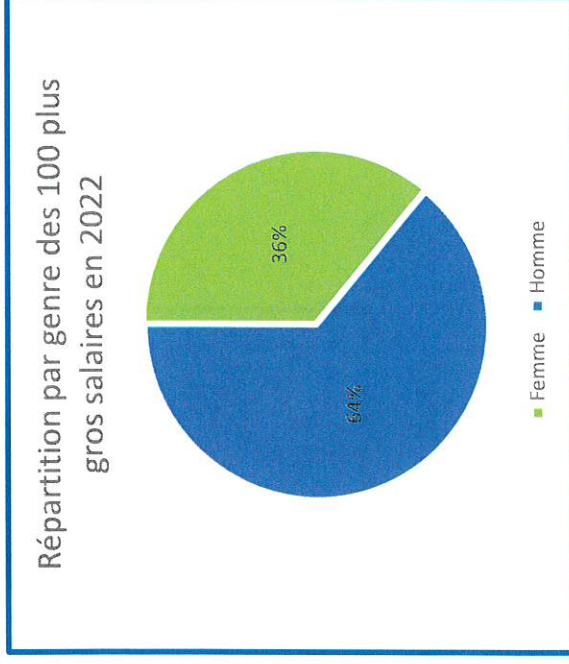
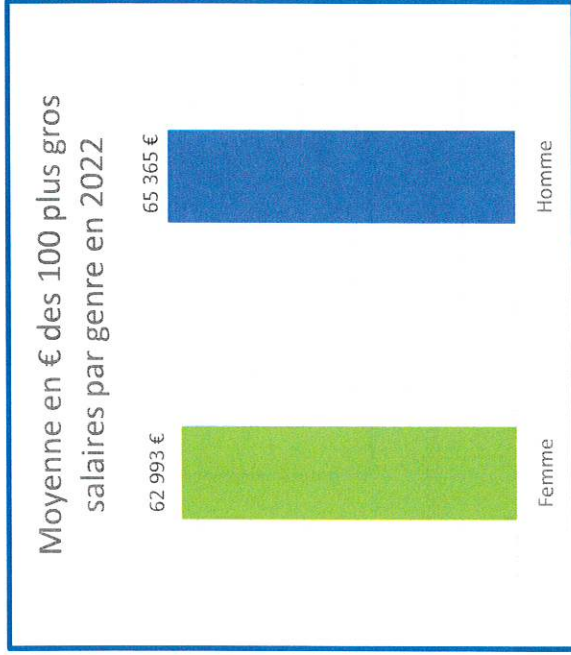


## REMUNERATIONS



### INDICATEUR

Répartition des 100 plus hautes rémunérations de la collectivité

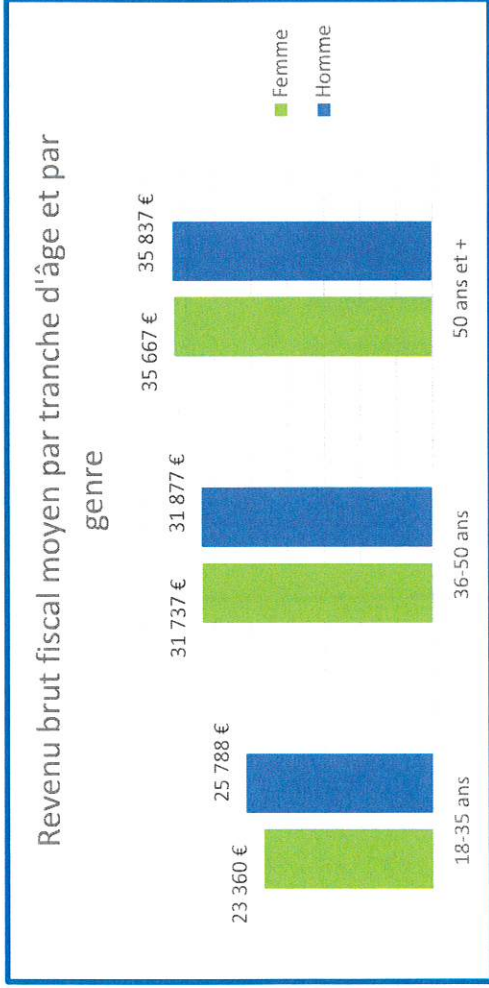




## INDICATEUR

Revenu brut fiscal moyen par genre, par tranche d'âge et par catégorie au 31/12/2022





**Au regard du bilan, des avancées réalisées et des nouvelles obligations légales fixées par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, l'Eurométropole de Metz travaille à la définition d'un nouveau plan d'action 2024-2026. Ce dernier sera soumis au conseil métropolitain.**

## Résumé de l'acte

### 057-200039865-20231218-2023-12-DC7-DE

**Numéro de l'acte :** 2023-12-DC7  
**Date de décision :** lundi 18 décembre 2023  
**Nature de l'acte :** DE  
**Objet :** Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes  
**Classification :** 5.2 - Fonctionnement des assemblées  
**Rédacteur :** Catherine DELLES  
**AR reçu le :** 21/12/2023  
**Numéro AR :** 057-200039865-20231218-2023-12-DC7-DE  
**Document principal :** 99\_DE-7.pdf

**Historique :**

19/12/23 21:42	En cours de création	
19/12/23 21:43	En préparation	Catherine DELLES
21/12/23 09:38	Reçu	Martine HOLTZINGER
21/12/23 09:39	En cours de transmission	
21/12/23 09:42	Transmis en Préfecture	
21/12/23 09:47	Accusé de réception reçu	