

RAPPORT DE SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2024



Sommaire

1. Métropole et égalité entre les hommes et les femmes : Quels enjeux ?
 - 1.1. Un cadre juridique qui guide l'action
 - 1.2. Agir par la connaissance, la politique de ressources humaines propre à l'Eurométropole de Metz et par les politiques publiques menées
2. Les chiffres clés sur l'égalité femmes-hommes au sein de la Métropole de Metz
 - 2.1. Des inégalités socio-démographiques entre les hommes et les femmes
 - 2.2. Une vigilance sur la sortie de scolarisation des hommes et sur les bas niveaux de qualification
 - 2.3. De l'activité aux revenus : Des points de vigilance à souligner
3. Ressources humaines : Éléments statistiques et état des lieux de l'avancée du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2024-2026
 - 3.1. Les données statistiques au 31 décembre 2023
 - 3.2. Plan d'action 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle de l'Eurométropole de Metz
 - 3.3. Un premier calcul de l'index égalité
4. Une politique d'égalité entre les femmes et les hommes intégrée dans le fonctionnement de l'Eurométropole de Metz
 - 4.1. Commande publique : La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes inscrite dans le Schéma de promotion des achats publics socialement et économiquement responsables (SPASER)
 - 4.2. Finances : Une première contribution à une budgétisation sensible au genre posée en 2024
 - 4.3. Système d'Information : Une action à trois niveaux
 - 4.4. Communication interne : Valorisation des métiers, des actions portées et sensibilisation sur le sujet de l'égalité femmes-hommes
 - 4.5. Bâtiment et gardiennage : La priorité sur le Centre technique métropolitain en 2024 - 2025
 - 4.6. Focus sur 2 des 3 établissements culturels
5. Une politique égalitariste entre genre qui se traduit dans la mise en œuvre des politiques publiques
 - 5.1. Attractivité et Cohésion sociale : Vers un meilleur travail en réseau interne et externe sur l'égalité femmes-hommes
 - 5.2. Santé : Prévention des risques cardiovasculaires chez les femmes

- 5.3. Politique de la ville : L'égalité femmes-hommes, un sujet transversal
 - 5.4. Attractivité touristique et sportive : A partir de 2024, le MTA [Metz Trophy Aventure], on y va !
 - 5.5. Projet alimentaire territorial : Développer de nouvelles filières et pratiques agricoles
 - 5.6. Développement économique : Focus sur entrepreneuriat au féminin
 - 5.7. Enseignement supérieur : Cap sur l'égalité d'accès aux droits et aux services pour les jeunes
 - 5.8. Établissements culturels : L'accès de tous passe par la promotion de l'égalité femmes-hommes
 - 5.9. Aménagement : Enjeux de l'égal appropriation de l'espace public
 - 5.10. Habitat et logement : Focus sur les priorités pour les victimes de violences
 - 5.11. Mobilité : La possibilité d'arrêts à la demande pour plus de sécurité
 - 5.12. Coopération Internationale et Européenne : Un profil type du travailleur frontalier
6. Annexes : Les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle au 31 décembre 2023

1. Métropole et égalité entre les hommes et les femmes : Quels enjeux ?

1.1. Un cadre juridique qui guide l'action

La lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes et la promotion du droit des femmes sont inscrites dans un cadre historique¹ qui impacte aussi la manière de construire les politiques publiques sur cette question au niveau local:



Au niveau de la fonction publique territoriale et plus précisément s'agissant de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les textes de référence sont les suivants² :

- **Index à l'égalité professionnelle** : Les décrets n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024.
- **Plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle/signalements/Lignes de gestion** : La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'obligation pour les employeurs publics de concevoir et de mettre en œuvre un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que celle de mettre en place un dispositif de signalement pour traiter les situations de violences sexuelles et sexistes. Elle prévoit également certaines mesures visant à limiter l'impact de la parentalité sur les carrières.
- **Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** : il est prévu par l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Son contenu et les modalités de présentation de celui-ci sont fixés par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.
- **Gestion des ressources humaines** : La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58).

¹ viepublique.fr

² Collectivitéslocales.gouv.fr et portail de la fonction publique

1.2. Agir par la connaissance, la politique de ressources humaines propre à l'Eurométropole de Metz et par les politiques publiques menées

L'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause du quinquennat par le Président de la République le 25 novembre 2017. Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 vise à poursuivre la politique volontariste portée par l'ensemble du Gouvernement depuis 2017. Il comporte 4 axes :

- La lutte contre les violences faites aux femmes,
- La santé des femmes,
- L'égalité professionnelle et économique,
- La culture de l'égalité.

L'Eurométropole de Metz, par sa qualité d'employeur, par la définition et la mise en œuvre de politiques publiques et de leur animation sur le territoire est proactive en la matière. Le présent rapport met également en exergue des chiffres clés généraux pour le territoire, propres au fonctionnement des services ou en lien avec les politiques publiques, ce qui permet de mettre en relief le rôle également d'observation qui peut être mené.

Sur le premier axe de la stratégie nationale, l'Eurométropole de Metz a notamment développé en 2024 une procédure en interne pour lutter contre le harcèlement des agents. En externe, elle a soutenu la mise en place de l'Espace Suzanne Noël à Metz et agi par sa politique du Logement d'abord et de subventions notamment.

L'action en faveur de la santé des femmes quant à elle prend sens dans l'engagement de l'Eurométropole de Metz dans le cadre du Contrat local de santé et du travail engagé avec les acteurs. Au niveau des ressources humaines, l'autorisation d'absences pour l'agent public, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation (PMA) a été mise en place dès 2024.

L'égalité professionnelle et économique est recherchée. Au niveau du service des ressources humaines, l'index égalité est calculé pour la première fois en 2024. Il met en exergue une marge de progression pour l'Etablissement. Au niveau des politiques publiques, l'entrepreneuriat au féminin est encouragé à l'appui de la politique métropolitaine de développement économique.

La culture de l'égalité enfin est véhiculée dans la collectivité. Le présent rapport en est une illustration et un des vecteurs. A l'externe elle s'incarne par les actions en politique de la ville, au sein des établissements culturels ou encore par le soutien d'acteurs comme Femina Tech par exemple.

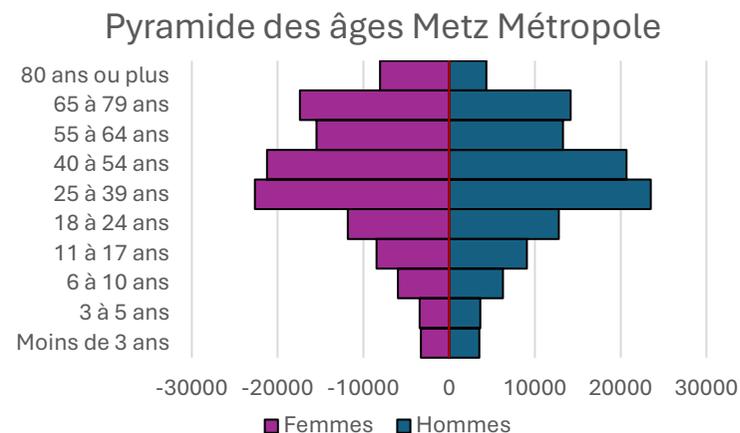
2. Les chiffres clés sur l'égalité femmes-hommes au sein de la Métropole de Metz

2.1. Des inégalités socio-démographiques entre les hommes et les femmes

Le présent rapport présente à travers un certain nombre de données chiffrées, l'état des lieux de la situation entre les hommes et les femmes sur la Métropole.

La Métropole de Metz compte, d'après les données du recensement de la population INSEE 2021, 228 999 habitants. 51% sont des femmes et 49% des hommes.

Jusqu'à 39 ans, il y a légèrement plus d'hommes que de femmes sur la Métropole. Cette tendance s'inverse ensuite, du fait notamment de l'écart d'espérance de vie entre les deux sexes. Ainsi, 65% des plus de 80 ans sont des femmes. Si les enjeux relatifs au vieillissement de la population s'imposent à tous, ils concernent en particulier les femmes.



10% des Métropolitains n'ont pas la nationalité française. En proportion, il s'agit davantage d'hommes (53%). Par ailleurs, 14% sont immigrés (personnes nées étrangères à l'étranger et résidant en France). Les hommes et les femmes sont quasiment autant représentés (51% d'hommes immigrés et 49% de femmes).

La grande majorité des Métropolitains sont en logements ordinaires et sont donc comptabilisés parmi la population des ménages. Les données sur les ménages indiquent que la Métropole de Metz compte 110 765 ménages.

44% d'entre eux sont composés d'une personne seule. A 55% il s'agit de femmes, pourcentage qui augmente avec l'âge (78% des ménages composés d'une personnes seules à 80 ans ou plus ont une femme à leur tête). L'isolement résidentiel est un des indicateurs permettant de mesurer l'isolement en général et sa corrélation, la solitude.

S'agissant de la monoparentalité, elle concerne 10% des ménages métropolitains et à 18%, ils ont des hommes à leur tête. Le risque de pauvreté est plus important pour les monoparents que pour les couples avec enfants, les femmes sont donc à ce titre en risque. Si les femmes sont plus représentées parmi les monoparents, il est toutefois à noter que les hommes sont peu identifiés dans les différentes politiques publiques mises en place pour la parentalité.

2.2. Une vigilance sur la sortie de scolarisation des hommes et sur les bas niveaux de qualification

Au niveau de la scolarisation, les pourcentages d'hommes et de femmes scolarisés par tranche d'âge sont relativement proches. On note toutefois que 62.4% des femmes de 18 à 24 ans sont scolarisés contre 55.8% des hommes, pourcentage à mettre sans doute en lien avec les filières professionnelles plus courtes et le profil des personnes qui y sont recrutées.

S'agissant de la population sortie du système scolaire, 1 femme sur 5 sortie du système scolaire n'a pas de diplôme et 37% sont diplômées de l'enseignement supérieur.

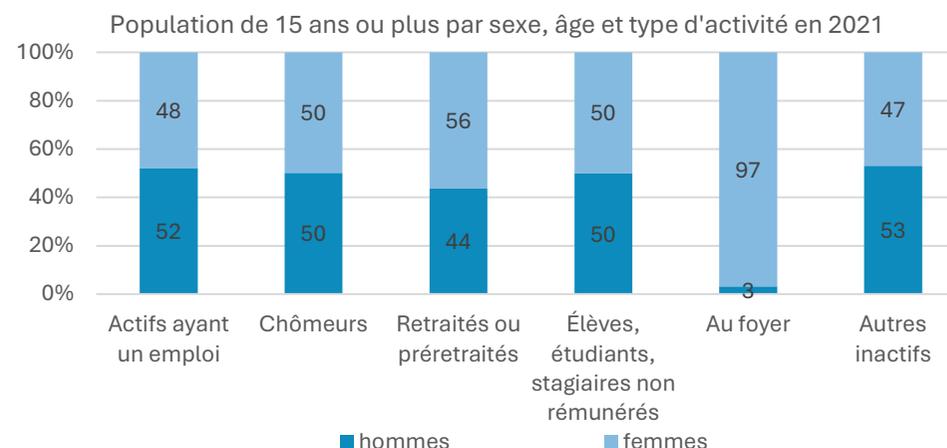
Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2021		
	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	79997	87463
Par des titulaires en %		
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	16,5	20,9
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,3	4,8
CAP, BEP ou équivalent	24,7	21
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,1	16,5
Diplôme enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,2	11,9
Diplôme enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	10,5	12,9
Diplôme enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	15,7	12

2.3. De l'activité aux revenus : Des points de vigilance à souligner

Les plus de 15 ans représentent 193 084 habitants.

Sur ces derniers, la moitié sont des actifs en emploi (49%). L'observation par sexe indique en particulier que les femmes sont plus représentées parmi les retraités et préretraités (cf pyramide des âges) et parmi les personnes au foyer.

S'agissant des conditions d'emploi, 92% des femmes de 15 ans ou plus sont salariées et 87.6% des hommes. L'écart sur l'emploi non-salariés n'est donc pas négligeable et avec lui l'enjeu de l'entrepreneuriat féminin.



Selon les secteurs d'activité, le taux de féminisation varie de 63.7% dans l'administration/enseignement/santé/action sociale à 13.8% dans la construction.

Sans pouvoir avoir la lecture de son caractère contraint ou choisi, il est à noter que le temps partiel diminue chez les femmes et augmente chez les hommes.

26.4% des femmes salariées de 15 ans ou plus sont à temps partiel (8.8% des hommes) en 2021. Ce pourcentage était respectivement de 28.5% et 6.4% en 2010.

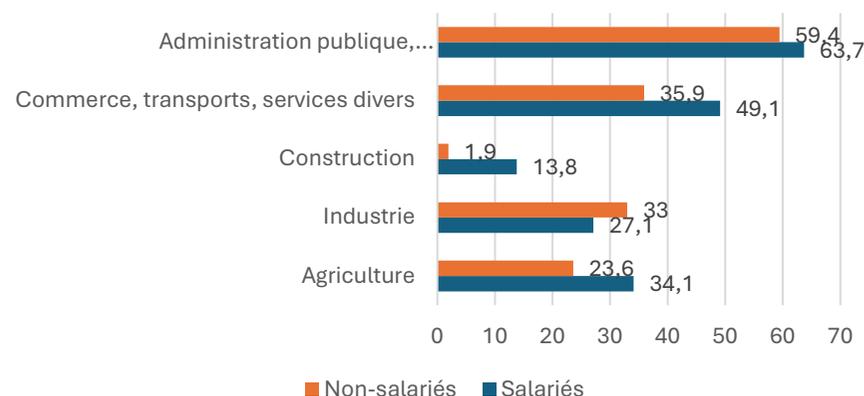
De l'activité découle le revenu et les risques de pauvreté.

L'écart de salaire net horaire moyen est de -16.3% entre les hommes et les femmes.

Cet écart se retrouve dans toutes les Catégories Socioprofessionnelles (CSP) mais est moindre pour les employés.

La lecture par âge montre que cet écart est plus important en fin de carrière ou pour les salariées plus âgées (-26.3% pour les + de 50 ans, -12.1% de 18 à 25 ans et -11.5% entre 26 et 50 ans).

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2021



Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021	
Écart (en %)	
Ensemble	-16,3
Cadres*	-18,1
Professions intermédiaires	-15,5
Employés	-2,6
Ouvriers	-15,8

3. Ressources humaines : Éléments statistiques et état des lieux de l'avancée du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2024-2026

3.1. Les données statistiques au 31 décembre 2023

Ce rapport fait état de données statistiques établies au 31 décembre 2023 pour les ressources humaines. Globalement, les indicateurs sont stables, la structuration socio démographique des effectifs ayant peu varié sur cette période, à l'exception de la mutualisation de la mission transition écologique de la Ville de Metz dont les agents ont intégré les effectifs de l'Eurométropole de Metz au 1er avril 2023. Il est important d'indiquer qu'à partir de cette année, les données présentées seront issues du rapport social unique, source de données normées et partagées à l'échelle nationale.

- **Les effectifs**

Au 31 décembre 2023, l'Eurométropole de Metz compte 1 246 agents en position d'activité sur poste permanent et non permanent dont 39,89% de femmes. Ce taux de féminisation est supérieur à celui de 2022 (37,51%).

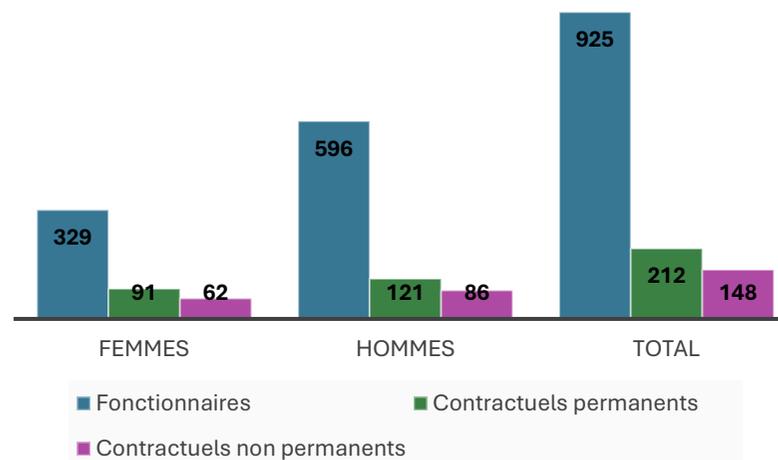
S'agissant de la répartition femmes/hommes sur les emplois permanents (titulaires et contractuels), le taux est également supérieur à celui de 2022 : 38,62% contre 36,94% en 2022.

- **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 88,08% d'hommes. Ils ne sont en revanche que 21,41% à relever de la filière administrative. Seule la filière culturelle est relativement mixte, avec un taux de féminisation de 50,75%. Celles sociale et médico-sociale sont quant à elles exclusivement féminines.

Au niveau de l'organigramme général, les femmes représentent 44% des 32 postes à responsabilité. 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 de l'effectif par genre et par statut au 31/12/2022



- **Répartition par catégorie statutaire des fonctionnaires**

S'agissant des fonctionnaires de catégorie A, on constate un taux de féminisation légèrement inférieur à celui de 2022 : 51,89 % contre 52,48%. La situation est inversée pour les agents de catégorie B : 52,82 % en 2023 et 51,27% en 2022. Concernant les agents de catégorie C, la part des femmes a légèrement augmenté : 24,81% contre 23,19 % en 2022.

- **Temps de travail**

En matière de temps de travail, les disparités entre les femmes et les hommes sont notables. En 2023, le taux des femmes fonctionnaires à temps partiel est de 12,5%, soit en baisse par rapport à 2022 (15,20 %) Chez les hommes, le temps partiel choisi reste faible avec un taux de 2,2% en légère baisse par rapport à 2022 (2,35 %).

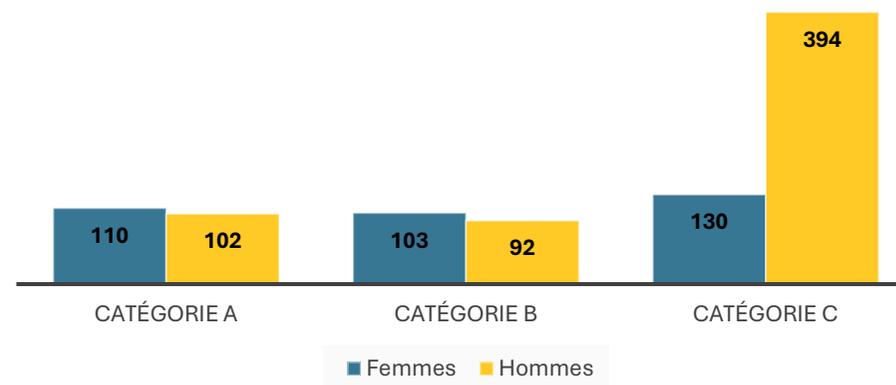
En 2023, les congés paternité ont été sollicités par 13 agents dont 8 de catégorie C et 5 de catégorie A. En 2022, 14 agents masculins avaient pris un congé paternité. Il est à noter qu'aucun agent masculin n'a pris de congé parental en 2023.

Le télétravail a été pérennisé au 1^{er} janvier 2023. 496 agents bénéficient du télétravail dont 303 femmes soit 61,09%, proportion quasi identique à 2022 (61,25%).

- **Formation**

En 2022, les actions de formation ont davantage profité aux hommes (62,4%) qu'aux femmes (37,6%). En 2023, l'écart s'est réduit : 54,56% d'hommes et 45,44% de femmes.

Nombre de fonctionnaires par catégorie au 31/12/2023



- **Recrutement**

En matière de recrutement, 74 femmes ont été recrutées en 2023 pour 66 sorties et 67 hommes pour 96 sorties.

- **Promotions**

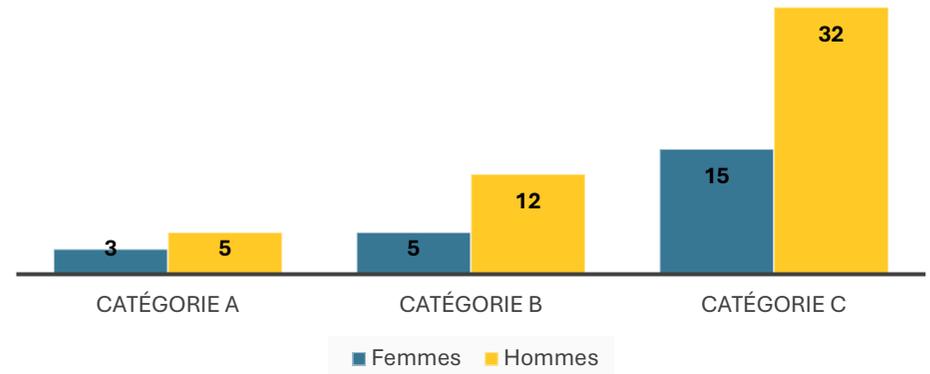
En matière de promotion, l'Eurométropole de Metz prend en compte la proportion des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois en veillant à assurer la nomination du genre sous représenté. Ainsi, par exemple, en 2023, le taux de promotion est de 4,08% chez les femmes et de 6,1% chez les hommes. Dans la filière technique, le rapport est de 6,94% chez les femmes et de 7,70% chez les hommes.

- **Rémunération**

Parmi les fonctionnaires, l'écart de revenu brut fiscal moyen est de -1,73% entre les hommes et les femmes, sachant que la moyenne nationale dans la fonction publique est de 14,2%. Il est de 3,73% pour les contractuels permanents.

En 2023, on comptabilise 3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité.

Avancement de grade par catégorie



3.2. Plan d'action 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle de l'Eurométropole de Metz

L'égalité femmes-hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination sont des objectifs majeurs de l'Eurométropole de Metz qui entend poursuivre et amplifier les actions déjà engagées et intervenir dans de nouveaux champs plus larges pour lutter contre toutes les formes de sexisme et de violence au travail sur lesquelles peuvent se fonder les inégalités professionnelles.

La diversité des objectifs est une des richesses de ce plan d'action qui, comme toutes avancée en faveur de l'égalité professionnelle, profitera à tous et à toutes.

Afin de poursuivre et développer la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours, le Conseil métropolitain du 25 mars 2024 a adopté pour la période 2024-2026 ce second plan d'action qui porte une attention toute particulière à la prévention des agissements sexistes avec la mise en place, notamment, d'un dispositif de signalement porté par la Direction des Ressources Humaines.

Le plan d'action s'articule autour de 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

Objectifs	Actions	Délai de mis en œuvre
Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération	Respecter l'obligation de publier la répartition sexuée de la somme des 10 rémunérations les plus élevés.	Annuel
	Identifier et analyser les écarts de rémunération pour l'ensemble des agents, par sexe, dans le cadre du RSU.	Annuel

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

Objectifs	Actions	Délai de mis en œuvre
Veiller à maintenir des nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels	Respecter l'obligation des nominations dans les emplois fonctionnels de direction d'au moins 40% de personnes de chaque sexe Le décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique modifie le taux de primo-nominations de chaque sexe qui sera porté de 40 à 50% à compter du prochain renouvellement général de l'assemblée délibérante.	Annuel
Construire un socle de connaissances partagé au sein de la DRH et avoir une compréhension commune des phénomènes qui sous-tendent la problématique de l'égalité de genre au travail (représentations, stéréotypes etc.)	Former les cadres de la Direction des Ressources Humaines à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	2025

Axe 3. Mieux articuler les temps de vie

Objectifs	Actions	Délai de mise en œuvre
Informers les futurs parents de leurs droits et notamment les pères dans l'exercice de leur parentalité	Créer un onglet « parentalité » dans le menu RH de l'intranet.	2024
Permettre que les organisations du travail ne soient pas des facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes	Produire un guide pour une parentalité égalitaire.	2025
Respecter le temps de chacun par un encadrement horaire des réunions internes pour une meilleure articulation entre temps professionnel et temps privé	Créer une charte de la réunion en y intégrant les bonnes pratiques en matière de réunion à distance et de droit à la déconnexion.	2025/2026
Réduire le temps de déplacement par l'organisation de réunions à distance		
Aménager les horaires de travail	Autoriser les absences pour l'agent public, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, pour prendre part à, au plus, trois actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation (PMA).	2024

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

Objectifs	Actions	Délai de mise en œuvre
<p>Renforcer les actions de sensibilisation en direction de l'ensemble des agents afin de tendre vers une culture commune de l'égalité</p>	<p>Créer une identité visuelle pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>Informers les agents via les outils de communication interne sur les enjeux d'égalité.</p> <p>A l'instar de ce qui est fait pour le handicap, sensibiliser à la question de l'égalité femmes-hommes lors de la journée d'accueil RH des nouveaux arrivants.</p>	<p>2024</p> <p>2024</p> <p>2024</p>
<p>Favoriser le respect des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration</p> <p>Lutter contre le sexisme dans le cadre professionnel</p> <p>Développer la compétence individuelle de chaque agent (adopter la bonne posture, mesurer les enjeux et risques, prévenir les situations...)</p> <p>Prévenir et agir contre les violences faites aux femmes</p>	<p>Poursuivre et enrichir le volet formation sur ces thématiques.</p> <p>Proposer des formations pour l'ensemble des encadrants à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Organiser un café-thématique pour sensibiliser les managers aux questions de sexisme au travail.</p> <p>Intervenir auprès des managers pour favoriser un accueil bienveillant des jeunes femmes saisonnières au sein d'équipes essentiellement masculines.</p>	<p>Annuel</p>
<p>Informers, sensibiliser sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement</p> <p>Permettre aux agents confrontés à ces problématiques ou aux témoins d'alerter</p> <p>Organiser la prise en charge et l'accompagnement des victimes par les personnes ressources</p>	<p>Communiquer sur le dispositif de recueil des signalements.</p> <p>Former les acteurs de la cellule d'écoute du dispositif de recueil et de traitement des violences sexuelles et sexistes et de discrimination.</p>	<p>2024</p> <p>2024</p>

Il est à noter que d'autres actions ont pu être engagées par les services métropolitains visant à garantir l'égalité professionnelle.

3.3. Un premier calcul de l'index égalité

Issu de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est mis en place par le décret du 13 juillet 2024. Il a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de les supprimer.

Fondé sur un niveau maximal de 100 points, l'index est calculé pour chaque collectivité concernée, sur la base de 4 indicateurs, dont les éléments de rémunération sont issus du rapport social unique, notamment l'intégralité des traitements et primes :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires (50 points),
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels (15 points),
- Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (25 points),
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

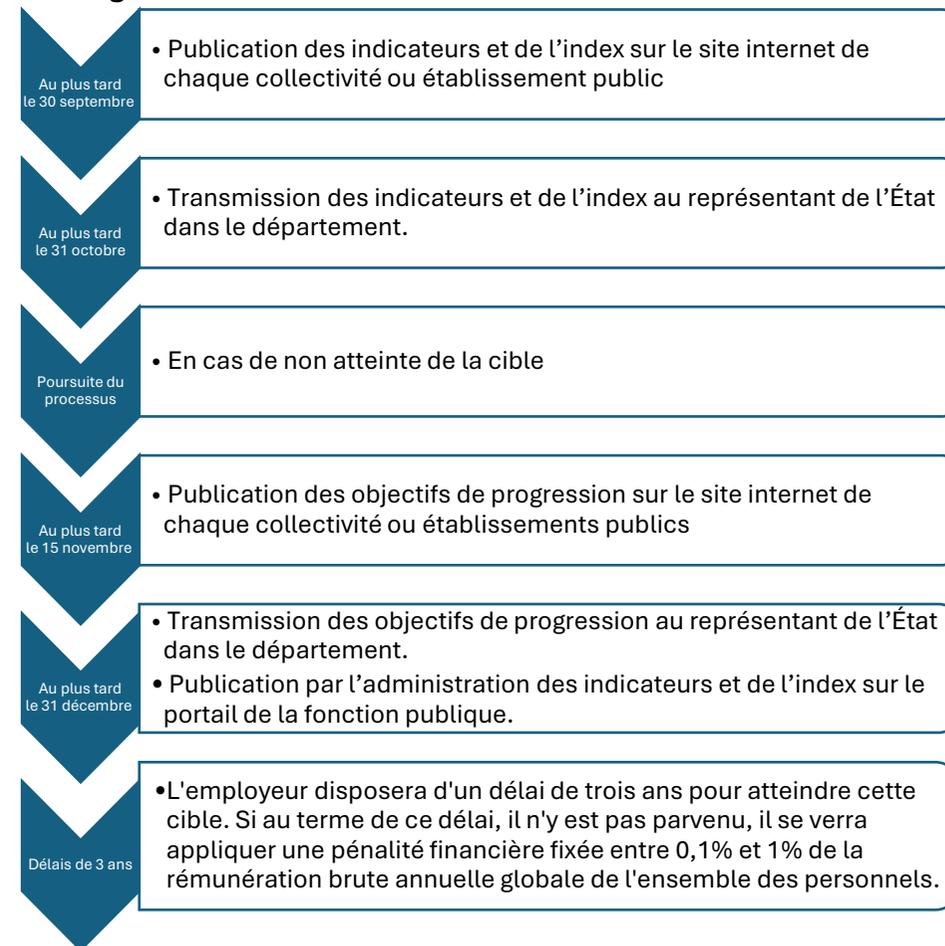
Calculé dans le cadre du Rapport social Unique 2023, l'index pour l'Eurométropole de Metz, au titre de l'année 2023, est de 68/100.

Le résultat étant inférieur à 75 points, l'Eurométropole de Metz a défini l'objectif de progression suivant :

Organiser un avancement de grade équilibré dans l'évolution des carrières professionnelles des agents ayant des mérites équivalents entre les femmes et les hommes

- Description de l'action : S'attacher à ce que la répartition des avancements de grade soit corrélée à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et corriger, si nécessaire, en proposant, dans le respect des ratios, des ajustements dans le tableau des avancements de grade.

Index égalité/Calendrier 2024



4. Une politique d'égalité entre les femmes et les hommes intégrée dans le fonctionnement de l'Eurométropole de Metz

4.1. Commande publique : La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes inscrite dans le Schéma de promotion des achats publics socialement et économiquement responsables (SPASER)

La commande publique constitue un levier qui permet de prendre en compte, de valoriser et de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, au titre de l'exemplarité des pouvoirs publics et reconnaît la prise en compte de la lutte contre les discriminations dans les conditions d'exécution des marchés publics.

Le plan d'action de l'Eurométropole de Metz 2024-2026 en faveur de l'égalité femmes – hommes prévoit « **d'intégrer un axe relatif à la promotion de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique dans le cadre du futur Schéma de promotion des achats publics socialement et économiquement responsables (SPASER) à horizon 2024** ».

La prise en compte et la valorisation de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été intégrées dans les réflexions en cours pour une commande publique durable et responsable.

C'est un axe porté par le Comité de pilotage. Il est intégré dans les enjeux sociétaux du SPASER de la collectivité qui a été voté en Bureau Métropolitain du 24 juin 2024.

L'échéance est fixée à 2026.

AXE SOCIAL ET SOLIDAIRE

OBJECTIF N°1 | Développer les considérations sociales dans la commande publique

Cet objectif reconnaît que les enjeux sociaux ne doivent pas être relégués au second plan par rapport aux enjeux environnementaux. Par conséquent, l'Eurométropole s'engage à renforcer la dimension sociale de ses achats*, par l'intégration de considérations liées aux produits achetés et/ou aux fournisseurs.

** La dimension sociale est entendue au sens large, comme par exemple, l'insertion des publics éloignés de l'emploi et de personnes en situation de handicap, la lutte contre les discriminations, notamment la promotion de l'égalité femme/homme, le respect des exigences éthiques (respect des droits de l'homme...) ou équitables, la performance dans la protection ou la formation des salariés, en lien avec la prestation commandée, etc.*

RESULTATS RECHERCHES

A travers la mise en œuvre de considérations sociales dans les marchés publics, au-delà de la clause sociale, qui fait l'objet d'un objectif dédié, l'Eurométropole souhaite dans un premier temps valoriser les entreprises les plus vertueuses sur ces thématiques. Ces considérations sociales seront déterminées en fonction de l'achat et de ses impacts spécifiques. Cet objectif tend également à affirmer le souhait de l'Eurométropole de porter ces thématiques dans la commande publique et ainsi encourager ses fournisseurs à se structurer, à formaliser leurs pratiques et à développer de nouvelles pratiques innovantes sur le plan social.

INDICATEURS DE SUIVI

1 - % de marchés intègrent un critère lié à la prise en compte d'une considération sociale

⇒ Cible : 30% (par an)

⇒ Échéance : 2026

4.2. Finances : Une première contribution à une budgétisation sensible au genre posée en 2024

Comme le rappelle le « guide pratique de la budgétisation sensible au genre »³, le Conseil de l'Europe propose une définition de la budgétisation sensible au genre, également retenue par l'Union européenne. « L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Dans le cadre du plan d'action 2024-2026, l'Eurométropole de Metz a souhaité franchir une première étape en « **Valorisant budgétairement les actions de sensibilité au genre par l'identification comptable des subventions et actions concernées à compter de 2024** ».

Cela a été mis en œuvre à travers une identification de deux lignes budgétaires en 2024.

Une en prestation de services, et une en subventions. L'objectif est double : l'attractivité du territoire et le soutien aux politiques internes favorables à l'égalité femmes-hommes.

Extraction du logiciel SEDIT FINANCES

Politique publique (stratégique) (Code / Libellé)	AP-AE	Opération PPI (opérationnelle) (Code / Libellé)	Activité (sectorielle 1) (Code / Libellé)
1AD03-99 - DIVERS			EGALITEF/H - égalité Femme Homme
2AF05-02 - SUBVENTIONS AUX AUTRES PARTENAIRES			EGALITEF/H - égalité Femme Homme

³ La budgétisation sensible au genre, Guide pratique, Centre Hubertine aucler, 84 pages

4.3. Système d'Information : Une action à trois niveaux

Le numérique bouleverse les organisations qui doivent accélérer leur transformation, développer leur agilité et innover. Pour ce faire, les collectivités doivent attirer, former et retenir les nouveaux talents à même de développer et de déployer les nouveaux services basés sur les technologies. La mixité femmes-hommes est impérative dans un secteur dynamique où les recrutements et les créations d'emplois sont les plus nombreux. C'est pourquoi la Direction des systèmes d'information (DSI) s'était donnée pour objectif dans le plan d'action 2024-2026 de « **Prioriser les candidatures de femmes apprenties pour parfaire leur formation numérique (2024-2025-2026)** ».

Au niveau de l'équipe, la DSI compte 53 agents. 9 femmes occupent actuellement des missions de développement, d'exploitation et de chefferie de projet, soit 17 % de l'effectif. La DSI continue d'accueillir des filles scolarisées en 3^{ème} pour leur faire découvrir le numérique. Elle a accueilli une stagiaire de 3^{ème} en décembre 2023. La DSI recourt à la chefferie de projet externe pour prendre en charge de nouveaux projets. Une consultation a été lancée et la société ATOS est titulaire du marché. Dans le cadre de ce marché, deux femmes ont renforcé temporairement l'équipe des chefs de projets.

Par le biais des formations internes, la DSI a poursuivi en 2024 son objectif d'encourager les femmes à s'approprier les compétences numériques et favoriser leur montée en expertise contribuera à l'anticipation des évolutions des métiers.

Dans la continuité du SPASER, la DSI porte la réflexion pour 2025 de rajouter une clause dans le règlement de consultation ou les Cahiers des Clauses Administratives Particulières (CCAP) s'agissant de l'amélioration continue de la qualité des pratiques sociales en matière de prévention des discriminations, ainsi que de promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes, et également de demander aux candidats des engagements en matière d'égalité femmes-hommes.

Repères

Selon le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations : « Les femmes représentent 91% des aides-soignants mais seulement 18% des ingénieurs de l'informatique, 16% des techniciens, 40% des employés et opérateurs ».

Le constat est le même pour Le rapport « Agir pour la mixité des métiers » publié par le Conseil Économique, Social et Environnemental qui montre que seulement 13 des 87 métiers recensés en France seraient réellement mixtes (entre 40 % et 60 % de femmes). Or, en France comme dans la plupart des pays européens, ces profils recherchés sont rares. Aujourd'hui, 27%6 de femmes sont présentes dans les écoles d'ingénieur. Toutefois, cette évolution globale cache de grandes disparités entre secteurs et disciplines : les femmes se tournent vers la médecine ou l'agronomie mais « boudent » le numérique.

Les femmes sont sous-représentées dans le domaine du numérique (30% des salariés du secteur du numérique, tous métiers confondus). Dans certains cas, la proportion descend même sous les 20 %. Cette tendance se constate également dans l'Union Européenne :

Si 57 % de l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur sont des femmes, seulement 25 % ont obtenu un diplôme dans les filières du numérique, et 13 % de ces diplômées travaillent dans le secteur du numérique.

4.4. Communication interne : Valorisation des métiers, des actions portées et sensibilisation sur le sujet de l'égalité femmes-hommes

Selon le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, les femmes sont moins présentes et moins visibles dans les médias que les hommes (36% du temps de parole sur les antennes en 2022). A l'échelle d'une collectivité, l'égalité entre les hommes et les femmes dans la communication interne est aussi un point de vigilance. Ainsi, dans le cadre du plan d'action 2024-2026, étaient identifiés les axes suivants : « **Mettre en avant sur l'intranet des informations liées à l'égalité femmes/hommes : actualités, rapports, vidéos d'agents femmes qui exercent un métier d'homme, communication sur les numéros de secours... (2024-2025-2026) et organiser des évènements auprès des agents sur la thématique** ». Plusieurs communications ont été réalisées en 2024 sur des actions portées par les services de l'Eurométropole de Metz notamment.

Cela a été le cas par exemple pour l'exposition « L'incroyable sacrifice d'une messine » :

« A l'occasion de la Journée européenne des femmes du 8 mars 2024, les Archives municipales de Metz et le Musée de la Cour d'Or de l'Eurométropole de Metz ont présenté l'exposition « L'incroyable sacrifice d'une messine » à la Maison de l'Eurométropole au cours de la période du 8 au 29 mars. Il s'agit d'un hommage rendu à l'extraordinaire marraine des poilus, Madame Marie Sautet. Les Archives municipales de Metz et le musée de la Cour d'Or-Eurométropole de Metz, avec la collaboration du Conservatoire à rayonnement régional Gabriel Pierné, ont rendu hommage en 2019, à l'extraordinaire marraine des poilus, Marie Sautet.

Cette messine d'origine a envoyé, avec son époux, des milliers de colis aux soldats pendant la première guerre mondiale. L'immense reconnaissance des poilus s'est traduite par l'envoi en retour de lettres, dessins, objets. Cette exposition, en version itinérante, présente à travers une sélection de documents et de témoignages émouvants, sa biographie, son engagement et les multiples hommages qu'elle a reçus jusqu'à son décès en 1937 »⁴.



⁴ Site de la ville de Metz

4.5. Bâtiment et gardiennage : La priorité sur le Centre technique métropolitain en 2024 - 2025

La Direction du bâtiment et du gardiennage supervise le fonctionnement des différents équipements, en lien avec les services qui y mènent leurs activités et les encadrent. La Direction compte 2 femmes et 40 hommes.

Sur le volet égalité femmes-hommes a été mis en avant, dans le plan d'action, le projet de « **Réaménager et développer les vestiaires/sanitaires au Centre technique métropolitain à horizon 2024-2025 à la suite de l'augmentation du personnel féminin au sein de la Direction de la Gestion des Déchets (modification profonde du programme déjà engagée).** »

Pour rappel, les différentes directions de l'Eurométropole sont réparties sur 17 sites sur le territoire : Maison de la Métropole, Centre Technique Métropolitain, Maison de l'Archéologie et du Patrimoine, Teilhard de Chardin, Dreyfus-Dupont, Cloître des Récollets, Opéra-Théâtre, Musée de La Cour d'Or, Conservatoire Gabriel Pierné, Gare routière, Ancienne Poste – Bureau des Achats, Plateau de Frescaty (Conciergerie et Hangar HM7), Complexe sportif du Val Saint-Pierre, Centre de Supervision Urbain, Maison du Luxembourg et Service de Santé au Travail.

Le projet de mise en conformité des vestiaires/sanitaires avec la réglementation femme/homme est amorcé pour le pôle de la gestion des déchets. Le montant des travaux est de 69 000€ TTC.

Zoom : le Pôle Gestion des Déchets, 12 % de femmes au moment de la rédaction du rapport

SERVICES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Direction	1	0	1
Exploitation	1	1	2
Collecte	151	4	155
Distribution et Evènementiel	10	5	15
Moyen Matériel et Contrôle Qualité	14	2	16
Mission Qualité Sécurité Environnement	3	4	7
Pôle Optimisation et Gestion des Déchets	11	11	22
TOTAL	191	27	218
POURCENTAGE	88%	12%	100%

4.6. Focus sur 2 des 3 établissements culturels

- **Conservatoire à Rayonnement Régional (CRR) Gabriel Pierné :**

Le Conservatoire à Rayonnement Régional Gabriel Pierné de l'Eurométropole de Metz compte 100 enseignants, 1600 élèves et dispense plus de 60 disciplines. En qualité d'établissement, il a souhaité porter au 1^{er} rang de ses objectifs dans le cadre du plan 2024-2026 l'axe suivant « **Intégrer la question de l'égalité dans le cadre d'une approche globale, notamment et dans un premier temps, au travers de modules de formation continue des personnels qui pourront être proposés lors des séminaires de fin d'année organisés par le Conservatoire. L'objectif est que toutes les pratiques (danse, instruments) soient accessibles à tous les jeunes et lutter ainsi contre les stéréotypes avec la participation de tous les enseignants de l'établissement** ».

L'établissement a mis en place différentes actions phares en 2024 :

- Présentation du dispositif de signalement à l'équipe enseignante lors de la réunion plénière de décembre 2024.
- Proposition de salles de cours adaptées et d'aménagement si besoin avec accès simple, sans escaliers pendant la grossesse de l'agent.
- Process relations publiques lors de la naissance d'un enfant de l'agent : envoi d'une carte et d'un bouquet de fleurs (agent homme ou femme).
- 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 au CRR: communication des informations nécessaires à son retour. Ces actions facilitent le retour au travail de l'agent-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...

Données à retenir :

- Direction mixte : 1 directeur et 1 directrice adjointe
- CODIR (équipe administrative) : 7 agents dont 4 femmes et 3 hommes
- Equipe enseignante : 95 enseignants : 44 femmes / 50 hommes
- Professeurs d'Enseignement Artistique (catégorie A) : 40 % de femmes
- Une femme cheffe d'orchestre dans les orchestres du CRR

Organisation d'un séminaire des enseignants de juillet 2024 au cours duquel la question de l'égalité femmes-hommes a été abordée : formation obligatoire de 3 h pour l'ensemble de l'équipe ainsi que la proposition d'un atelier facultatif en lien avec le cabinet Egaé et le service formation de l'Eurométropole (suivi par 15 agents). Cette thématique sera également présentée à l'équipe administrative. Cette thématique a été abordée pour la première fois au sein de l'établissement ce qui constitue la première étape d'une réflexion globale.

- **Opéra-Théâtre :**

L'Opéra théâtre de l'Eurométropole de Metz compte près de 140 agents. Dans le cadre du plan d'action égalité femmes – hommes, il s'est fixé pour objectif de « **poursuivre les actions menées au quotidien envers les équipes féminines de maître d'œuvre intervenant à l'Opéra-Théâtre (cheffe d'orchestre, metteuse en scène, chorégraphe, décoratrice, créatrice de costumes, assistante, régisseuse de scène...) et dans l'égalité de traitement s'agissant des intermittents, et notamment en ce qui concerne les métiers techniques, en ouvrant largement ces emplois aux femmes candidates : peintres sur décors, accessoiristes, électriciennes et machinistes** ».

S'agissant de la parité recherchée au sein des équipes :

- Effectifs permanents : 44 hommes et 45 femmes (+3 postes vacants)
- Un ballet paritaire : 7 hommes et 7 femmes, 1 femme maître de ballet et 1 femme cheffe de ballet
- Un chœur quasi paritaire : 13 femmes et 11 hommes, 1 femme régisseuse du Chœur et 1 femme cheffe de Chœur
- Une administration majoritairement féminine
- Une équipe technique (atelier et scène) majoritairement masculine, en dehors de l'atelier couture (1 homme et 3 femmes, la responsable est une femme). Le poste de direction technique a été pourvu en 2024 par une femme.

L'établissement a mis en place différentes actions phares en 2024. S'agissant de l'égalité de traitement des intermittents, et en particulier en ce qui concerne les métiers techniques : ouverture large de ces emplois aux femmes candidates : peintres sur décors, accessoiristes, électriciennes et machinistes. Les jurys en 2024 ont intégré sur chaque métier énoncé des intermittentes. Action engagée en 2023, formalisée en 2024.

Portraits de femmes



Cyrielle Lévêque – Directrice technique



Mélanie Ery -Responsable atelier costumes

5. Une politique égalitariste entre genre qui se traduit dans la mise en œuvre des politiques publiques

5.1. Attractivité et Cohésion sociale : Vers un meilleur travail en réseau interne et externe sur l'égalité femmes-hommes

L'Eurométropole a souhaité développer des actions permettant de prévenir les violences faites aux femmes, la délinquance, les discriminations. Dans le cadre du plan d'action égalité femmes-hommes, il est prévu de « **Poursuivre le soutien aux associations pour des actions s'articulant autour de la lutte contre les violences faites aux femmes et agissant dans la représentativité des femmes** ». Et de « **Poursuivre la formation aux acteurs de terrain et porteurs de projet sur les enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations (2024-2025-2026)** ».

L'action 2024 en matière de cohésion sociale et attractivité se traduit en 4 volets :

- Soutien financier d'acteurs associatifs et institutionnels (CCAS-Espace Suzanne Noël) – 91 000€
- Levier d'intervention par l'action de la prévention spécialisée
- Actions de sensibilisation en particulier dans le cadre des journées du 8 mars et du 25 novembre: organisation d'une conférence (cf supra - Urbanisme), de 3 expositions (cf : 4.4, 5.6, ci-contre)
- Travail en réseaux et de gouvernance :
 - Rédaction du plan d'action 2024-2026 et du présent rapport ;
 - Participation au réseau messin de lutte contre les violences faites aux femmes et copilotage de la commission lutte contre les violences faites aux femmes aux côtés de la ville de Metz ;
 - Participation à la commission départementale de lutte contre la prostitution sous l'égide de la Préfecture ;
 - Participation au Conseil local de prévention de la délinquance des villes.



Exposition « Destruction » de Bruno Bourlé :

Au cours du 1er semestre 2024, l'Eurométropole de Metz s'est associée à la Ville de Metz afin d'interpeller les habitants sur les violences faites aux femmes et plus particulièrement le viol et encourager les victimes à en parler à travers l'exposition « Destruction » de Bruno Bourlé. Celle-ci a été présentée dans 9 communes du territoire métropolitain.

5.2. Santé : Prévention des risques cardiovasculaires chez les femmes

Dans le cadre de son Contrat local de santé (CLS) et dans le plan d'action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, la Métropole s'est donnée comme objectif de « **Poursuivre le soutien des projets de promotion de la santé des femmes dans le cadre du Contrat local de santé de l'Eurométropole de Metz 2022-2026 (fourchette du coût prévisionnel de 25 000 € annuel - co-financements des partenaires Contrat Local de santé compris)** ».

Les maladies cardiovasculaires sont la première cause de décès chez la femme, bien avant le cancer du sein. Les accidents vasculaires cérébraux sont la 2^{ème} cause de mortalité chez la femme en France, après l'infarctus du myocarde (« crise cardiaque »). Dans le cadre ses actions de prévention et du partenariat inscrit dans le CLS, la Mutualité Française Grand Est déploie sur le territoire une nouvelle action « Cœur de femmes ». Cette année, l'action est menée en partenariat avec le centre social Pioche de septembre à novembre. L'action se décline en un cycle de 5 ateliers intitulés :

- « Les risques cardiovasculaires chez la femme » animé par une chargée de prévention ;
- « L'activité physique : de quoi parle-t-on ? » animé par une éducatrice sportive diplômée d'état ;
- « Alimentation, des besoins essentiels pour le corps humain » animé par une chargée de prévention ;
- « L'activité physique, un atout pour le cœur » animé par une éducatrice sportive diplômée d'état. Participation des enfants possible ;
- « Une alimentation plus saine et durable au quotidien » animé par une chargée de prévention.

MUTUALITÉ FRANÇAISE GRAND EST

RENCONTRES SANTÉ

Cœur de femmes

**13, 27 SEPTEMBRE
11, 25 OCTOBRE
& 8 NOVEMBRE 2024**
de 14h à 16h

CENTRE SOCIAL C.A. PIOCHE
13 rue Pioche
METZ

Inscription **obligatoire GRATUITE**
Centre Social C.A. Pioche
03 87 63 72 15

VENEZ BOIRE UN CAFÉ & PARLER SANTÉ lors de nos 5 séances de sensibilisation aux maladies cardiovasculaires chez la femme :

- 13.09 - Sensibilisation aux risques cardiovasculaires
- 27.09 / 25.10 - Ateliers consacrés à l'activité physique
- 11.10 / 08.11 - Ateliers consacrés à l'alimentation

Les partenaires :
dans le cadre du Contrat local **METZ** **asbh**

#Rencontresanté

Cœur de femmes :

Un cycle d'ateliers pratiques gratuits et ouverts à tous qui vise à informer et sensibiliser les femmes aux maladies cardiovasculaires afin qu'elles puissent être actrices de leur santé.

5.3. Politique de la ville : L'égalité femmes-hommes, un sujet transversal

Le contrat de ville « Engagements Quartiers 2030 » a été validé lors du Conseil Métropolitain du 2 juin 2024 et a été signé le 9 septembre 2024. Il porte l'ambition d'agir en faveur des quartiers prioritaires dans une logique de réduction des inégalités. Trois sujets transversaux à prendre en compte dans les actions menées en faveur des habitants des quartiers politique de la ville (QPV) sont portés dans ce Contrat au rang desquels figure l'égalité femmes-hommes.

Si l'objectif porté au plan d'action 2024-2026 « **Reconduire le partenariat avec des collèges des quartiers prioritaires de la politique de la ville en accueillant des stagiaires de 3^{ème} afin de valoriser les métiers en tension et promouvoir les postes occupés par des femmes gradées.** » n'a pas été suivi d'effet en 2024, la question de l'égalité femmes – hommes irrigue le Contrat de ville à travers le financement d'actions. On relèvera en particulier :

- Planet Aventure Organisation : Subvention de 4 000 € pour le projet « Quartiers Sportifs, Quartiers Gagnants » qui s'adresse aux habitants QPV et notamment aux femmes victimes de violences ainsi qu'aux adolescents et pré-adolescents relevant de la prévention spécialisée.
- Capentreprenre « Mini-coopérative éphémère » : Subvention de 3 000 € pour le projet « Mini-coopérative éphémère » au titre de la politique de la ville. Ce projet vise à susciter des vocations entrepreneuriales auprès du public féminin en quartier prioritaire de la ville.
- CCAS Woippy « Valeurs de la République et laïcité » : Subvention de 2 500 € permettant à la structure d'identifier et de créer un groupe de femmes qui s'inscrivent dans un processus d'intégration durable et qui souhaitent devenir françaises et de travailler avec elles sur cette question.



5.4. Attractivité touristique et sportive : A partir de 2024, le MTA [Metz Trophy Adventure], on y va !

En matière d'attractivité touristique et sportive, 3 objectifs ont été identifiés dans le plan d'action 2024-2026 :

- **Soutenir financièrement (4 K€) l'organisation du Congrès national des Zonta Clubs de France (du 22 au 24 mars 2024 à Metz). Zonta est une organisation internationale non lucrative qui lutte contre les violences faites aux femmes, qui s'engage pour l'égalité des genres et qui encourage l'éducation des femmes dans tous les domaines.**
- **Soutenir et valoriser la pratique sportive féminine : soutien financier (2 K€ par an) de la Course « La Messine » au profit de la lutte contre le cancer du sein (2024-2025-2026).**
- **Féminiser des noms de lieux sportifs métropolitains : 2 lieux pressentis (future piscine métropolitaine de Woippy, Complexe sportif du Val Saint-Pierre).**

2 des 3 objectifs ont été atteints et une nouvelle action développée :

- Le Zonta club est un club service de dimension internationale (1 100 clubs dans le monde dans 62 pays). Il œuvre en faveur du droits des femmes, plaide pour l'égalité, l'éducation et la fin du mariage des enfants et de la violence sexiste. La réunion annuelle des Zonta Clubs de France, soutenue par la Métropole à hauteur de 4 000€ s'est tenue les 22, 23 et 24 2024 à Metz. Le Zonta Club de Metz, organisateur, compte 20 adhérentes. 200 personnes étaient attendues.
- La Messine, course organisée au profit de la lutte contre le cancer du sein a perçu un soutien de l'Eurométropole de 2 000€. L'édition de 2024, qui s'est tenue le 28 avril, a réuni 10 000 participantes.
- L'Eurométropole de Metz a accordé une subvention de 4 000 € (via la cohésion sociale) à l'association Planète Aventure Organisation pour l'organisation du Metz Trophy Adventure qui s'est tenu le 14 septembre. Cet évènement sportif a 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.

Pour la 1ère fois en 2024 a été organisée la distribution de dossards aux agents de l'Eurométropole. 6 agents ont participé à la course Urban race Réséda et 5 à la Marche La Conquérante.

Réserver votre dossard pour le Metz'Trophy Adventure !

⌚ 1 min | 12/08/2024 | 📁 EMM | À la une EMM | ⏳ Expiré

Engagé dans une cause importante, la lutte contre les violences faites aux femmes, le Metz Trophy Adventure est plus qu'un simple événement sportif. Afin de sensibiliser et mobiliser les sportifs comme le grand public, tous les participant.e.s porteront **le numéro 3919** sur leur tee-shirt, un symbole de solidarité et de soutien. Retrouvez toutes les informations sur <https://www.metztrophy.com/>

L'Eurométropole étant partenaire de l'opération, quelques dossards seront offerts aux agents sur les courses suivantes :

- Raid la Saharienne – (équipe féminine seulement)
- Urban Raid Reseda (10kms)
- Marche la Conquérante (5kms)

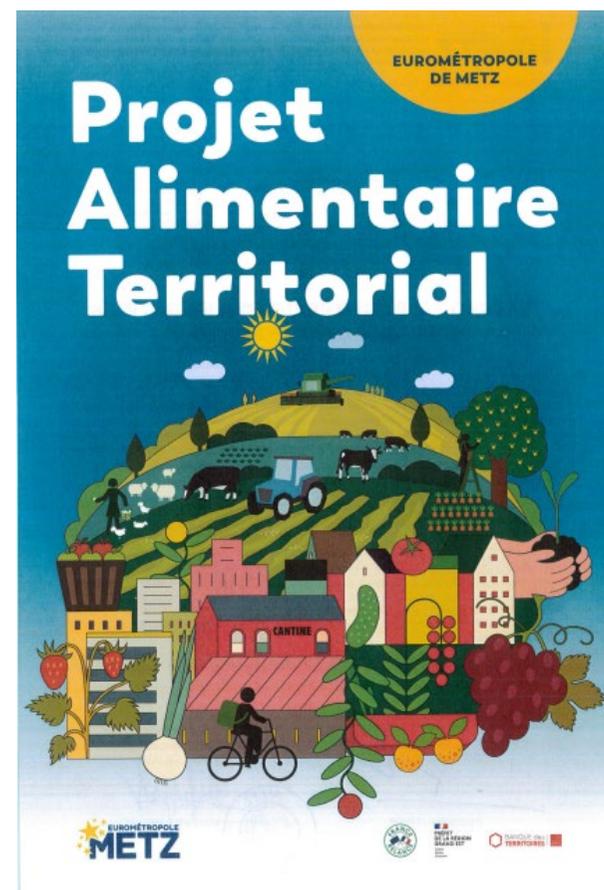


5.5. Projet alimentaire territorial : Développer de nouvelles filières et pratiques agricoles

Comme le précise le site du ministère de l'agriculture, les « projets alimentaires territoriaux (PAT) ont pour objectif de relocaliser l'agriculture et l'alimentation dans les territoires en soutenant l'installation d'agriculteurs, les circuits courts ou les produits locaux dans les cantines ». Le PAT de l'Eurométropole de Metz a été validé en Conseil Métropolitain du 20 septembre 2022. Portant à la fois une stratégie sur le foncier, l'accès à l'alimentation, la communication, le développement de nouvelles filières et la promotion de nouvelles pratiques agricoles respectueuses de l'environnement, le PAT permet de mettre en perspective l'activité de ce secteur. Les projets portés par l'Eurométropole dans le cadre du Projet Alimentaire Territorial (PAT) en 2024 portent sur 4 volets :

- Les subventions apportées par l'Eurométropole de Metz en 2024 comptabilisent uniquement des projets portés par des hommes ou des collectifs masculins (hormis une subvention en accompagnement du centre social Boileau Pré-Génie pour de l'achat de matériel de cuisine) ;
- L'Espace test agricole (ETA) qui permet d'accompagner des projets d'installation agricole n'est composé que de maraichers hommes à date, inhérent notamment au fait que les élèves en Brevet professionnel responsable d'entreprise agricole (BPREA) maraichage à Courcelles-Chaussy sont essentiellement des hommes. Une perspective pour 2025, l'arrivée d'une jeune porteuse de projets en maraichage biologique mais qui reste à valider à date.
- Les actions de communication et de sensibilisation aux métiers agricoles auprès d'élèves de primaires et collèges sont portées de manière égalitaire. C'est aussi le cas pour les forums emploi sur Agrimax avec des fréquentations estimées de 50 % d'hommes et 50 % de femmes.
- Depuis juillet 2024, premières distributions de paniers bio solidaires à des personnes et/ou foyers en situation de précarité alimentaire. Perspectives de bilan à fin 2025.

L'agriculture reste encore un domaine très masculin surtout chez les céréaliers et les éleveurs. A l'inverse, les projets de diversification agricole sont surtout portés par des femmes (atelier de maraichage, pôle de transformation, gîtes, chambres ou tables d'hôtes).



5.6. Développement économique : Focus sur entrepreneuriat au féminin

Dans le cadre de cette compétence métropolitaine, la promotion de l'entrepreneuriat et la création d'entreprises auprès des femmes sont recherchées. 48% des femmes ont envie de créer leur entreprise ⁵, 22% des entreprises créées en 2023 sont dirigées exclusivement par des femmes⁶, les femmes ont deux fois plus de chance de se voir refuser un prêt que les hommes et les montants prêtés sont inférieurs de 33% à ceux des hommes.⁷ Des disparités sont constatées dans les secteurs d'activité : 80% dans l'habillement /7% dans la construction spécialisées.⁸ Ces chiffres illustrent des enjeux sur le sujet importants qui nécessitent un cadre d'actions pluriannuel :

- **Accompagner les démarches existantes sur l'entrepreneuriat féminin et travailler sur un évènement d'envergure (2024-2025-2026) en partenariat avec un acteur de la chaîne d'appui et en lien avec le Pôle de Coopération pour Entreprendre,**
- **Créer et cartographier les acteurs s'inscrivant dans l'entrepreneuriat féminin pour mieux connaître les structures et leurs activités,**
- **Accompagner/soutenir les associations pour l'aide à la création d'entreprises et l'évolution des organisations (2024-2025-2026) en élargissant la base de structures accompagnées, et en construisant des démarches avec des structures telles que « Bouge ta Boite », l'« Association Française des Femmes Diplômées des Universités de Lorraine », « Femina tech », le « Réseau Est'elle Exécutive » ...**

La politique de subvention est un des leviers importants :

- Sont reprises dans l'ensemble des conventions signées avec les acteurs de la chaîne d'appui des mentions relatives à l'égalité et la non-discrimination.
- Les subventions octroyées en matière de développement économique sont destinées à des acteurs de la chaîne d'appui dont les opérations visent à développer l'entrepreneuriat.

La Chambre de Métiers de l'Artisanat a organisé, avec le soutien de la l'Eurométropole de Metz l'installation d'une exposition itinérante valorisant l'entrepreneuriat au féminin du 7 au 18 octobre 2024.

Cette exposition a été le pivot à l'organisation d'un Automne de l'entrepreneuriat féminin à travers plusieurs évènements.



Inauguration de l'exposition « artisanes d'aujourd'hui et de demain », atelier « CréaLab » entre les bénéficiaires et des dirigeantes artisanes d'art, atelier-débat à destination des jeunes sur les métiers de l'artisanat, réunion d'information à la création d'entreprise au féminin, projection débat autour du film « le Bon sens », puis le Salon GO et le Prix AFFDU ont ponctué cet automne de l'entrepreneuriat féminin.

⁵ Etude Opinion Way, France Active, Fédération bancaire Française

⁶ Infogreffe – Mars 2024

⁷ ADIE – Mars 2022

⁸ Infogreffe – Mars 2024

5.7. Enseignement supérieur : Cap sur l'égalité d'accès aux droits et aux services pour les jeunes

L'objectif posé en matière d'enseignement supérieur dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes est de « **sensibiliser et mettre en place des actions de communication pour attirer les jeunes femmes vers les filières techniques et les métiers de l'industrie à l'horizon 2025-2026** ».

La veille en la matière relève une légère augmentation de la part des femmes dans les inscrits à l'Université de Lorraine (excluant tous les autres établissements d'enseignement supérieur) :

- Pour les étudiants dans l'intercommunalité : 2017 : 50.9 % ; 2022 : 53.6 % (augmentation de 2.7 points en six ans) ;
- Pour les étudiants originaires de l'intercommunalité : 2017 : 52.4% ; 2022 : 55.8 % (augmentation de 3.4 points en six ans)⁹.

Une féminisation croissante du nombre d'étudiantes-entrepreneuses accompagnées dans le cadre du Pole entrepreneuriat étudiant de Lorraine (PEEL) qui a pour mission de sensibiliser à l'entrepreneuriat, former en la matière, développer une culture entrepreneuriale :

- 2017 : 81 étudiantes-entrepreneuses ; 2023 : 234 étudiantes-entrepreneuses ;
- Sur un effectifs 571 étudiants-entrepreneurs, 41% sont des femmes (2023/2024)¹⁰.

L'action phare de 2024 a été l'ouverture du CAP espace convivial à destination des jeunes, des étudiants et des associations, pensé pour se retrouver, s'informer, innover et étudier. Sur la question des femmes, un partenariat a déjà été noué avec l'Espace Suzanne Noël et l'organisation d'un café «chez Suzanne» en octobre avec le CCAS et EndoFrance, portant sur l'endométriose. A venir également l'organisation d'un évènement avec l'Association Française des Femmes Diplômées des Universités – Lorraine.

⁹Données de références 2022, Université (de Lorraine) et Territoires.

⁹ Données issues du Pôle entrepreneuriat étudiant de Lorraine (Peel).



5.8. Établissements culturels : L'accès de tous passe par la promotion de l'égalité femmes-hommes

• Conservatoire à Rayonnement Régional (CRR) 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 pédagogiques, administratives et techniques. La mixité des établissements d'enseignement ne signifie malheureusement pas une situation de réelle égalité entre les filles et les garçons. Des disparités subsistent dans les parcours scolaires et extra-scolaires des filles et des garçons. Par rapport au public, il est prévu :d' « **accentuer la stratégie de communication interne et externe de l'établissement en mettant l'accent sur des portraits d'élèves (garçon danseur, professeur homme danseur, professeur de cor femme, élève garçon harpiste, etc..), de mettre en valeur des élèves aux passions multiples : élève altiste et Jeunes Sapeurs-Pompiers, garçon danseur et sportif de haut niveau (2024) et de poursuivre la valorisation des femmes dans la musique, la danse et le théâtre à travers des sélections d'ouvrages à la médiathèque du Conservatoire à Rayonnement Régional (2024) ».**

En 2024, l'établissement a œuvré en faveur de l'égalité femmes-hommes à plusieurs niveaux :

- Au niveau de la stratégie de communication interne et externe de l'établissement : visuels choisis en lien avec le sujet : garçon danseur et fille pratiquant un instrument traditionnellement dédié aux garçons (cuivres)...
- Choix du nom des orchestres, des salles, des ensembles vocaux avec une incitation à se tourner vers des noms féminins.
- Valorisation des femmes interprètes lors des concerts.
- Acquisition dans le cadre de la documentation pour la médiathèque de l'établissement, d'ouvrages sur les femmes musiciennes avec une valorisation sur les réseaux sociaux de l'établissement lors de la journée de la femme le 08/03.



Exemple de stratégie de communication fille / trompette ; garçon / danseur : fille / contrebasse. Ici garçon/danseur

L'établissement a décliné ces visuels sur tous nos supports de communication (imprimés et numériques)

Chiffres clés :

*Sur l'ensemble des élèves inscrits au CRR (1600) : 59,2 % de filles et 40,8 % de garçons
Sur l'ensemble des élèves inscrits en 3ème cycle spécialisé : 44 % de filles*

- **Opéra-Théâtre :**

L'opéra – Théâtre de l'Eurométropole de Metz propose une cinquantaine d'évènements par saison avec en moyenne 30 000 spectateurs. Vecteur de culture et de valeurs, l'établissement poursuit les actions menées au quotidien, qui prennent aussi sens au regard de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers la :

- **Prise en considération des réalités quant au statut de la femme dans la société humaine pour le développement dramaturgique des productions.**
- **Recherche de mécénat et partenariat intégrant cette valeur.**

Ces objectifs ont été atteints en 2024.

L'opéra théâtre note en particulier :

- La poursuite de la prise en considération des réalités quant au statut de la femme dans la société humaine pour le développement dramaturgique des productions : Salomé, Giselle, festival Puccini (œuvres basées sur les destins de femmes considérées comme héroïnes). Action engagée dès 2023 ;
- La poursuite de recherche de mécénat et partenariat intégrant cette valeur (engagée en 2023) ;
- Un travail de médiation visant globalement à l'inclusion de tout public.



À Rome en 1800, le peintre Mario Cavaradosi vient en aide à un prisonnier politique en fuite, recherché par Scarpia, le terrifiant chef de la police, faux dévot sans scrupule. Convoitant la maîtresse du peintre, la cantatrice Floria Tosca, Scarpia va la manipuler pour tenter de rattraper le prisonnier, perdre Cavaradosi et posséder Floria... Amour, jalousie, complots, cruauté, tous les ingrédients sont réunis dans cette oeuvre emblématique de Puccini, qui nous livre aussi l'un des plus beaux portraits de femme du répertoire lyrique.



Pack Puccini : La Rondine, L'Anima del Lago, Tosca (voir tarif billetterie)

Extraction du site internet

- **Musée de la Cour d'Or :**

En tant qu'institution culturelle, le Musée de la Cour d'Or oriente tout particulièrement sa politique des publics en tenant compte de la nécessité de s'ouvrir à l'ensemble des publics de façon égale, et de lutter contre toutes formes de discriminations, en conformité avec la lettre et l'esprit de la loi du 4 janvier 2002 relative aux musées de France. Dans le cadre du plan d'action 2024-2026, le Musée de la Cour d'Or s'est fixé pour objectif de :

- **Poursuivre la programmation des visites thématiques mettant en valeur l'histoire des femmes et leur place dans les sociétés**
- **Poursuivre la valorisation des compétences scientifiques des femmes au travers des projets majeurs**

S'agissant de la question de l'égalité entre femmes et hommes, l'évolution du statut et de l'image de la femme à travers les âges apparaît au travers des œuvres présentées au sein du Musée. L'ensemble des équipes du Musée, et plus particulièrement son service des publics, a ainsi à leur disposition une précieuse matière première, que constitue ce patrimoine, pour sensibiliser et œuvrer dans le sens de l'égalité entre femmes et hommes lors des différentes visites thématiques, animations ou expositions.

En 2024, le Musée de la Cour d'Or a reconduit l'organisation de visites thématiques mettant en valeur l'histoire des femmes et leur place dans les sociétés : « être femme et artiste », « femme modèle, femme artiste », « la place des femmes à Divodurum », « les femmes et les représentations de la maternité à travers les âges ».

Le Musée participe également, à l'occasion des journées du Patrimoine en septembre, aux « journées du matrimoine » par le biais d'une visite guidée spécifiquement consacrée aux artistes femmes.

L'année 2024 a également été marquée par la poursuite de la mise en valeur des femmes artistes par le biais de visites guidées, d'animations, et également par la poursuite de l'hommage aux personnalités féminines ayant marqué l'histoire de Metz.

Un jardin Amable Tastu



En 2024, le Musée de la Cour d'Or a mis à l'honneur Amable Tastu, femme de lettres née à Metz en 1795, dans le cadre de l'aménagement et de l'ouverture au public d'une cour végétalisée qui lui est largement dédiée.

5.9. Aménagement : Enjeux de l'égal appropriation de l'espace public

Penser les aménagements publics comme égaux, pour les hommes et les femmes mais aussi pour tous les publics, est un gage de mixité des usages et in fine de cohésion sociale. C'est pourquoi l'Eurométropole de Metz, en matière d'urbanisme s'était fixée comme objectif dans le cadre du plan d'action égalité femmes-hommes d' « **Organiser une conférence sur la place de la femme dans l'espace public (2024)** ».

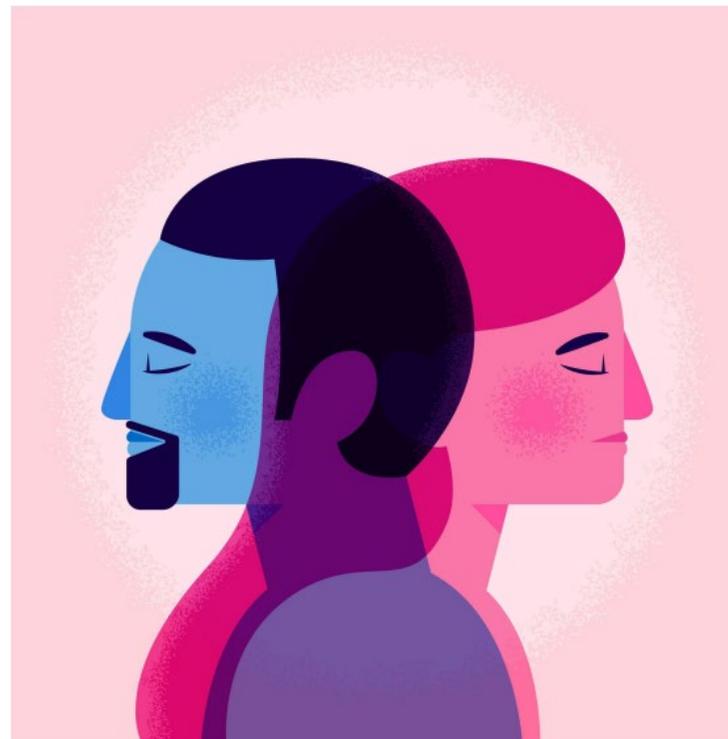
Le 20 juin 2024, l'Eurométropole de Metz a organisé une conférence sur les espaces publics inclusifs à destination des élus et agents des collectivités territoriales et organismes du territoire métropolitain concernés par la thématique.

La conférence a été assurée par le bureau d'études L'ARObE, l'atelier recherche observatoire égalité.

L'objectif était de sensibiliser le public sur la place des habitants dans les espaces publics et d'apporter des clés afin de l'accompagner dans une évolution en matière d'accès et d'utilisation des espaces publics.

Près de 60 participants ont été comptabilisés.

LES AMÉNAGEMENTS ET ESPACES PARTAGÉS, VERS UN ESPACE PUBLIC INCLUSIF



le jeudi 20 juin 2024, auditorium Wendel au Centre Pompidou-Metz
1, Parvis des Droits de l'Homme à Metz

5.10. Habitat et logement : Focus sur les priorités pour les victimes de violences

Compétente en matière de politique locale de l'habitat, l'Eurométropole de Metz porte des aides financières et actions en faveur du logement social et des personnes défavorisées, des opérations d'amélioration du parc immobilier bâti, accompagne la réhabilitation et résorption de l'habitat insalubre, gère des aires d'accueil des gens du voyage. Pour rappel, sont prioritaires au titre du logement social en vertu de l'article L441-1 du code de la construction et de l'habitat, différents publics dont les personnes victimes de violences au sein de leur couple ou entre les partenaires, menacées de mariage forcé, victimes de viol ou d'agression sexuelle à leur domicile ou à ses abords, engagées dans un parcours de sortie de la prostitution et d'insertion sociale et professionnelle, victimes de traite des êtres humains ou de proxénétisme. Le Président de l' Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) ou son représentant siège au sein des différentes Commissions d'attribution des logements et examen de l'occupation des logements (CALEOL) des différents bailleurs sociaux. L'Eurométropole de Metz a également en charge le Fonds de solidarité pour le logement (FSL), mobilisé pour aider les demandeurs à accéder à un logement ou s'y maintenir.

Elle est par ailleurs un des territoires identifié pour la mise en œuvre accélérée du Logement d'abord. Le 2ème plan Logement d'abord (2023-2027) doit permettre d'accélérer la dynamique engagée auprès de l'ensemble des acteurs au service des personnes sans domicile. Par décision du Bureau Métropolitain du 24 juin 2024, a été validé le développement de deux dispositifs sur la lutte contre les violences faites aux femmes, dont la mise en œuvre a été actée au Bureau Métropolitain du 24 septembre 2024 :

- L'accueil et accompagnement social en intermédiation locative de femmes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales sur le territoire métropolitain par l'Association d'information et d'entraide Mosellane (AIEM), à hauteur de 15 000 €, représentant un potentiel de 10 femmes accompagnées isolées ou avec enfants soit 18 places au total,
- Le financement de l'espace d'accompagnement au changement pour des places d'hébergements temporaires pour conjoints violents évincés du domicile conjugal par l'AIEM, à hauteur de 15 000 € (8 places sur 5 appartements). A noter que selon les statistiques de l'association, 20% des auteurs accompagnés sont des femmes.

Dans quel cas puis-je bénéficier du fonds de solidarité logement ?

Je peux être aidé lorsque je rencontre des difficultés pour accéder à un logement ou si j'ai des difficultés dans mon logement actuel.



UNE AIDE POUR ACCÉDER À UN LOGEMENT

- Le 1^{er} mois de loyer
- La 1^{ère} assurance locative
- Le dépôt de garantie à défaut d'intervention d'Action Logement
- La Garantie de paiement des loyers

Sous quelles conditions

- Je sollicite le FSL avant l'entrée dans le logement ou les 2 mois qui suivent.
- J'accède à un logement décent.
- La part du loyer et des charges ne dépasse pas 30 % de mes ressources.



DES AIDES COMPLÉMENTAIRES POUR ACCÉDER À UN LOGEMENT

- Les frais d'agence
- L'ouverture des compteurs de gaz et d'électricité
- Les frais de déménagement ou de mobilier de 1^{ère} nécessité

Le FSL est accordé dans la limite de plafonds et sur présentation de justificatifs.

Sous quelles conditions

- Si je suis :
- sans domicile fixe
 - victime de violences
 - hébergé en structure / logement accompagné
 - dans un logement non décent
 - expulsé avec le concours de la force publique ou si mon mode de vie est atypique.

UNE AIDE POUR ME MAINTENIR DANS UN LOGEMENT

- L'aide aux impayés de loyer

Sous quelles conditions

- Ma dette doit être constituée de 3 mois de loyers impayés et n'excède pas 3 000 €.
- J'ai repris le paiement de mon loyer courant.
- Je suis dans un logement décent et adapté à ma situation.
- L'aide aux impayés de charges

- Je suis aidé seulement si je suis dans une copropriété en Plan de sauvegarde.
 - L'aide apurement logement
- Cette aide est activée quand un bailleur accepte de me reloger dans un logement plus adapté à ma situation financière et si je suis en situation d'endettement locatif.

UNE AIDE POUR MES FACTURES D'ÉNERGIE, D'EAU OU DE TÉLÉPHONIE

Je peux être aidé pour régler une facture et éviter des coupures. Le FSL est accordé dans la limite de plafonds et sur présentation de justificatifs.

Sous quelles conditions

- Les aides du FSL peuvent se cumuler dans la limite des règles et des montants fixés par le règlement intérieur.
- Les conditions d'éligibilité au FSL reposent sur des conditions de ressources et le calcul du Quotient Familial.

5.11. Mobilité : La possibilité d'arrêts à la demande pour plus de sécurité

L'Eurométropole de Metz est Autorité Organisatrice de la Mobilité mais délègue l'exploitation des transports à la Société Anonyme d'Economie Mixte Locale – Transports de l'Agglomération de Metz Métropole (SAEML TAMM). La SAEML TAMM exploite le réseau Le Met'. C'est cette dernière qui met en œuvre des actions tous les ans visant à favoriser l'égalité femmes/hommes. **Le renouvellement de l'accord entre La SAEML TAMM exploitant du réseau de transport urbain de l'Eurométropole de Metz et le réseau LE MET'égalité Femmes/Hommes** est au cœur de la contribution au plan d'action 2024-2025 en faveur de l'égalité femmes-hommes s'agissant de la mobilité et des transports (mai 2022/mai 2025).

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. La communication sur ce dispositif se poursuit sur le site internet lemet.fr dans l'onglet services de soirée.

Ce dispositif devrait potentiellement prendre de l'ampleur à compter de la rentrée de septembre 2024 avec les prolongations des LIANES les jeudis/vendredis et samedis soir jusqu'à 1h du matin (22h30 pour les autres jours).

Extension en 2024 du dispositif d'arrêt à la demande



L'Index Egalité Femme/Homme de la SAEML TAMM est de 95 points sur 100 points.

L'Entreprise est au-dessus des 85 points fixés par le décret. En conséquence, il n'y a pas d'actions ou de mesures correctives à apporter. La SAEML Tamm se donne pour objectif de se maintenir au-dessus du score de 85/100.

5.12. Coopération Internationale et Européenne : Un profil type du travailleur frontalier

Dans le cadre de ses missions visant à la coopération Internationale et Européenne, l'Eurométropole de Metz veille :

- A la promotion de l'égalité femmes-hommes dans l'espace transfrontalier ainsi que dans les projets de coopération décentralisée,
- Au relai des actions entreprises dans le cadre de nos réseaux de villes en matière d'égalité femmes-hommes.

En 2024, la mission a créé avec l'Agence d'urbanisme de l'agglomération messine (AGURAM) un observatoire territorial transfrontalier. Le 1^{er} numéro, paru en juin 2023 a permis d'établir un profil type du frontalier luxembourgeois. « Le « profil type » – un homme plutôt jeune (plus rarement une femme, mais plus jeune encore) – interroge sur les raisons d'un tel décalage par rapport à la population active générale. Quels sont les freins à l'emploi frontalier pour les femmes ? L'emploi au Luxembourg est-il perçu comme un tremplin pour les jeunes actifs avant un retour à l'emploi en Lorraine ? L'emploi au Luxembourg, quelles contraintes pour articuler vie professionnelle et vie familiale (distance, temps de déplacement, horaires, etc.) ? »

L'année 2025 devrait également être riche avec l'organisation d'une conférence Metz Lumières d'Europe avec une femme politique européenne de 1^{er} plan et d'une action à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme avec les communes membres de nos réseaux de ville.

Le travail amorcé en lien avec le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de la ville de Metz et les communes partenaires transfrontalières sur la situation des femmes migrantes dans les villes, dans le cadre du Contrat territorial d'accueil et d'intégration et du Quattropole, sera poursuivi.



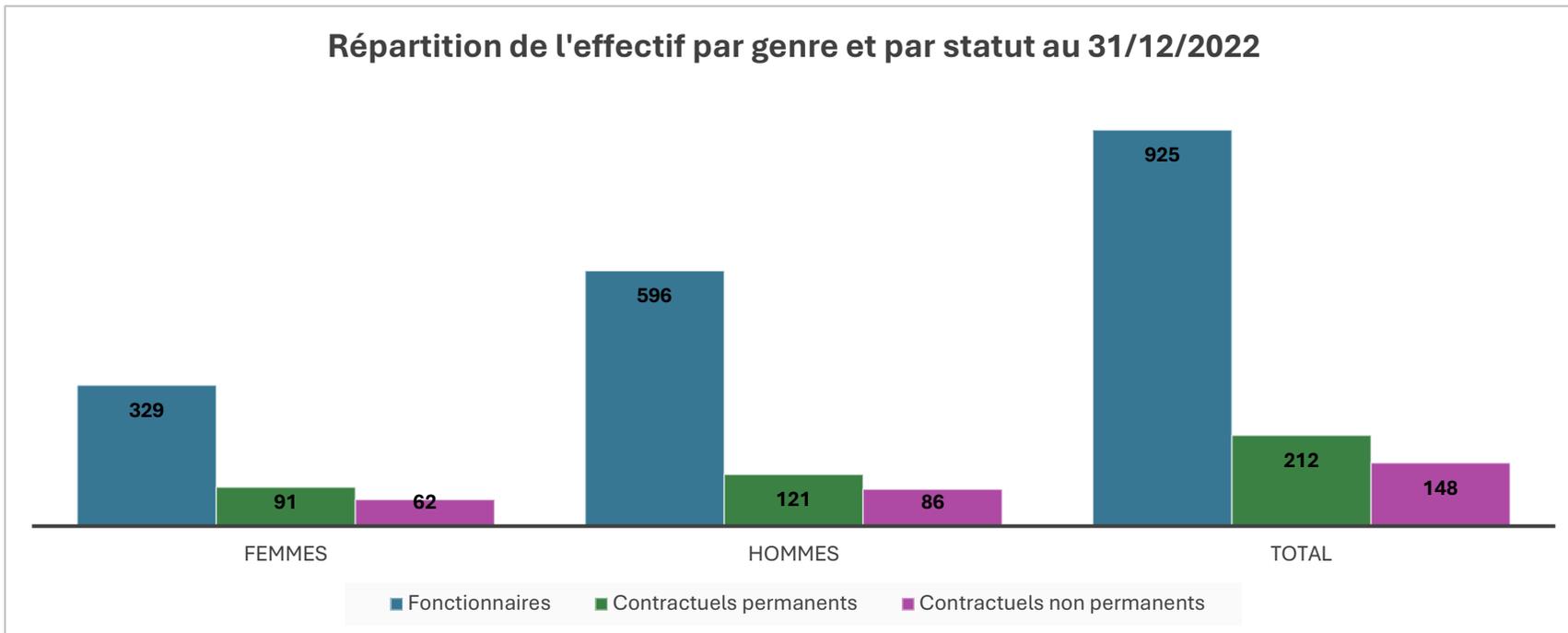
6. Annexes : Les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle au 31 décembre 2023



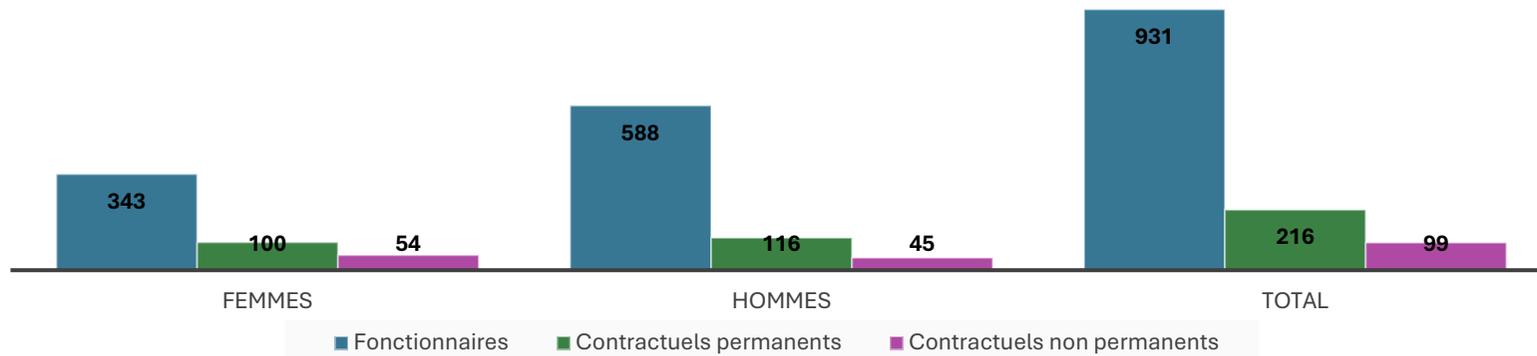
EFFECTIFS



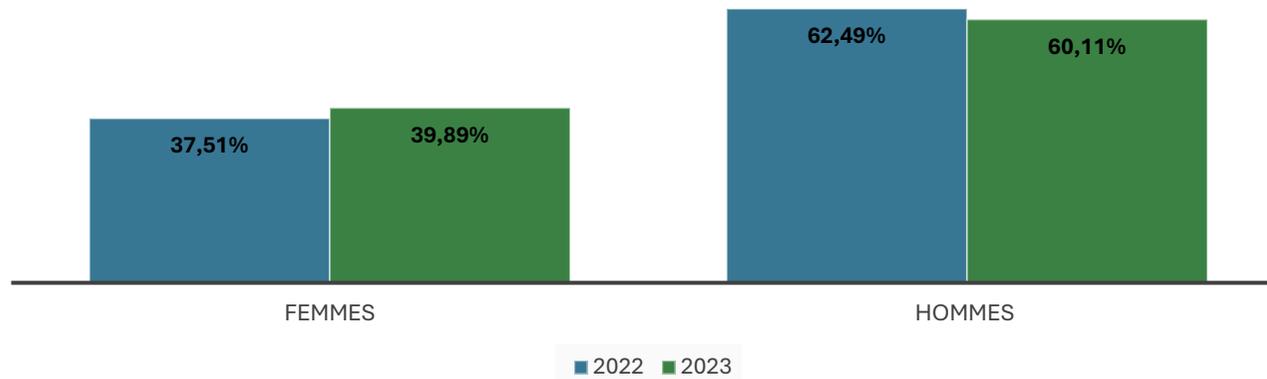
INDICATEUR : Répartition de l'effectif



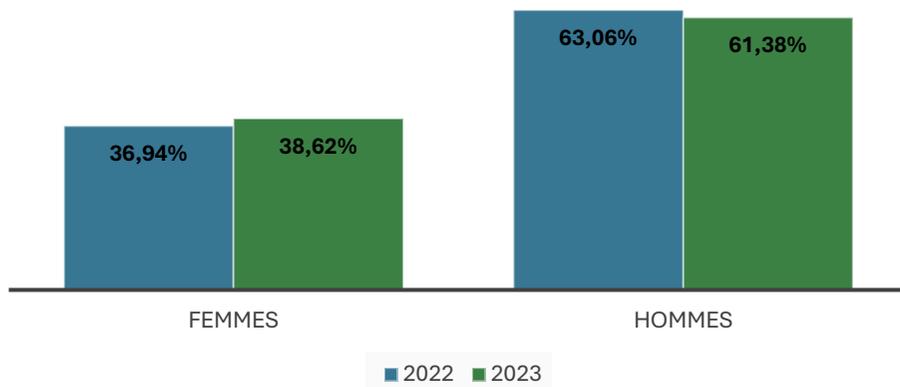
Répartition de l'effectif par genre et par statut au 31/12/2023



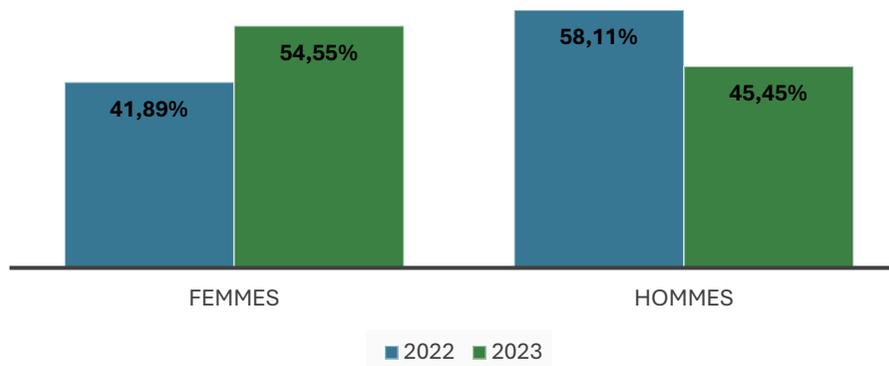
Répartition des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques de fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents



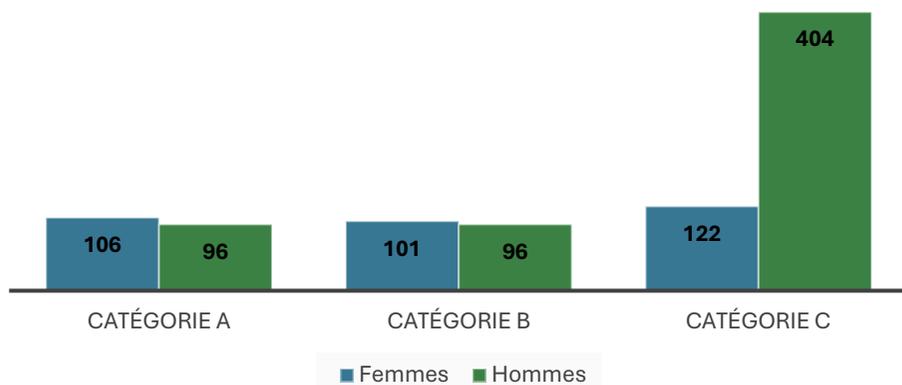
Répartition des femmes et des hommes sur emplois permanents



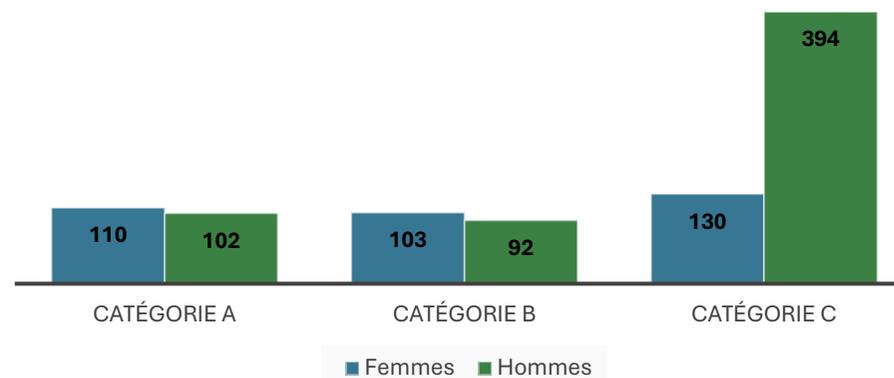
Répartition des femmes et des hommes sur emplois non permanents



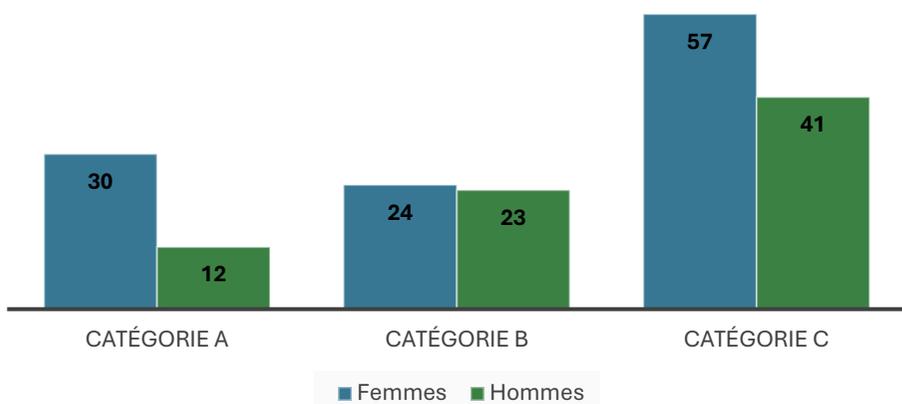
Nombre de fonctionnaires par catégorie au 31/12/2022



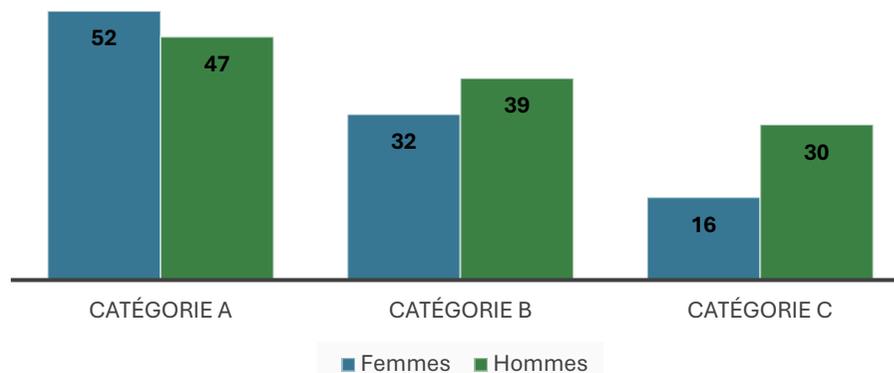
Nombre de fonctionnaires par catégorie au 31/12/2023



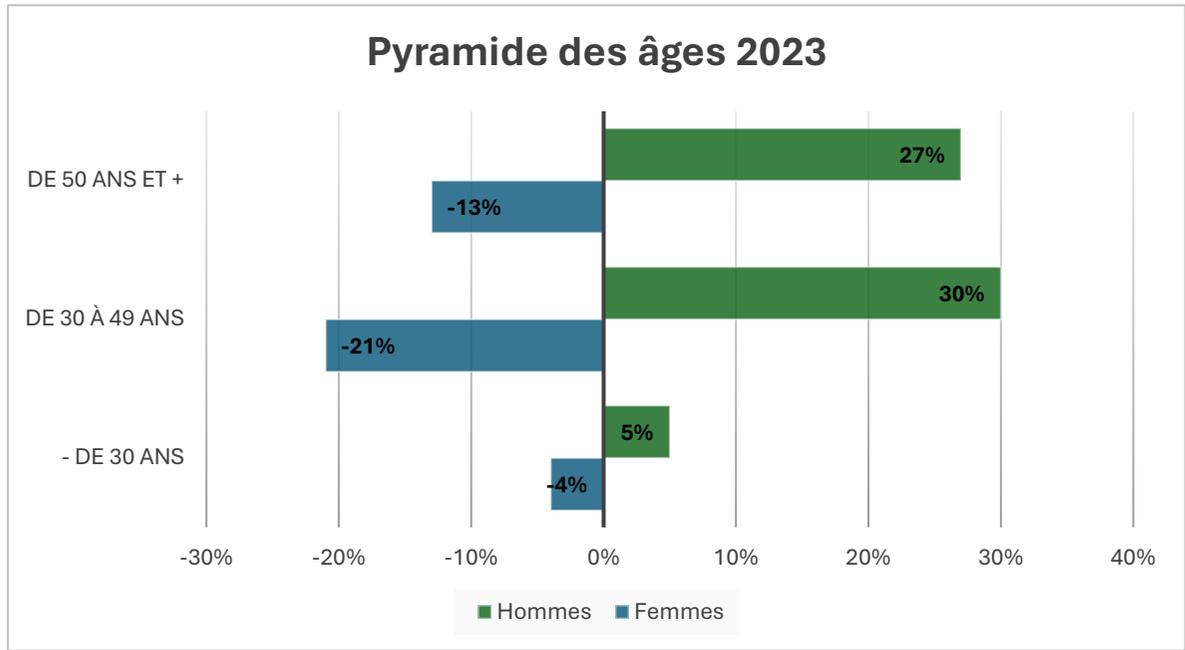
Nombre d'agents contractuels sur emploi permanent par catégorie au 31/12/2022



Nombre d'agents contractuels sur emploi permanent par catégorie au 31/12/2023



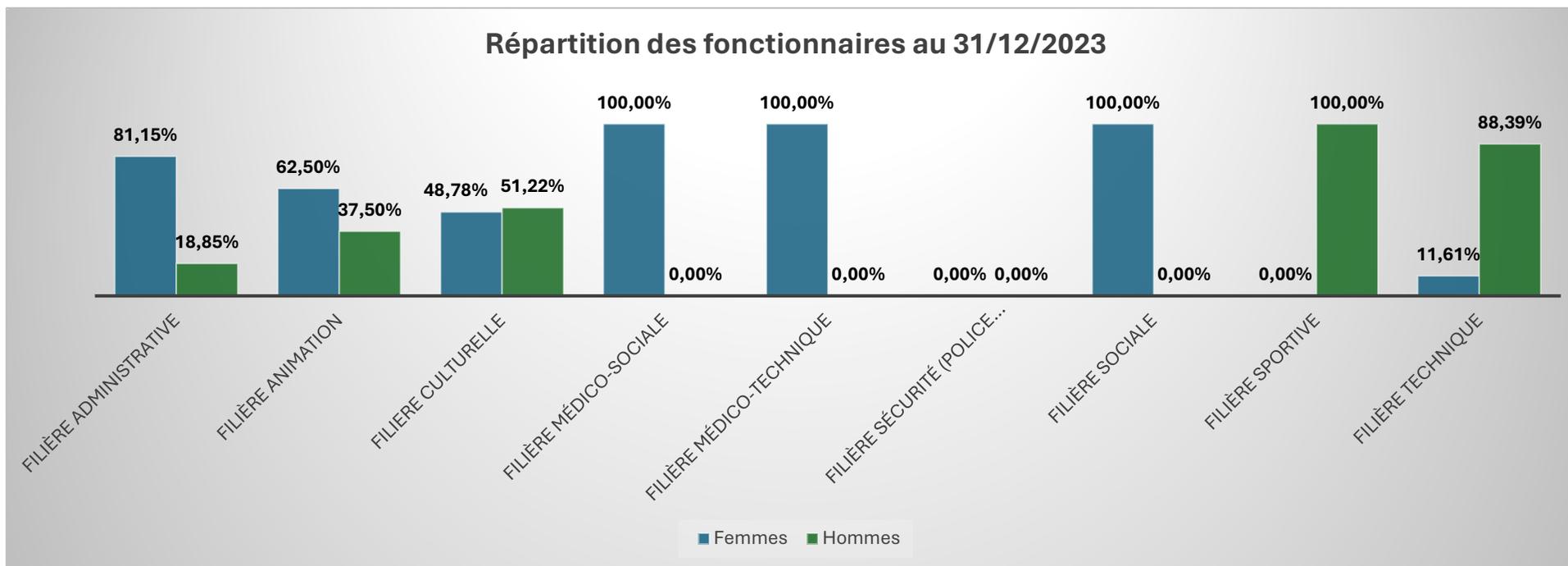
Pyramide des âges 2023



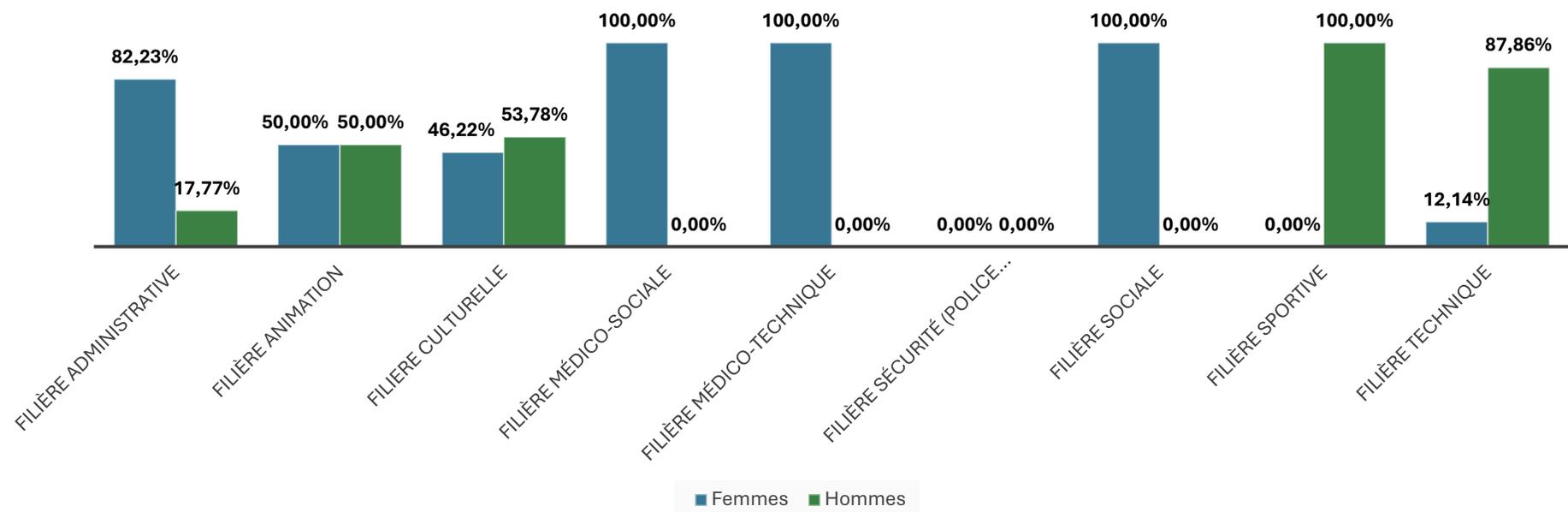


INDICATEUR

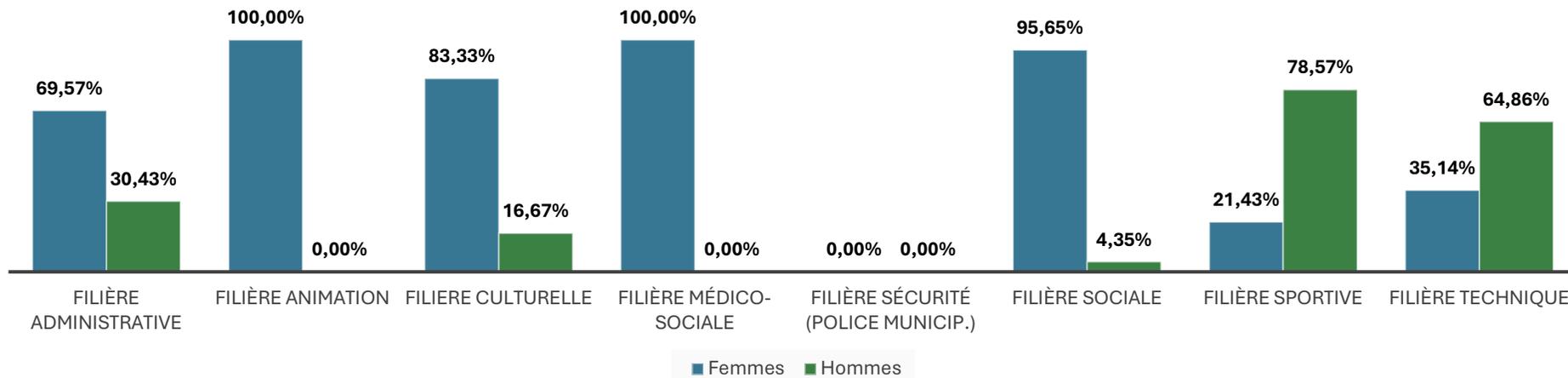
Effectifs sexués par filière pour les titulaires et contractuels sur emplois permanents



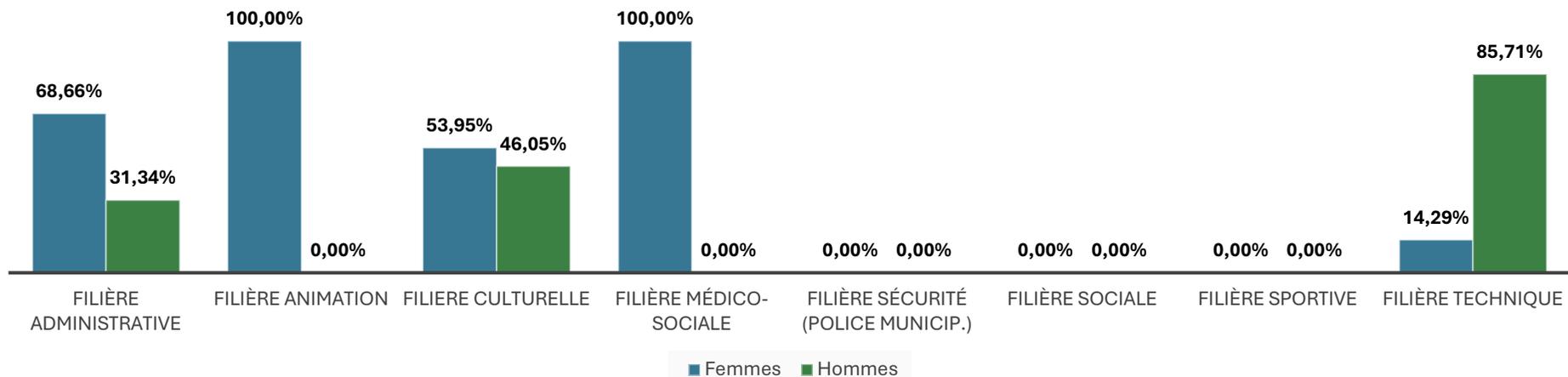
Répartition des fonctionnaires au 31/12/2022



Répartition des contractuels sur emplois permanents au 31/12/2022



Répartition des contractuels sur emplois permanents au 31/12/2023

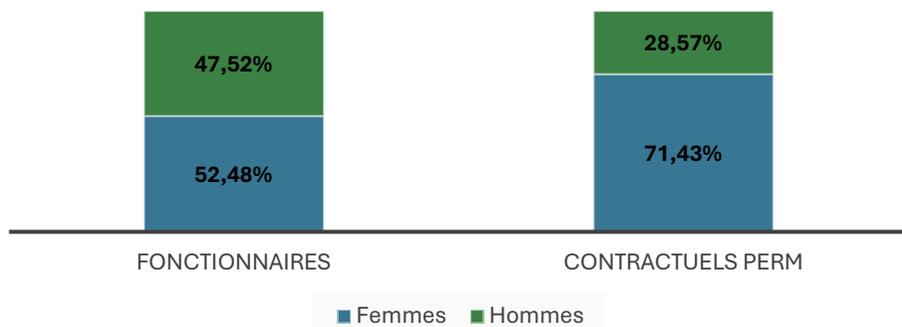




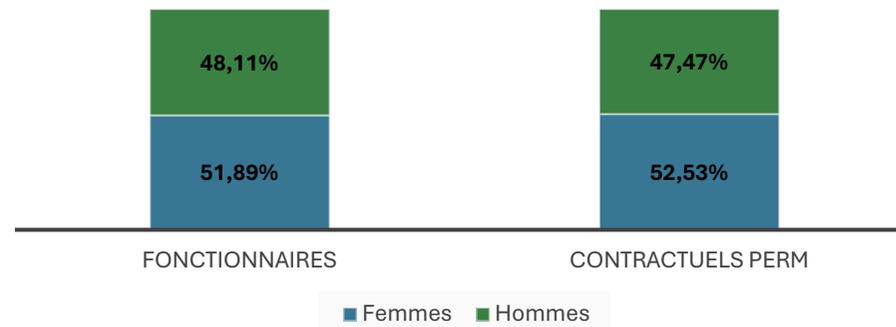
INDICATEUR

Effectifs par genre et par catégorie des fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

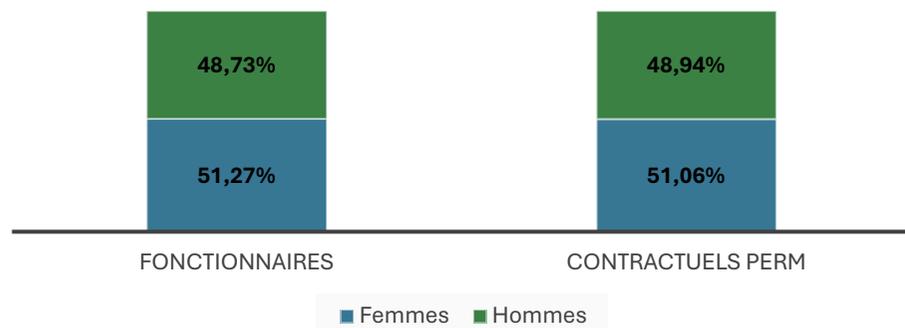
Répartition des femmes et des hommes de catégorie A sur emplois permanents au 31/12/2022



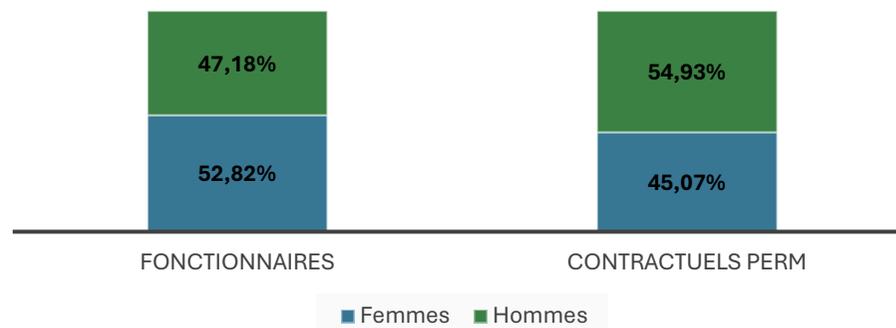
Répartition des femmes et des hommes de catégorie A sur emplois permanents au 31/12/2023



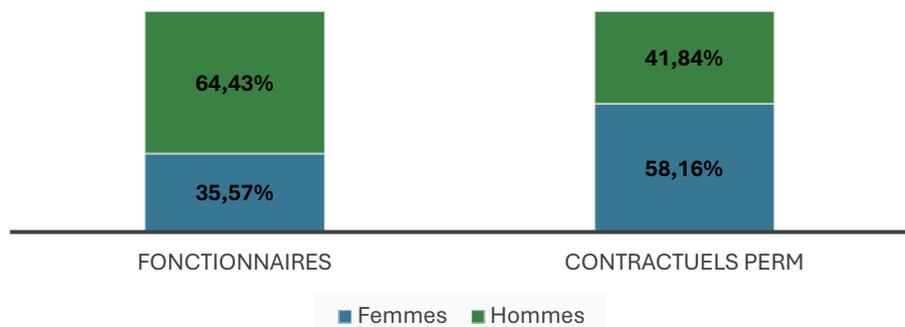
Répartition des femmes et des hommes de catégorie B sur emplois permanents au 31/12/2022



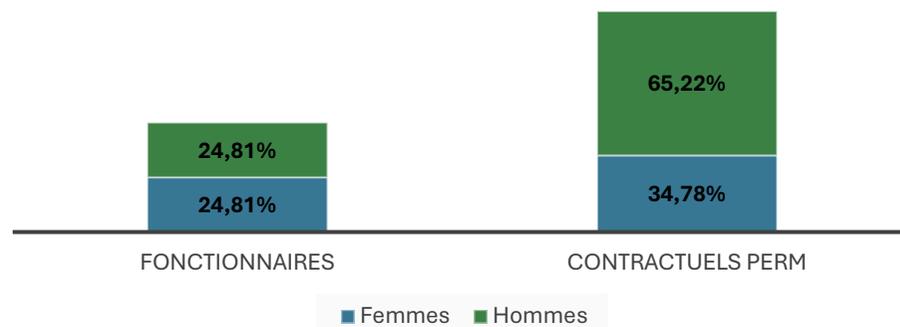
Répartition des femmes et des hommes de catégorie B sur emplois permanents au 31/12/2023



Répartition des femmes et des hommes de catégorie C sur emplois permanents au 31/12/2022



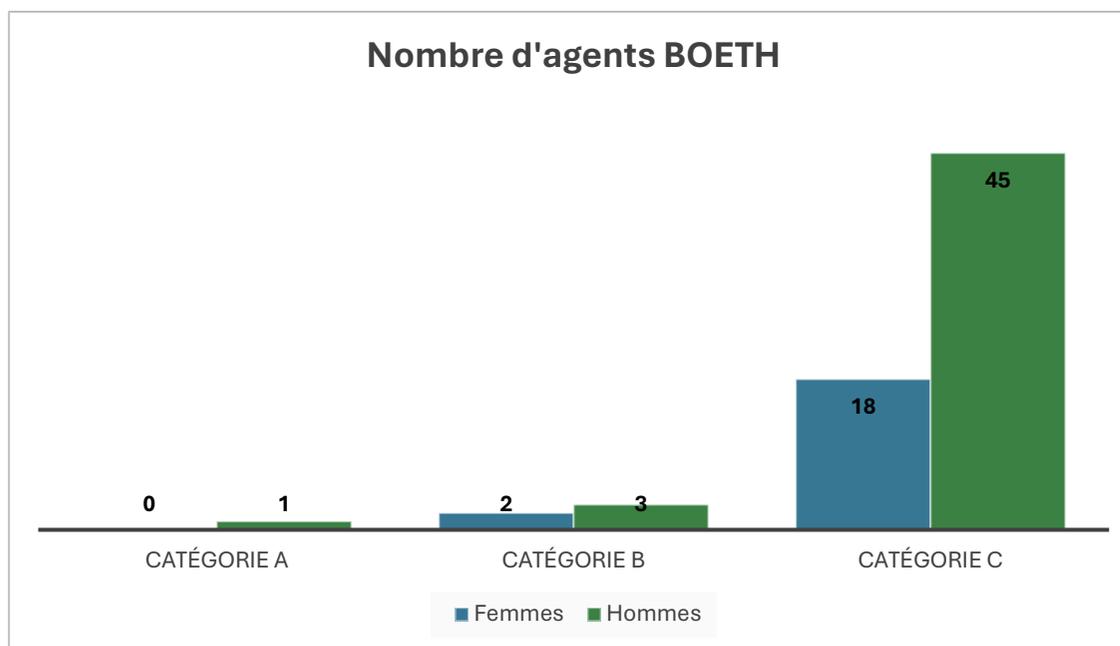
Répartition des femmes et des hommes de catégorie C sur emplois permanents au 31/12/2023

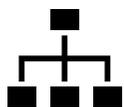




INDICATEUR

Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) par catégorie, statut et genre





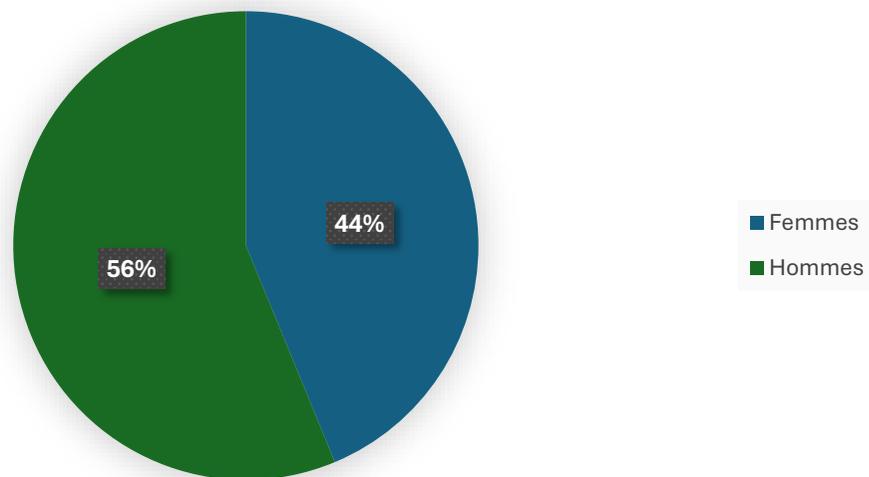
POSITIONNEMENT



INDICATEUR

Répartition des effectifs sur les postes à responsabilité pourvus (présents dans l'organigramme)

Répartition des femmes et des hommes sur les postes à responsabilité



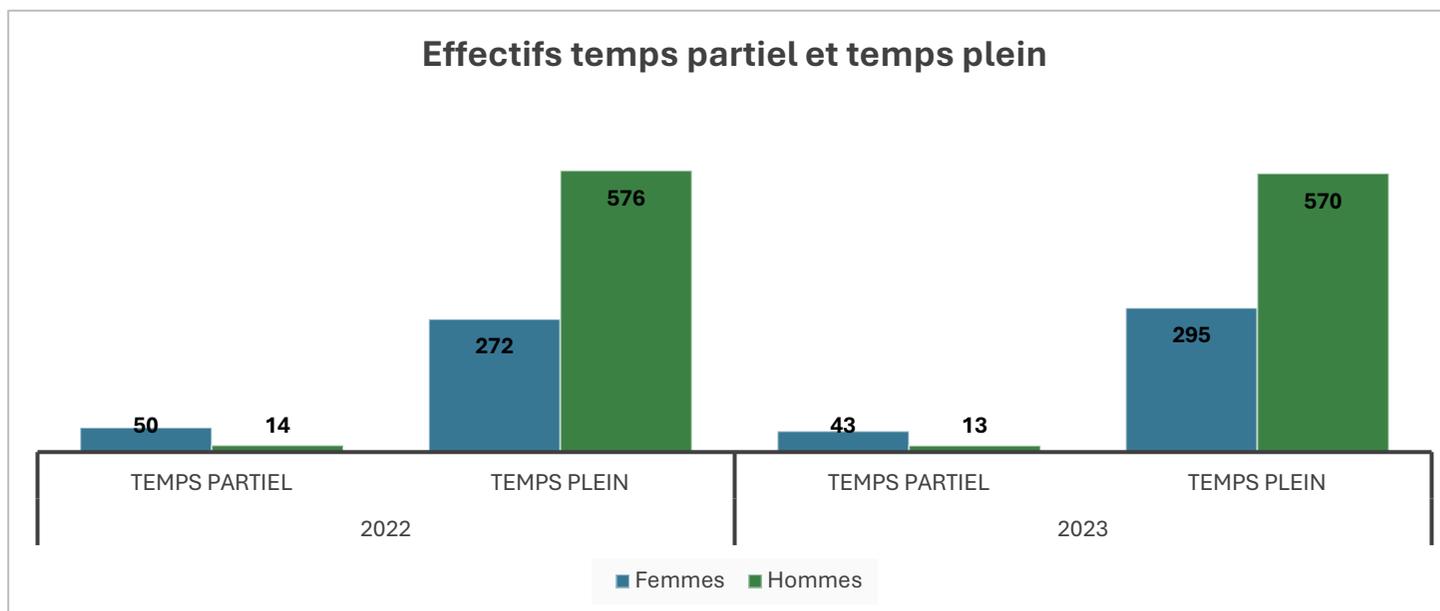


TEMPS DE TRAVAIL

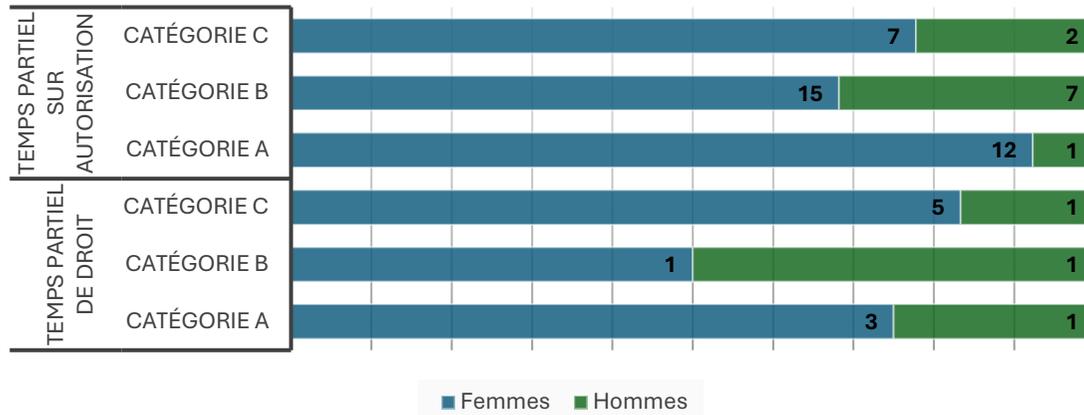


INDICATEUR

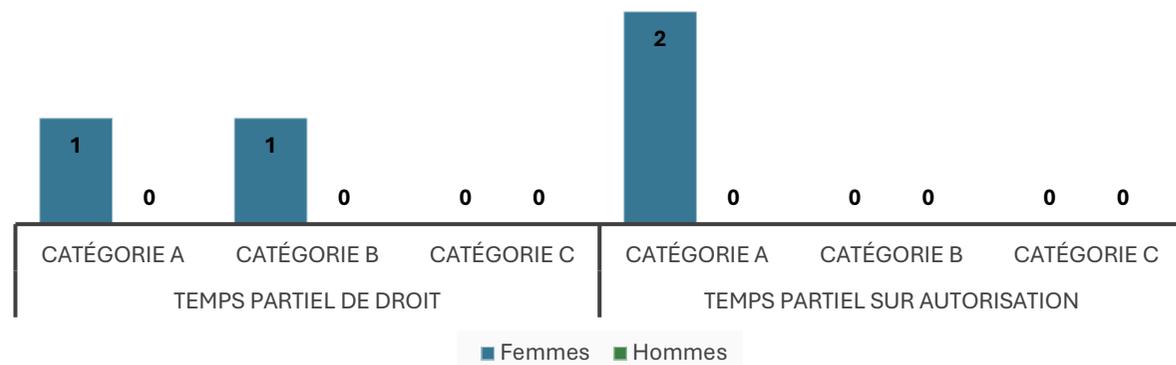
Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps plein et temps partiel, par genre et catégorie



Répartition du nombre de fonctionnaires bénéficiant du temps partiel



Répartition des agents contractuels sur emplois permanents bénéficiant du temps partiel



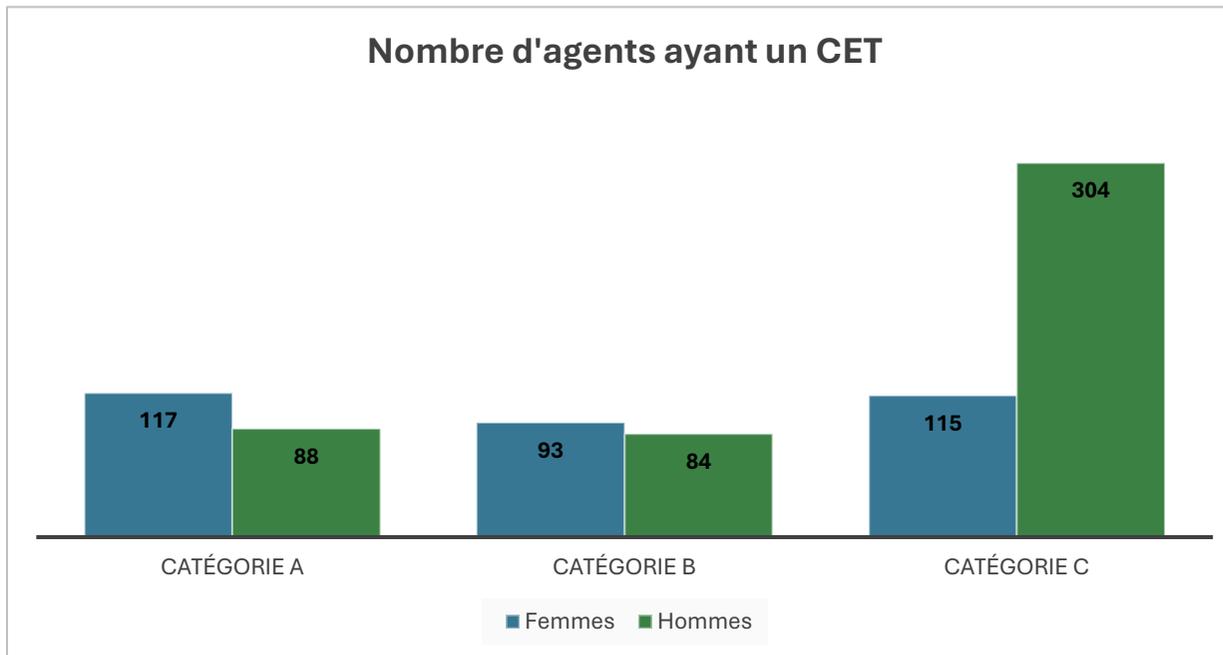


COMPTE EPARGNE TEMPS

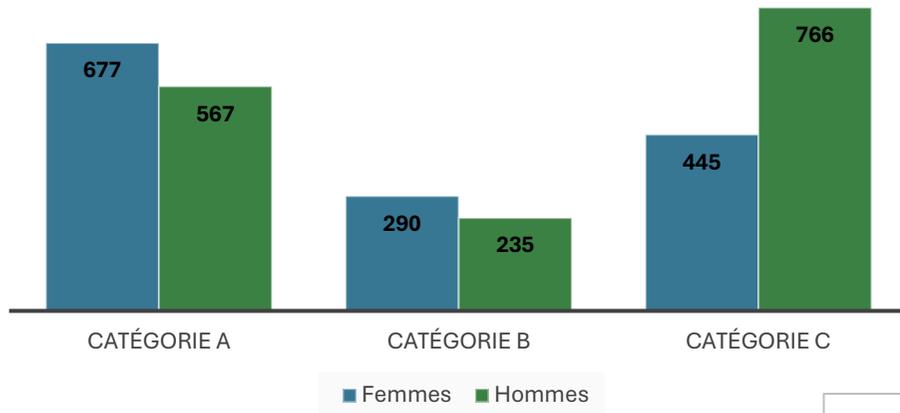


INDICATEUR

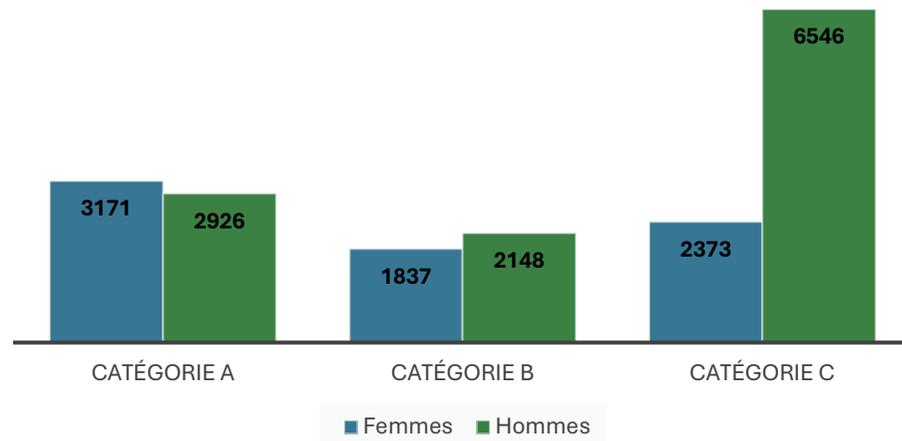
Nombre d'agents ayant un CET



Nombre de jours versés sur le CET



Nombre de jours accumulés sur CET



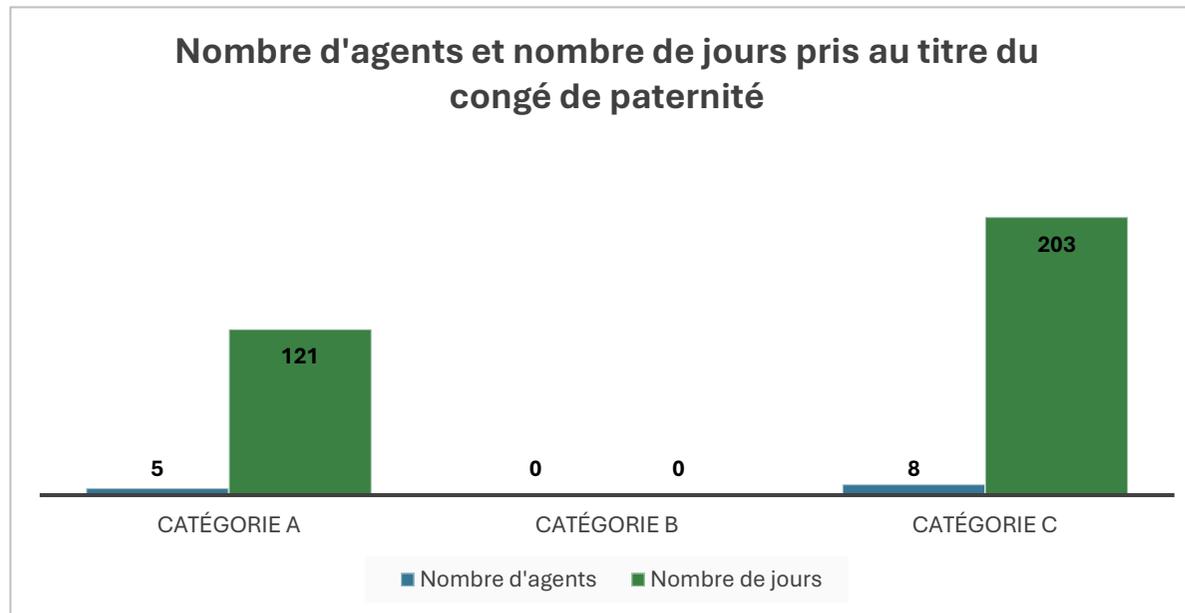


CONGES FAMILIAUX



INDICATEUR

Nombre de congés paternité pris par les hommes, par catégorie



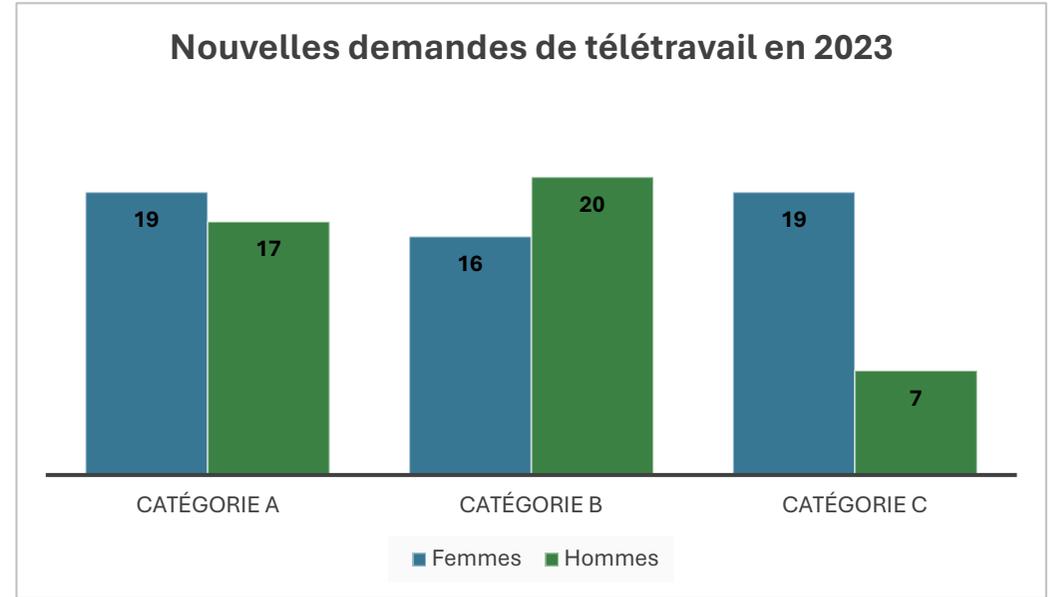
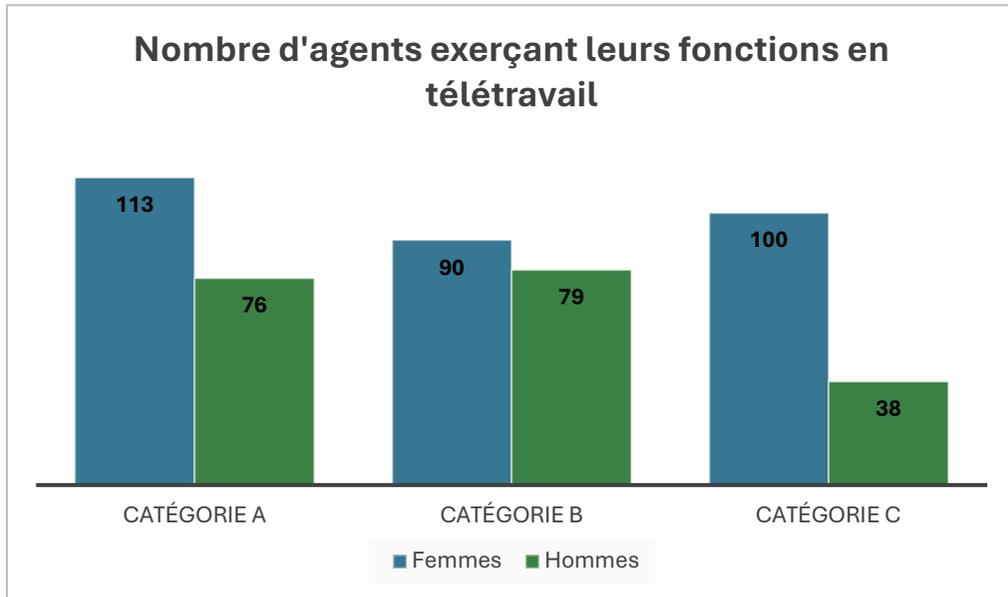


TELETRAVAIL



INDICATEUR

Nombre d'agents en télétravail et nouvelles demandes formulées en 2023 par genre et par catégorie



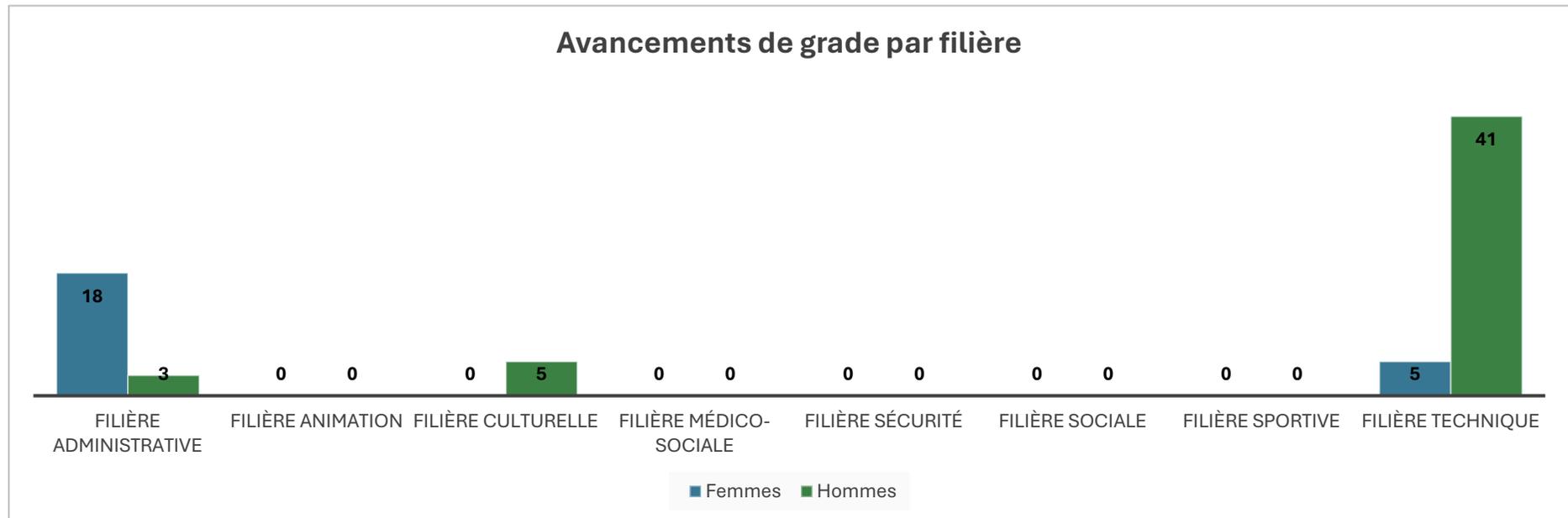


PROMOTIONS

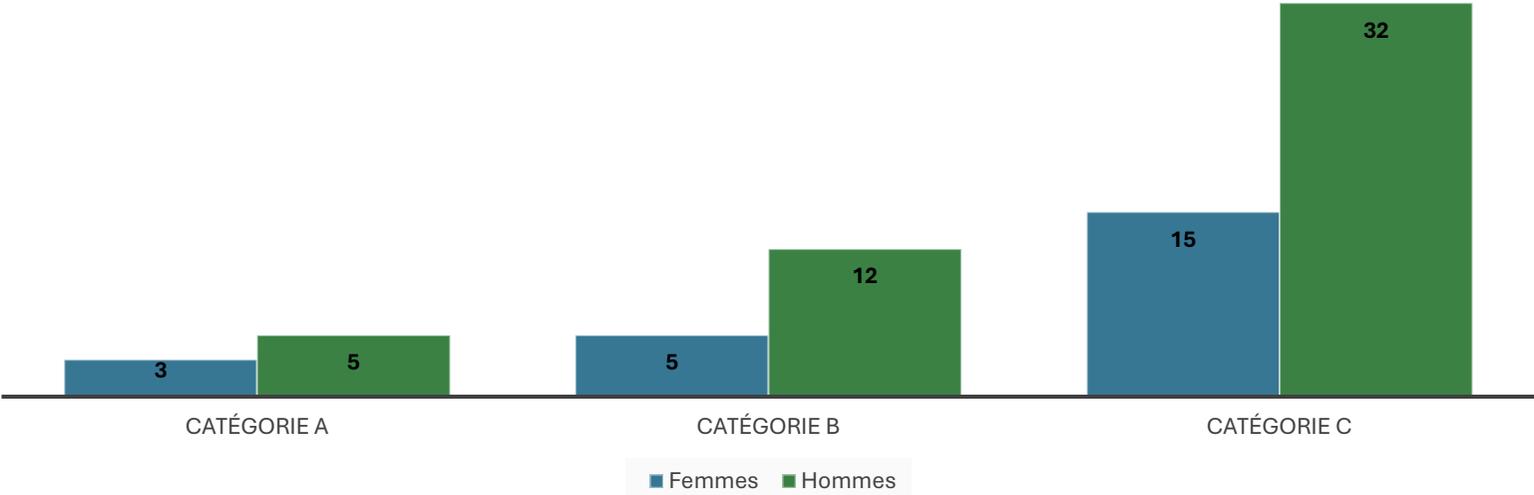


INDICATEURS

Répartition des agents promus par genre, par filière et par catégorie

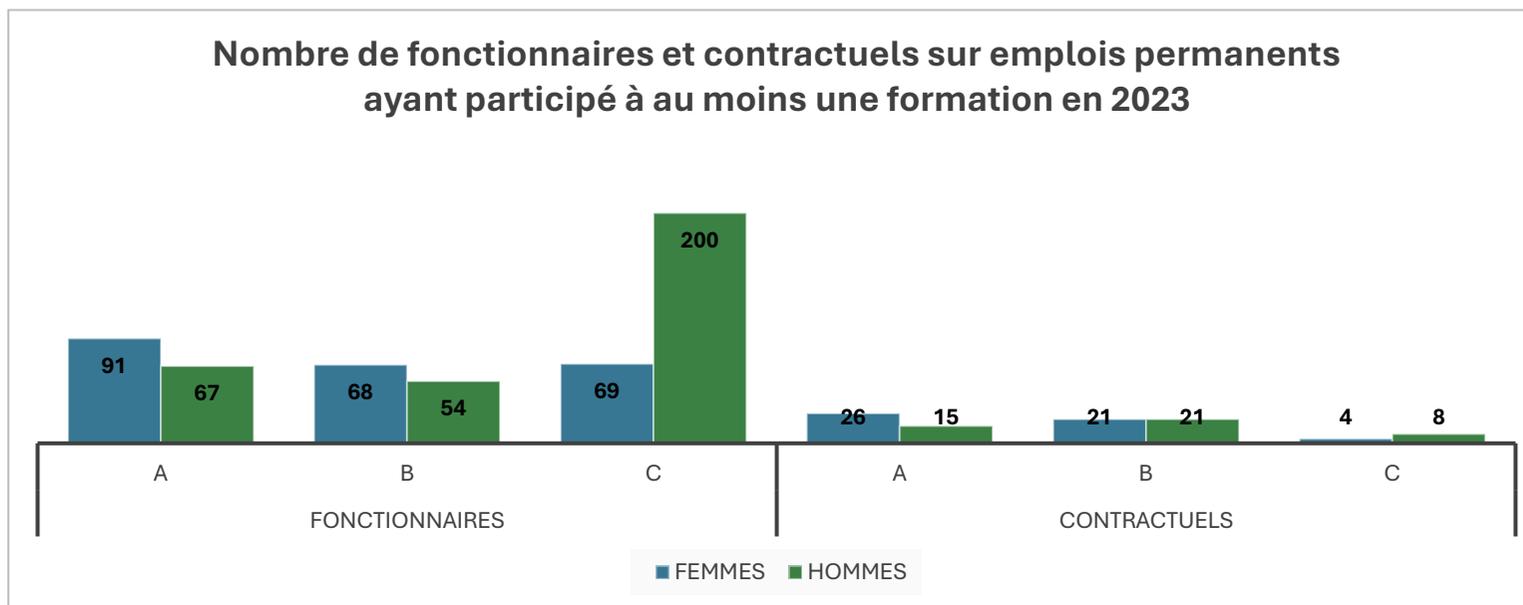


Avancement de grade par catégorie





Nombre d'actions de formation par genre, statut et catégorie



Nombre de journées de formation suivies par les fonctionnaires et les contractuels sur emplois permanents



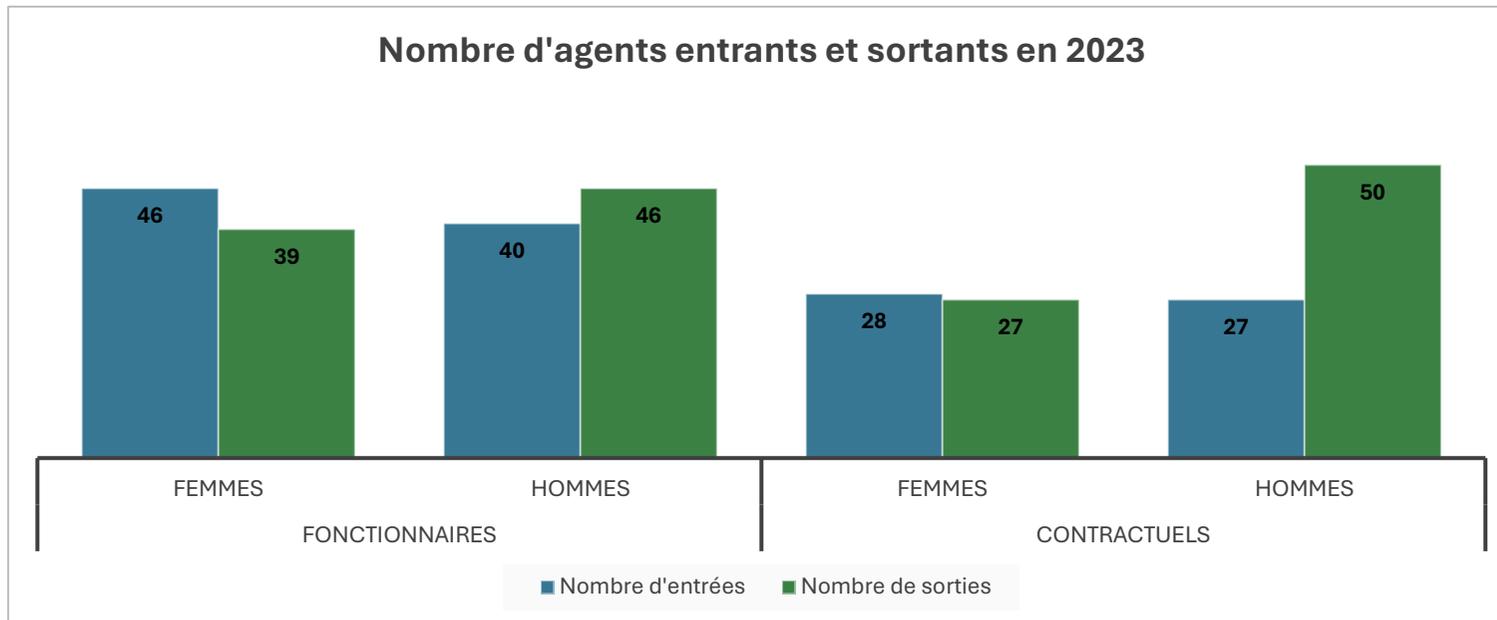


RECRUTEMENT



INDICATEURS

Répartition des agents entrants et sortants par genre et par statut



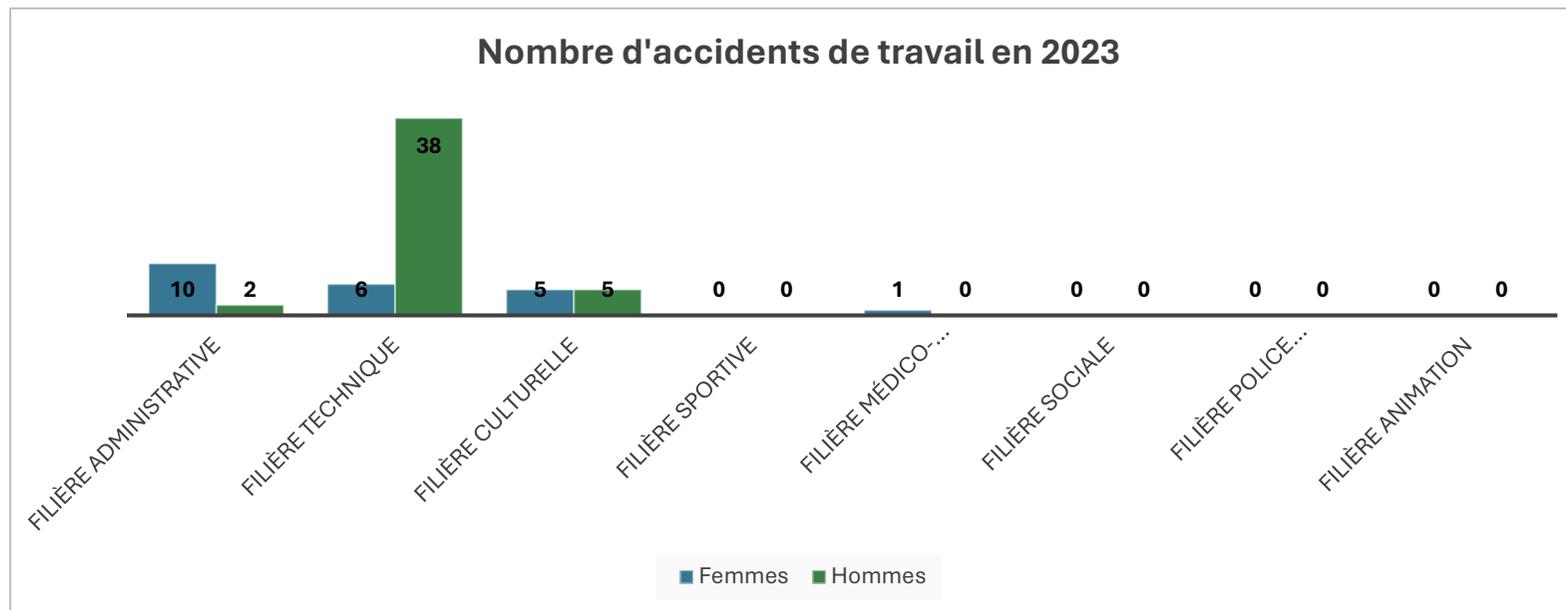


CONDITIONS DE TRAVAIL

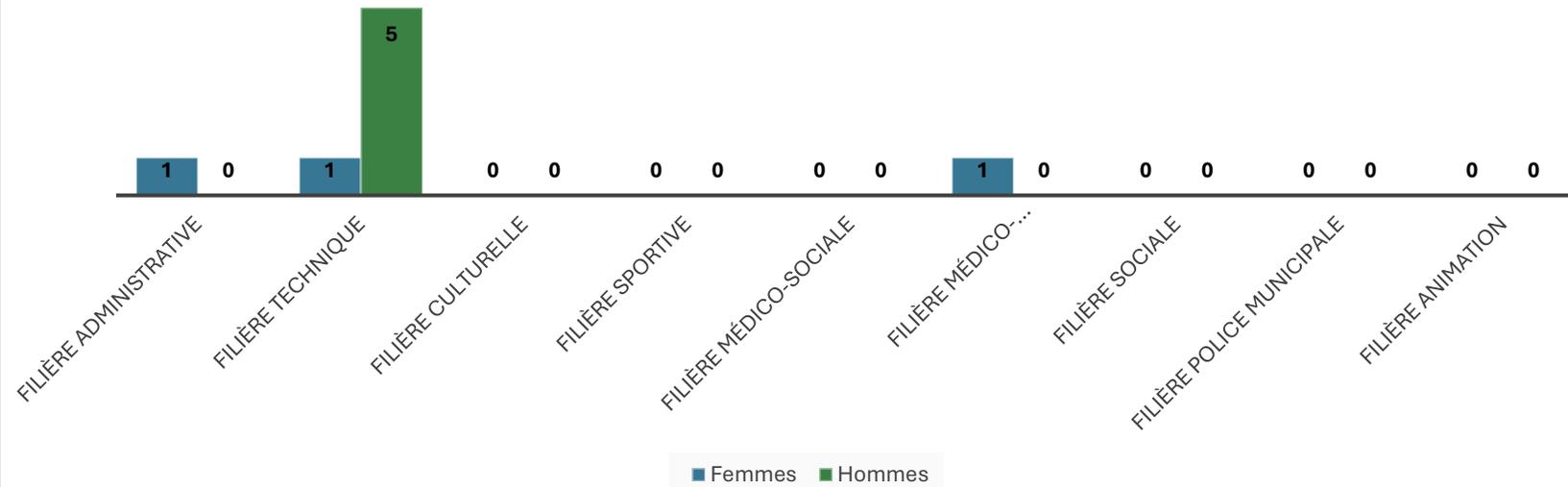


INDICATEUR

Nombre d'accidents de travail et maladies professionnelles par genre et par filière



Nombre de maladies professionnelles en 2023





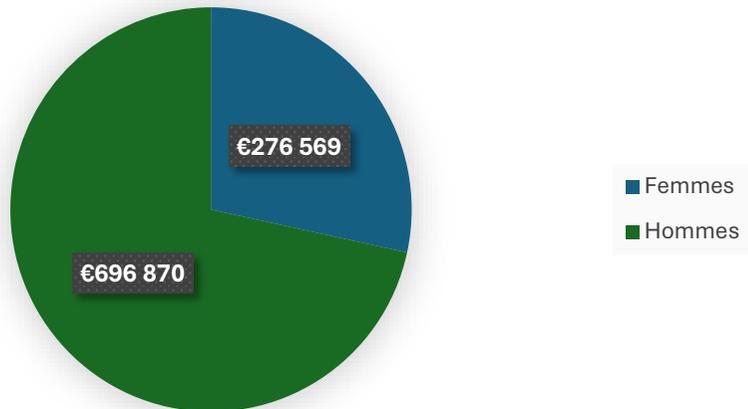
REMUNERATIONS



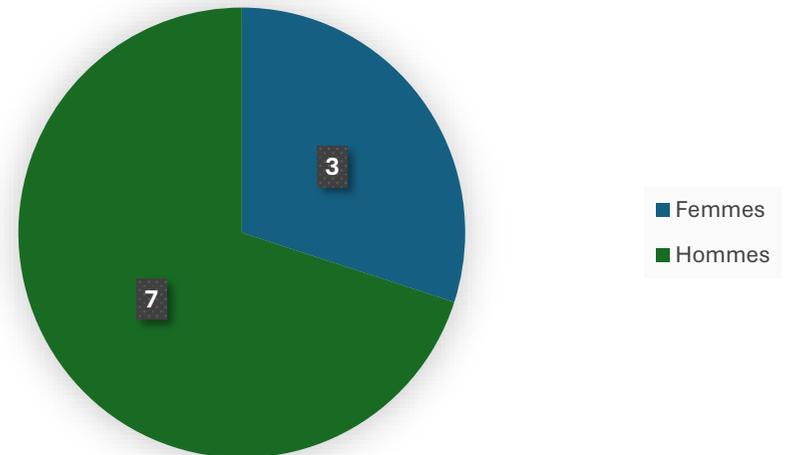
INDICATEUR

Répartition des 10 plus hautes rémunérations

Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées



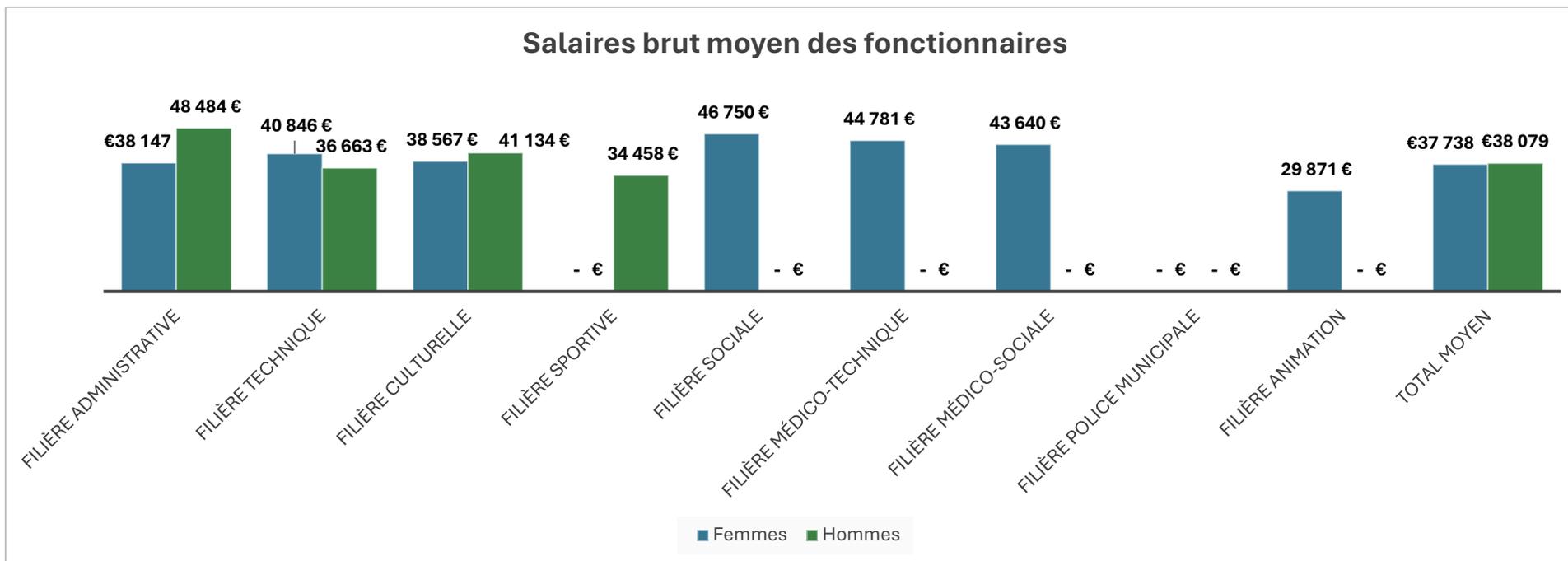
Nombre de bénéficiaires



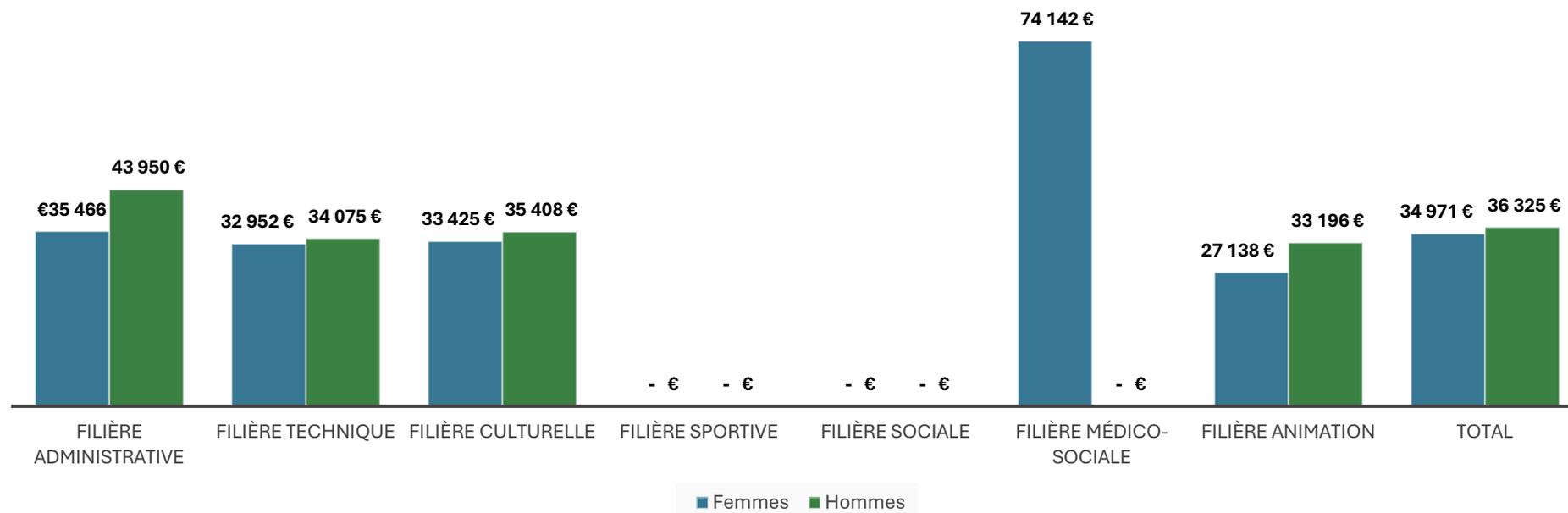


INDICATEUR

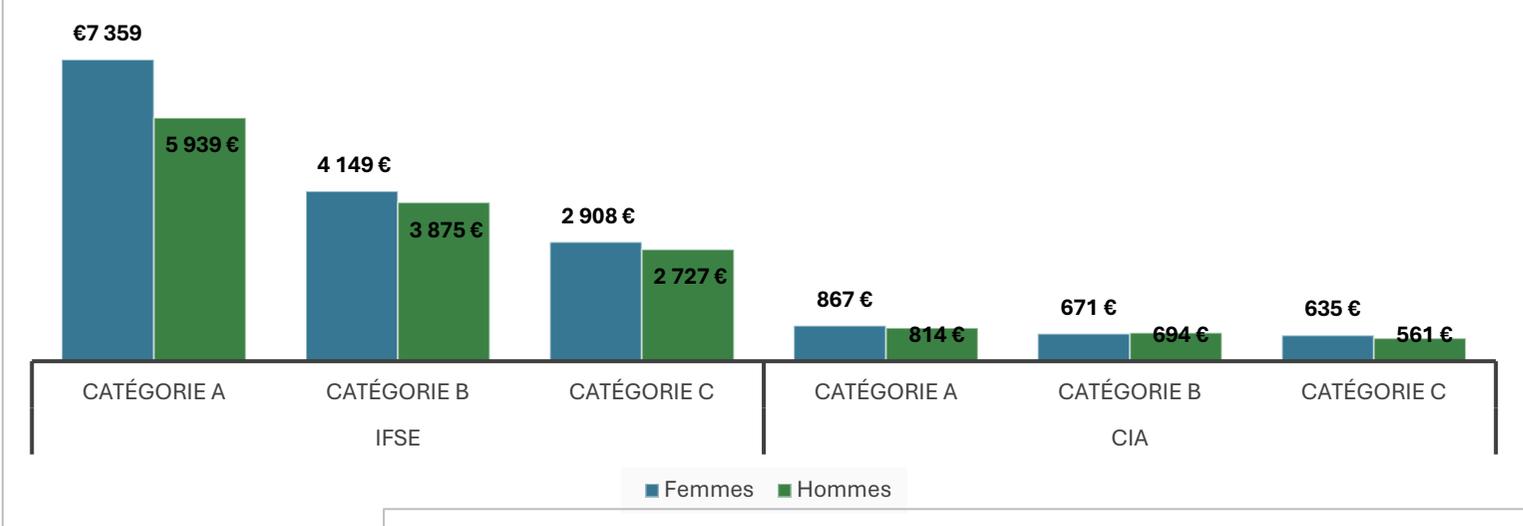
Revenu brut fiscal moyen par genre et par filière en ETP des fonctionnaires et des contractuels sur postes permanents



Salaire brut moyen des contractuels sur emplois permanents



Montant moyen IFSE et CIA des fonctionnaires



Montant moyen IFSE et CIA des agents contractuels sur emplois permanents

