



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

Nombre de membres au Conseil Métropolitain : 101 titulaires – 42 suppléants	Conseillers en fonction : 101 titulaires – 42 suppléants	Conseillers présents : 85 Dont suppléant(s) : 1 Pouvoirs : 13 Absent(s) excusé(s) : 14 Absent(s) : 3
---	---	--

Date de convocation : 19 mars 2024

Vote(s) pour : 98  
Vote(s) contre : 0  
Abstention(s) : 0

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL METROPOLITAIN

**Séance du Lundi 25 mars 2024,**

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

Secrétaire de séance : Nicolas KARMANN.

Point n° 2024-03-25-CM-6 :

**Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Rapporteur : Madame Christiane GREINER

Le Conseil,  
Les Commissions entendues,

VU le Code Général des Collectivités territoriales,  
VU la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,  
VU la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,  
VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique,  
VU le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre

Des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

VU l'avis du Comité Social Territorial,

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

ADOpte le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle sur la période 2024-2026 de l'Eurométropole de Metz, joint en annexe

MOP VK

Metz, le 26 mars 2024

Le Secrétaire de séance



Nicolas KARMANN  
Directeur Général Adjoint



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



Marjorie MAFFERT-PELLAT

## Egalité Femmes-Hommes

### Plan d'action de l'Eurométropole de Metz

2024-2026



## SOMMAIRE :

### AXE 1 : DEVELOPPER LA CULTURE DE L'EGALITE AU SEIN DE L'EUROMETROPOLE DE METZ

#### Ressources Humaines

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
  - Mieux articuler les temps de vie
  - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

#### Commande publique

#### Finances

#### Systèmes d'information

#### Fonctionnement des équipements culturels

#### Bâtiments et gardiennage

#### Communication interne

#### Production et analyse de données

p. 4

p. 8

p. 8

p. 8

p. 9

p. 9

p. 10

### AXE 2 : FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

#### Système d'information

#### Cohésion sociale – Politique de la ville – Santé

#### Développement économique

#### Fonctionnement des équipements culturels

#### Attractivité touristique et culturelle

#### Enseignement supérieur

#### Urbanisme

#### Transition écologique

#### Mobilité

#### Services transversaux

p. 10

p. 10

p. 10

p. 11

p. 12

p. 12

p. 12

p. 12

p. 13

p. 13

L'Égalité est un pilier de notre République, garantie par notre Constitution. Elle assure à chacun et à chacune d'être traité de la même façon. Elle garantit le même droit à l'accès au travail et aux services publics et privés. Malgré une reconnaissance formelle et des progrès incontestables, des inégalités perdurent.

**Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020**, pris pour application des dispositions de **l'article 82 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 s'est engagée en 2021 dans un 1er plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes couvrant la période 2021-2023. Afin de renforcer son engagement et son action, elle met en œuvre, pour la période 2024-2026, un 2<sup>nd</sup> plan qui porte sur les domaines suivants :

- . Développer une culture de l'égalité au sein de l'Eurométropole de Metz
- . Favoriser l'égalité femmes – hommes dans ses politiques publiques

Ce plan de prévention et de lutte contre les discriminations a pour objet de rassembler et mettre en valeur les actions engagées depuis plusieurs années par la collectivité, à la fois en interne et en externe, et d'en programmer de nouvelles pour les années à venir. Un bilan sera réalisé chaque année qui permettra de l'adapter et de le compléter.

## AXE 1 : DEVELOPPER LA CULTURE DE L'EGALITE AU SEIN DE L'EUROMETROPOLE DE METZ

### RESSOURCES HUMAINES

L'égalité femmes-hommes et la lutte contre toutes les formes de discriminations sont des objectifs majeurs de l'Eurométropole 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 violences 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 toute avancée en faveur de l'égalité professionnelle, profitera à tous et à toutes.

En prenant appui sur le bilan du plan précédent et ses orientations ambitieuses, il vous est proposé les axes suivants :

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

Objectifs	Actions	Délai de mise 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  Identifier et analyser les écarts de rémunération pour l'ensemble des agents, par sexe, dans le cadre du Recueil du Rapport Social Unique (RSU)	Annuel  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 mise en œuvre
<p>Veiller à maintenir des nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels</p>	<p>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.</p>	<p>Annuel</p>
<p>Construire un socle de connaissances partagé au sein de la Direction des Ressources Humaines et avoir une compréhension commune des phénomènes qui sous-tendent la problématique de l'égalité de genre au travail (représentations, stéréotypes etc.)</p>	<p>Former les cadres de la Direction des Ressources Humaines à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p>	<p>2025</p>

**Axe 3. Mieux articuler les temps de vie**

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



**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
Renforcer les actions de sensibilisation en direction de l'ensemble des agents afin de tendre vers une culture commune de l'égalité	<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 Ressources Humaines des nouveaux arrivants</p>	2024
<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>	Annuel
Informers, sensibiliser sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement	Communiquer sur le dispositif de recueil des signalements	1 <sup>er</sup> semestre 2024

<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>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>1<sup>er</sup> semestre 2024</p>
--	---	-------------------------------------

### COMMANDE PUBLIQUE

. **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. Deux pistes de réflexion :

- Promouvoir l'égalité dans les conditions de travail du personnel affecté à la réalisation du contrat
- Promouvoir l'égalité à l'égard des bénéficiaires des clauses sociales d'insertion.

La commande publique constitue en effet 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 reconnaître la prise en compte de la lutte contre les discriminations dans les conditions d'exécution des marchés publics.

### FINANCES

. **Valoriser budgétairement les actions de sensibilité au genre par l'identification comptable des subventions et actions concernées** à compter de 2024.

### SYSTEMES D'INFORMATION

. **Prioriser les candidatures de femmes apprenties** pour parfaire leur formation numérique (2024-2025-2026).

### FONCTIONNEMENT DES EQUIPEMENTS CULTURELS

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

. **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. Cela va de pair avec l'appropriation et la proposition par le Conservatoire à Rayonnement Régional et ses équipes du programme Phare / harcèlement (méthode de préoccupation partagée) issue de l'Education Nationale (2024) avec coût de la rémunération d'un intervenant.

. **Encourager les élèves et les professeurs à la prise de parole et à se confier** : rendre ce sujet visible dans l'actualité et les préoccupations du Conservatoire à Rayonnement Régional Gabriel Pierné, notamment pour les familles des élèves (2024).

- **Opéra-Théâtre** :

. **Poursuivre les actions menées au quotidien** :

- Equipes 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...).

- Poursuite de 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.

. **Sensibiliser les élèves et les professeures** à la notion d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de l'année **via des propositions d'engagements artistiques** : choisir des œuvres musicales issues de compositeurs femmes, thématiques à proposer lors de la création de spectacles (2024).

## BATIMENTS ET GARDIENNAGE

. **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 engagé).

. **Créer des sanitaires/vestiaires femmes dans le futur bâtiment du service Multi technique bâtiments** (2024).

## COMMUNICATION INTERNE

. **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).

. **Organiser des événements** auprès des agents sur la thématique.



## PRODUCTION ET ANALYSE DE DONNEES

. Réaliser un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

## AXE 2 : FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

### SYSTEMES D'INFORMATION

. Réserver des stages de 3ème à des jeunes filles afin de leur faire découvrir les métiers du numérique (2024-2025-2026).

### COHESION SOCIALE – POLITIQUE DE LA VILLE – SANTE

. 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 santé compris).

. 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.

. 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).

. Reconduire le partenariat avec des collèges des quartiers prioritaires de la politique de la ville en accueillant des stagiaires de 3<sup>ème</sup> afin de valoriser les métiers en tension et promouvoir les postes occupés par des femmes gradées.

### DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

. Accompagner les démarches existantes sur l'entrepreneuriat féminin et travailler sur un événement d'envergure (2024-2025-2026) :

- En partenariat avec un acteur de la chaîne d'appui (ex : « Vis ma vie d'Entrepreneurs » – Réseau Initiative Metz)
- En lien avec le Pôle de Coopération pour Entreprendre (si renouvellement de la démarche par la Région).

. **Créer et cartographier les acteurs s'inscrivant dans l'entrepreneuriat féminin** pour mieux connaître les structures et leurs activités en lien avec l'entrepreneuriat féminin sur notre territoire (2024).

. **Accompagner/soutenir les associations pour l'aide à la création d'entreprises et l'évolution des organisations (2024-2025-2026)** :

Objectifs :

- Elargir la base de structures accompagnées par l'EMM sur cette thématique,
- Construire des démarches avec des structures telles que « Bouge ta Boite », l' « Association Française des Femmes Diplômées des Universités de Lorraine », « FEMINA TECH », le « RESEAU EST'ELLE EXECUTIVE » ...

## FONCTIONNEMENT DES EQUIPEMENTS CULTURELS

- Musée de la Cour d'Or et Archéologie :

. **Poursuivre la programmation des visites thématiques mettant en valeur l'histoire des femmes et leur place dans les sociétés (2024-2025-2026)**

- . Être femme et artiste,
- . Femmes modèle, femme artiste,
- . La place des femmes à Divodurum,
- . Les femmes et les représentations de la maternité à travers les âges.

. **Poursuivre la valorisation des compétences scientifiques des femmes au travers des projets majeurs** tels que le Pavillon de la biodiversité, mais également de leur place dans la société et dans la prise en compte des questions environnementales et leur sensibilité aux préoccupations liées à la préservation de la planète et de la biodiversité, au travers des témoignages qui seront mis en scène (parité des intervenants dans le dispositif « portraits de militants, scientifiques et citoyens ») (échéance 2025).

- Conservatoire à Rayonnement Régional Gabriel Pierné :

. **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..). Mise en valeur des élèves aux passions multiples : élève altiste et Jeunes Sapeurs-Pompier, garçon danseur et sportif de haut niveau (2024).

. **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).



**- Opéra-Théâtre :**

**. Poursuivre les actions menées au quotidien :**

- Prise en considération des réalités quant au statut de la femme dans la société humaine pour le développement dramaturgique des productions. Les titres ne peuvent être dévoilés au-delà de juin 2024, mais à titre d'exemple : Salomé, Giselle,
- Recherche de mécénat et partenariat intégrant cette valeur.

**ATTRACTIVITE TOURISTIQUE ET SPORTIVE**

**. 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).

**ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

**. 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.

**URBANISME**

**. Organiser une conférence** sur la place de la femme dans l'espace public (2024). Projet initié en 2022.

**TRANSITION ECOLOGIQUE**

**. Organiser une exposition ou une conférence sur les femmes militantes/activistes écologistes**, lien avec le féminisme ou en féminisation des métiers scientifiques.

- **Accueillir les réseaux féminins économiques ou scientifiques du Grand Est aux Récollets** pour un événement, une assemblée générale (dans le cadre de la promotion des Récollets comme haut lieu de l'écologie urbaine).

## MOBILITE

- **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.** Celui-ci couvre la période du 3 mai 2022 au 2 mai 2025 et est la ligne directrice de l'entreprise jusqu'à la fin du contrat de Délégation de Service Public (prévu au 31/12/2024). Cet accord signé entre la direction des TAMM et les organisations syndicales représentatives des salariés a pour objectifs de veiller à l'égalité entre les hommes et les femmes :

- Égalité des droits impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe,
- Égalité des chances, visant à remédier aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le milieu professionnel des transports.

Sur la base d'un bilan effectué, les parties fixent par cet accord des actions à atteindre, des objectifs de progression et des indicateurs chiffrés pour les suivre dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, la formation professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la rémunération effective.

## SERVICES TRANSVERSAUX

- **Journées internationales :**
- **Programmer des actions** autour de la Journée Internationale des droits des femmes (8 mars 2024-2025-2026).
- **Programmer des actions** autour de la journée internationale de lutte contre les violences (25 novembre 2024-2025-2026).
- **Saisir les opportunités d'autres événements** pour informer sur ces sujets (2024-2025-2026).



## Résumé de l'acte

### 057-200039865-20240325-2024-03-DC6-DE

**Numéro de l'acte :** 2024-03-DC6  
**Date de décision :** lundi 25 mars 2024  
**Nature de l'acte :** DE  
**Objet :** Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
**Classification :** 8.6 - Emploi-formation professionnelle  
**Rédacteur :** Catherine DELLES  
**AR reçu le :** 27/03/2024  
**Numéro AR :** 057-200039865-20240325-2024-03-DC6-DE  
**Document principal :** 99\_DE-6.pdf

#### Historique :

26/03/24 14:42	En cours de création	
26/03/24 14:43	En préparation	Catherine DELLES
27/03/24 09:17	Reçu	Catherine DELLES
27/03/24 09:20	En cours de transmission	
27/03/24 09:22	Transmis en Préfecture	
27/03/24 09:27	Accusé de réception reçu	