

**CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ**

---

**REGISTRE DES DELIBERATIONS**

---

**Séance du 16 décembre 2021**

**DCM N° 21-12-16-1**

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

**Rapporteur: Mme NGO KALDJOP**

Depuis le 1er janvier 2016, en application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes de plus de 20000 habitants doivent présenter à l'assemblée délibérante, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Conformément au décret n°2015-761 du 24 juin 2015, qui est venu préciser les modalités et le contenu, ce rapport présente un état des lieux, un bilan et les orientations de la collectivité en la matière,

- à la fois dans son statut d'employeur, par la présentation de la politique menée en matière de ressources humaines sur les problématiques liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (sensibilisation, féminisation, rémunération, formation, action sociale),
- mais également dans son statut d'initiateur et d'acteur des politiques publiques conduites sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (notamment dans les domaines de la petite enfance et l'éducation, la famille, la cohésion sociale, la citoyenneté, la culture, le sport ou encore la vie associative).

En conséquence, la délibération suivante est soumise à l'approbation du Conseil Municipal.

**LE CONSEIL MUNICIPAL**

**VU** la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

**VU** le décret n°2015-761 du 24 juin 2015,

**VU** les articles L 2311-1-2 et D.2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales

**APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ**

**PREND ACTE** du rapport annuel présenté en annexe sur la situation en matière d'égalité

entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2022.

**DECIDE D'ADOPTER** le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle sur la période 2021-2023 de la Ville de Metz.

Service à l'origine de la DCM : Lutte contre les discriminations  
Commissions :  
Référence nomenclature «ACTES» : 9.1 Autres domaines de compétences des communes

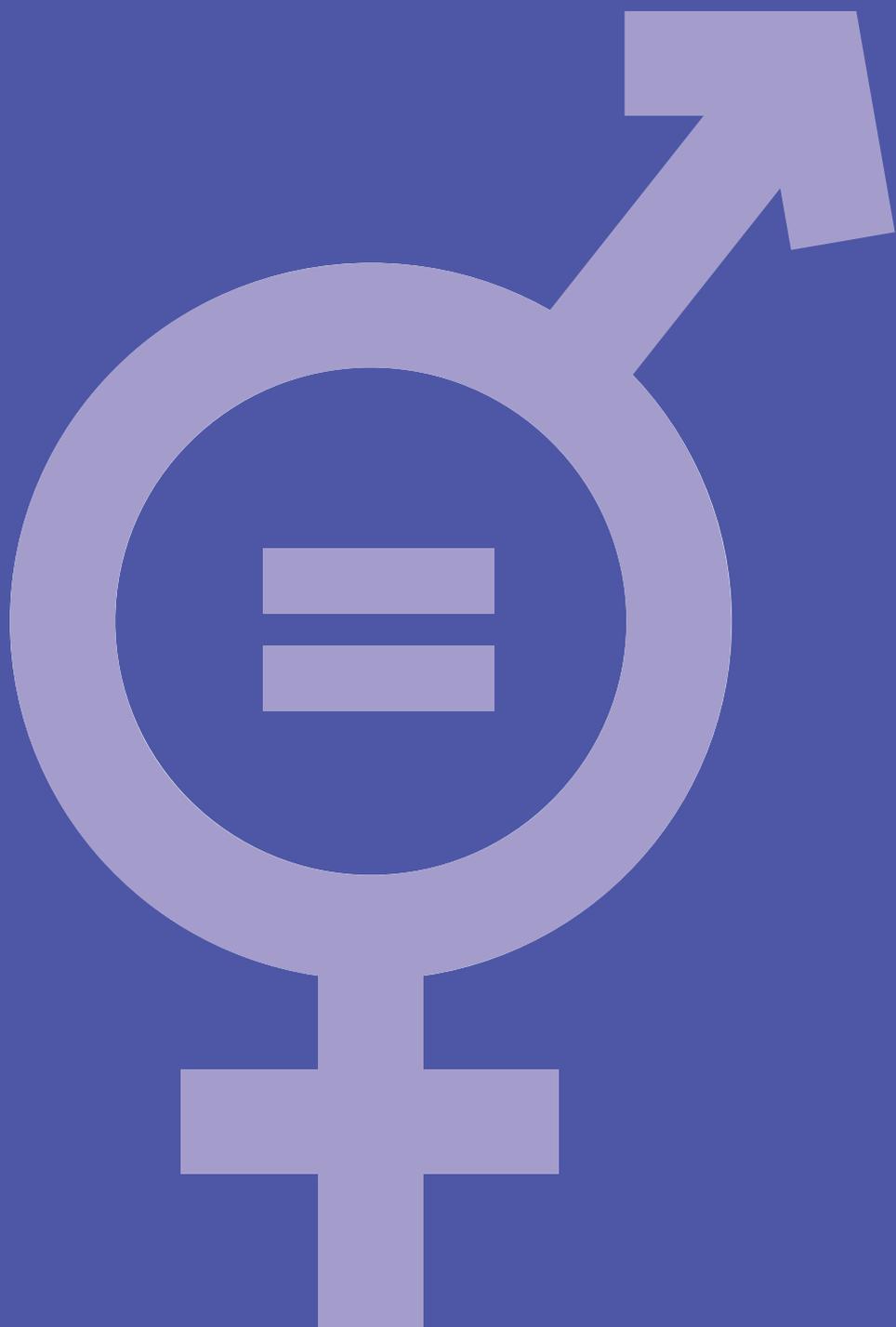
Séance ouverte à 18h00 sous la Présidence de M. François GROSDIDIER Maire de Metz ,  
Secrétaire de séance : Mme Emmanuelle CHAMPIGNY, Directrice Générale des Services  
Nombre de membres élus au Conseil Municipal : 55 dont 55 sont encore en fonction à la date de la délibération.  
Membres assistant à la séance : 47 Absents : 8 Dont excusés : 8

**Décision : ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ**

Rapport sur la situation d'égalité entre

# **LES FEMMES ET LES HOMMES**

de la Ville de Metz



# Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité des femmes et des hommes est un droit inscrit dans la Constitution de 1946. La modification de la constitution en juillet 2008 a renforcé ce droit pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. L'arsenal législatif est régulièrement complété afin que l'Egalité de droit devienne une égalité de fait, en particulier dans la sphère professionnelle.

Ce rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, rendu obligatoire par la Loi du 4 août 2014 présente un état des lieux pour l'année 2021 en termes d'actions mises en œuvre par les services et pour l'année 2020 en ce qui concerne l'emploi au sein de l'administration.

Il s'articule autour de trois volets :

- Un volet statistique sur la population messine ;
- Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées par la collectivité.

Présenté en amont des discussions budgétaires, ce rapport a vocation à s'étoffer en comparant, chaque année, l'évolution de la situation en matière d'égalité tout en rendant compte des actions mises en œuvre sur l'année écoulée.

## Table des matières

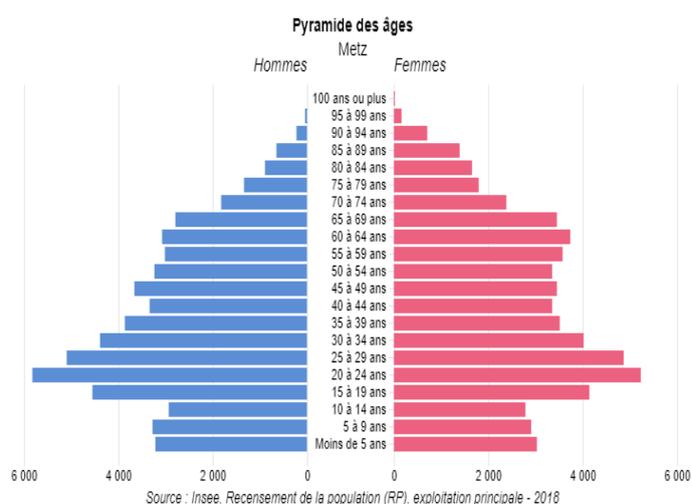
<b>Les chiffres clés et données statistiques de la ville de Metz.....</b>	<b>4</b>
Les femmes et les hommes dans la population messine .....	4
Diplômes, emploi et activité des femmes .....	6
Situation de l'emploi partiel et du chômage des femmes.....	7
Situation des revenus et de la pauvreté.....	8
Situation des retraités .....	9
<b>Les politiques d'égalité menées en interne par les Ressources Humaines.....</b>	<b>11</b>
Données statistiques .....	11
Plan d'actions 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle .....	13
<b>Les politiques publiques de la ville de Metz en matière d'égalité (...)</b>	<b>16</b>
Les actions en matière de petite enfance et familles.....	16
Les actions en matière d'éducation.....	17
Les actions en matière de citoyenneté, de sport et de vie associative .....	19
Les actions dans le domaine culturel.....	20
Les actions dans le cadre de la Politique de la ville, de la cohésion sociale et de l'insertion .....	21
Les actions mises en place par le Pôle tranquillité publique.....	22
Les actions mises en place par la Mission ville inclusive .....	22
Les actions mises en place par le Centre communal d'action sociale.....	23
Les actions mises en place par les autres Pôles et services .....	24
<b>Annexe : indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle.....</b>	<b>25</b>

## I. Les chiffres clés et données statistiques de la ville de Metz (sources CCAS et INSEE)

### A. Les femmes et les hommes dans la population messine

#### 1) Des femmes plus nombreuses avec l'avancée en âge

Au 1er janvier 2020, la France compte plus de 67 millions d'habitants. Au cours de l'année 2019, la population a augmenté de 0,3 %. Comme les années précédentes, cette progression est principalement due au solde naturel (+141 000 personnes), différence entre les nombres de naissances et de décès. A Metz, l'évolution annuelle moyenne de la population entre 2013 et 2018 est de -0.3% dont 0.5% dû au solde naturel et -0.8% dû au solde entrées/sorties.



Au 1er janvier 2018, Metz compte 116 581 habitants, dont 51 % de femmes. La répartition femmes/hommes varie au cours des âges de la vie. L'écart se creuse à partir de 60 ans : les femmes représentent 63% des 75-89 ans et 76.4% des plus de 90 ans, selon les données INSEE 2018. Dans deux quartiers, la proportion de femmes est très inférieure à celle de Metz : Les Îles (45.3%) et Grigy Technopôle GAB (44%). A l'inverse, 6 quartiers comptent plus de femmes que d'hommes : Bellecroix, Nouvelle Ville (53%), Sablon, Plantières-Queuleu, Magny (52%) et Vallières (51%).

A Metz tout comme au niveau national, on peut observer un rééquilibrage progressif de l'espérance de vie en faveur des hommes.

Ages	Nombre Hommes	%	Evolution 2013/2018	Nombre Femmes	%	Evolution 2013/2018
0 à 14 ans	9 835	16.4	-4.3	8 714	14.6	-5.5
15 à 29 ans	15 429	27.0	-0.2	14 225	23.9	-3.4
30 à 44 ans	11 576	20.3	-3.7	10 886	18.3	-5.1
45 à 59 ans	9 887	17.3	-1.5	10 361	17.4	-8.1
60 à 74 ans	7 680	13.5	+7.6	9 573	16.1	+14.0
75 à 89 ans	2 861	5.0	-1.1	4 858	8.2	-6
90 ans ou plus	270	0.5	+23.9	877	1.5	+10.3
<b>Total</b>	<b>57 087</b>	<b>100</b>		<b>59 494</b>	<b>100</b>	

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2018 Metz

## 2) La composition des ménages

En 2017, 36% des ménages sont constitués d'une seule personne ; ils regroupent 16% de la population, contre 10% en 1990. Avant 55 ans, les personnes habitant seules sont en majorité des hommes mais, après 75 ans, huit sur dix sont des femmes, celles-ci vivant souvent plus âgées que leur conjoint. Les couples sans enfant constituent 25% des ménages en 2017, contre 23% en 1990, ce qui s'explique en grande partie par le vieillissement de la population. Les ménages avec au moins un enfant mineur sont moins fréquents en 2017 qu'en 1990 (27%, contre 35%).

Dans l'ensemble des familles avec enfants mineurs (8 millions en 2018), la part des familles monoparentales a doublé depuis 1990, de 12% à 24%.

### A Metz, plus de personnes isolées et moins de familles

#### Ménages selon leur composition

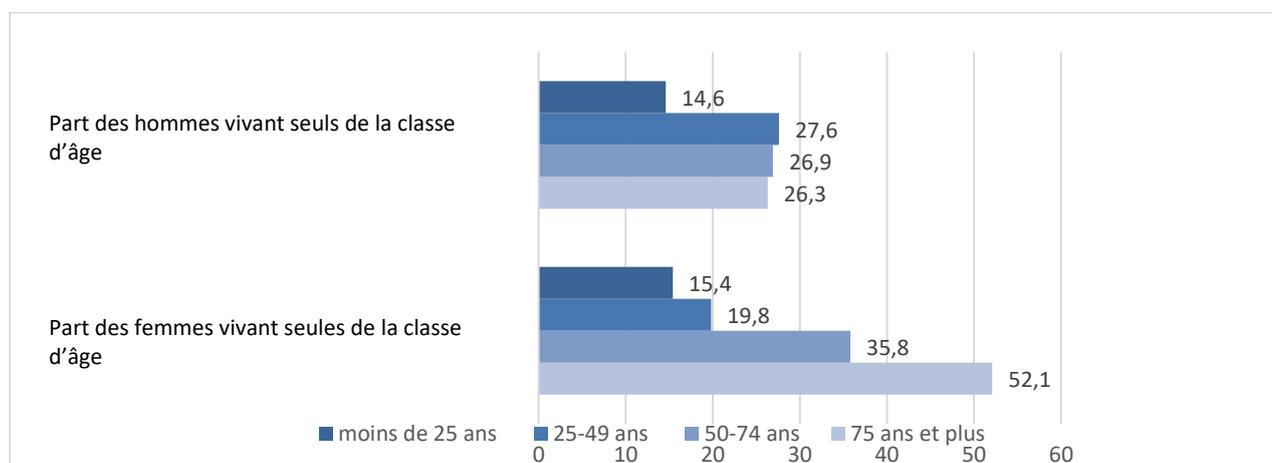
	Valeur	Évolution 2008/2018
<b>Nb de ménages d'une personne</b>	28 524	+9.8 %
- hommes seuls	13 050	+15.0 %
- femmes seules	15 475	+5.7 %
<b>Autres ménages sans famille</b>	1 455	- 16 %
<b>Ménages avec famille(s) dont la famille principale est</b>	27 522	- 7.8 %
- un couple sans enfant	11 601	- 8.6 %
- un couple avec enfant(s)	10 240	- 11.8 %
- une famille monoparentale	5 681	+2.4 %
<b>Ensemble</b>	57 701	-0.1 %

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation complémentaire – 2018

A Metz, en 2018, la part des ménages composés d'une seule personne et de ménages avec famille est presque égale : respectivement 49.6 % et 47.9%. À Metz, 13,4% des ménages d'une seule personne sont composés d'une personne âgée de 75 ans et plus et 19.9% d'une personne âgée de moins de 25 ans.

Si la part des ménages monoparentaux, avec 1/10 des ménages, est moindre à Metz qu'au niveau national, les femmes restent les principales exposées à la monoparentalité : 84.9% des familles monoparentales ont une femme à leur tête contre 15.1 % un homme.

## 3) Les personnes vivant seules selon le sexe et l'âge



(Source : Insee, Rp 2018)

## B. Diplômes, emploi et activité des femmes

### 1) Niveau de diplôme des femmes

En 2018, à Metz, on constate que 29.3% des femmes (33.6% en 2013) ne disposaient d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC contre 23.7% des hommes (28.2% en 2013). Les femmes sont donc en proportion plus nombreuses à être sorties du système scolaire sans diplôme que les hommes. La tendance est donc à la hausse du niveau général mais l'écart a diminué depuis 2008 en faveur des femmes (-7 points) contre -4.7 points pour les hommes.

Pour ce qui est des diplômes de l'enseignement supérieur, le niveau général augmente et l'écart diminue en faveur des hommes : 35.5% des femmes sont diplômées du supérieur en 2018 (31,5% en 2013) et 36.2% pour les hommes (32,3% en 2013).

En France, en 2019, les hommes de 15 à 64 ans sont plus souvent en emploi que les femmes (68.8% contre 62.4%). La faible augmentation du taux d'emploi entre 2018 et 2019 masque une nette différence entre hommes et femmes : le taux d'emploi des hommes est quasi stable (- 0,1 point), alors qu'il augmente de 0,5 point pour les femmes. L'écart selon le sexe continue donc de diminuer, de 0,6 point en 2019 après 0,2 point en 2018. Sur une longue période, la baisse constatée chez les hommes est liée notamment au recul de l'emploi dans l'industrie, la construction et l'agriculture, secteurs majoritairement masculins. À l'inverse, la hausse de l'emploi dans le secteur tertiaire a accompagné la montée du taux d'emploi des femmes.

### 2) Un taux d'activité plus faible à Metz qu'un niveau national

A Metz, l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes est équivalent à l'écart en France : en 2018, 65.8% des femmes actives âgées de 15 à 64 ans occupent un emploi contre 72% des hommes.

#### Activité et emploi des femmes de 15 à 64 ans par âge à Metz

Catégories	Population	Actifs	Taux d'activité (%)	Evolution 2013/2018	Actifs en emploi	Taux d'emploi (%)	Evolution 2013/2018
<b>Femmes</b>	39 208	25 815	65.8	-0.3	21 142	53.9	-1.4
<b>15 à 24 ans</b>	9 367	3 388	36.2	-1.1	2 438	26.3	-0.5
<b>25 à 54 ans</b>	22 537	18 527	82.2	-1.2	15 296	67.9	-2.7
<b>55 à 64 ans</b>	7 304	3 900	53.4	+4.8	3 378	46.3	+2.7

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2018

#### Emplois et taux de féminisation selon le secteur d'activité à Metz

	Emplois selon le secteur d'activité				Taux de féminisation par statut et secteur d'activité	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Salariés	Non-salariés
<b>Ensemble</b>	77 649	100	50.5	92.6		
<b>Agriculture</b>	105	0.1	22.5	63.1	26.1	16.3
<b>Industrie</b>	5 302	6.8	25.9	95.0	25.8	28.2
<b>Construction</b>	4 167	5.4	9.4	81.8	11.1	1.7
<b>Commerce, transports, services divers</b>	35 924	46.3	48.7	90.7	50.0	35.9
<b>Administration publique, enseignement, santé, action sociale</b>	32 150	41.4	62.0	95.9	62.2	57.0

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2018

Selon l'étude de l'INSEE Analyse Grand Est, « la féminisation gagne les métiers les plus qualifiés, à dominance masculine » publiée en 2017, les femmes, de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, n'investissent pas tous les métiers de la même manière. Si la féminisation progresse dans la plupart d'entre eux, d'autres se masculinisent. Ainsi, le domaine de l'informatique et des télécommunications est en fort développement, mais les femmes y sont de moins en moins présentes. Certains métiers très féminisés du tertiaire, comme les aides à domicile, les aides ménagers et les assistants maternels, enregistrent aussi une légère baisse de la féminisation. Pour d'autres, la proportion de femmes recule en raison d'une plus forte baisse des effectifs féminins que masculins. Il s'agit surtout des ouvriers non qualifiés et de certains métiers de la gestion et de l'administration des entreprises.

À l'opposé, les professions les plus qualifiées, historiquement à dominance masculine, sont celles où la présence des femmes progresse le plus. La féminisation s'accroît également dans d'autres métiers, déjà largement occupés par les femmes. Les infirmiers et les sages-femmes ou les coiffeurs et les esthéticiens font partie des professions dans lesquelles la présence des hommes décline. Pris dans son ensemble, le domaine de la santé et de l'action sociale, déjà très féminisé, le devient encore plus.

### C. Situation de l'emploi partiel et du chômage des femmes

#### Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel à Metz

Catégories	Femmes	dont % temps partiel	Evolution 2013/2018	Hommes	dont % temps partiel	Evolution 2012/2017
<b>Ensemble</b>	19 623	26.8	-8.3	21 616	10.5	+0.5
<b>15 à 24 ans</b>	2 399	38.0	-5.2	2 836	22.2	+7.4
<b>25 à 54 ans</b>	14 126	24.5	-10.6	16 162	8.8	-0.5
<b>55 à 64 ans</b>	3 098	28.7	0	2 619	8.7	-0.9

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2018

En 2019, en France, 28.4% des femmes de 15 ans ou plus ayant un emploi l'occupent à temps partiel, contre 8.3 % des hommes soit un écart de 20.1 points. Cependant depuis 2008, la part du temps partiel augmente pour les hommes, alors qu'elle s'est stabilisée, puis a même diminué depuis 2015, pour les femmes.

A Metz, si l'écart est inférieur (16.3 points), c'est qu'un peu plus d'hommes travaillent à temps partiel (10.5%) et un peu moins de femmes (26.8%). Si le temps partiel masculin progresse de façon continue alors que celui des femmes n'a que faiblement fluctué depuis le début des années 2000, l'évolution observée ne permet pas de le réduire significativement. La propension au temps partiel féminin augmente avec le nombre d'enfants à charge et ce d'autant plus qu'ils sont jeunes.

Les femmes sont autant touchées par le chômage que les hommes, avec un taux de chômage (au sens du recensement) de 18.1%, plus élevé qu'en France. La part des femmes parmi les chômeurs est de 49.3% en 2017 (51.5% en France) contre 49.6% en 2013 (50.9% en France).

#### Taux de chômage (au sens du recensement) par sexe et âge en 2018

Catégories	Taux de chômage des femmes (%)		Taux de chômage des hommes (%)	
	Metz	France	Metz	France
<b>Ensemble</b>	18.1	14.2	16.7	12.7
<b>15 à 24 ans</b>	27.2	27.6	27.2	26.9
<b>25 à 54 ans</b>	17.4	11.2	13.1	10.8
<b>55 à 64 ans</b>	13.4	11.2	13.1	10.8

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2018

## D. Situation des revenus et de la pauvreté

Au niveau national, en 2017, les femmes en activité perçoivent des revenus individuels inférieurs en moyenne de 29.8 % à ceux des hommes dans la même situation.

En 2017 à Metz, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, les femmes ont un salaire net moyen horaire inférieur de 15.0% à celui des hommes. La différence de salaire horaire est la plus significative dans la catégorie des cadres (professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés) et des ouvriers, celui des hommes étant respectivement supérieur à celui des femmes de 16.1% pour les cadres et 16.2% pour les ouvriers.

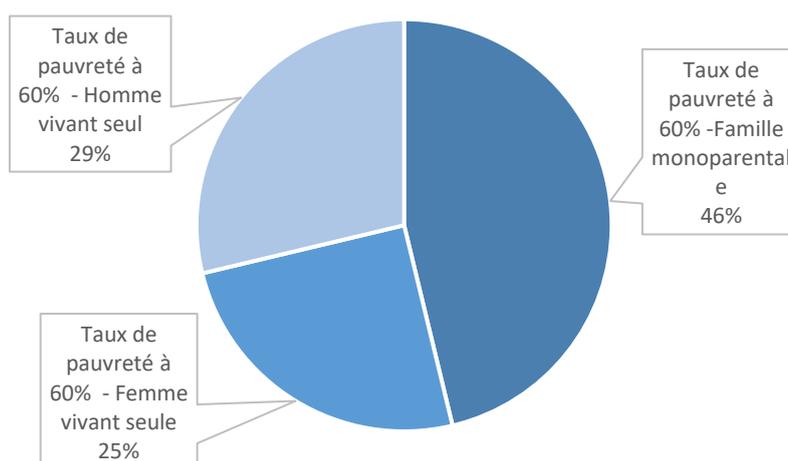
En matière de revenu médian, des inégalités importantes sont à noter entre les types de ménages. Ainsi, l'écart est de plus de 800€ mensuel, le revenu médian le plus faible étant celui des familles monoparentales (1 290€).

Revenu médian mensuel (2018)	
Couples sans enfants	2 121
Couples avec enfants	1 618
Hommes seuls	1 615
Femmes seules	1 584
Familles monoparentales	1 290

Le taux de pauvreté correspond à la proportion d'individus dont le niveau de vie est inférieur pour une année donnée à un seuil, dénommé seuil de pauvreté (exprimé en euros). La norme européenne est de parler de niveau de pauvreté à partir du seuil de 60% du niveau de vie médian.

Le taux de pauvreté à Metz est de 23%, 18% à l'échelle de la Métropole et 15.3% au niveau départemental.

### Le risque de pauvreté diffère selon le sexe



La prime d'activité est une prestation sociale qui vise à soutenir l'activité et le pouvoir d'achat des travailleurs modestes. On dénombrait 10 784 foyers bénéficiaires de la prime d'activité en 2019 soit 18.9% des ménages.

## E. Situation des retraités

En France, selon la CNAV, 14 750 688 retraites sont en paiement au 31 décembre 2020. Le nombre de retraités a augmenté de 0.3% par rapport à la situation du 31 décembre 2019. Les femmes représentent 55.7 % des effectifs. L'âge moyen des femmes bénéficiaires est de 75.2 ans contre 73.7 ans pour les hommes. Les retraités du régime général de 60 ans ou plus représentent 81 % de la population française du même âge.

En 2019 à Metz, 20 848 personnes bénéficient d'une retraite du régime général versée par la CARSAT dont 58% sont des femmes. Près de 90% des retraités sont âgés de plus de 65 ans. La moyenne d'âge s'élève à 73.3 ans pour les hommes contre 74,7 ans pour les femmes.

Les femmes sont davantage contraintes que les hommes de liquider leur pension à 65 ans ou plus pour éviter une décote, en raison de carrières plus souvent incomplètes.

	FEMMES	HOMMES	Ensemble
Âges	Total	Total	Total
51 à 54 ans	4	0	4
55 à 59 ans	92	12	104
60 à 64 ans	1 395	1 103	2 498
65 à 69 ans	2 903	2 355	5 258
70 à 74 ans	2 718	2 120	4 838
75 à 79 ans	1 604	1 312	2 916
80 à 84 ans	1 450	965	2 415
85 à 89 ans	1 143	524	1 667
90 à 94 ans	624	252	876
95 à 99 ans	185	53	238
100 ans et +	28	6	34
<b>Total</b>	<b>12 146</b>	<b>8 702</b>	<b>20 848</b>

Sources : CARSAT, 31/12/2020

Le minimum contributif revalorise les pensions de retraite des personnes ayant cotisé sur la base de salaires faibles, il est versé lorsque la retraite de base à taux plein est inférieure à 645.93€ par mois. A Metz, 7 371 retraités perçoivent ce minimum contributif, dont 75.6% de femmes.

### Nombre de pensions portées au minimum contributif

Hommes	1 790
Femmes	5 581
Ensemble	7 371

Sources : CARSAT, 31/12/2020

Au-delà de la pension de retraite, certaines personnes peuvent bénéficier de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) accordée aux personnes de plus de 65 ans dont le niveau de ressources est très bas.

A Metz, 1 315 personnes en bénéficient soit 6.3% des retraités, 3.6% au niveau national. Les hommes représentent 44.9%, les femmes 55.1%.

Au 31 décembre 2020, pour l'ensemble des retraités du régime général (y compris les anciens travailleurs indépendants), le montant mensuel moyen de la retraite globale s'établit à 746 € :

- 848 € chez les hommes
- 664 € chez les femmes

## //. Les politiques d'égalité menées en interne par les ressources humaines

En tant qu'employeur, la Ville de Metz s'est engagée dans une démarche interne en faveur de la diversité articulée autour de trois axes prioritaires :

- La prise en compte du handicap, notamment par un conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP), la désignation interne d'un référent handicap au sein de la Direction des ressources humaines et la mise en accessibilité de ses bâtiments ;
- L'égalité en termes de recrutement et de mobilité ;
- La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 2016, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est présenté chaque année au Conseil Municipal, en préalable au Débat d'Orientation Budgétaire. L'analyse des données sexuées issues du rapport a permis de mesurer les écarts entre les femmes et les hommes. Sur la base d'indicateurs prévus par la législation, certaines inégalités structurelles ou liées à la répartition sociale des rôles ont été identifiées. Au-delà de l'analyse statistique, cet état des lieux s'est accompagné de propositions d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes : féminisation des intitulés des fonctions tenues par les femmes ; intégration de la lutte contre les discriminations dans le plan de formation ; mise en place du télétravail permettant notamment de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle...

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à l'ensemble des employeurs publics la formalisation d'un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

La Ville de Metz, en sa qualité d'employeur, souhaite s'engager pleinement sur ce sujet. Elle propose ainsi un plan d'actions volontariste pour l'égalité professionnelle sur la période 2021-2023.

### **A. Données statistiques**

Le présent rapport fait état de données statistiques établies au 31 décembre 2020. Globalement, les indicateurs sont stables, la structuration socio démographique des effectifs ayant peu varié sur cette période.

#### **➤ Les effectifs**

Au 31 décembre 2020, la Ville de Metz compte 2 504 agents en position d'activité sur postes permanents et non permanents dont 61,94% de femmes. Ce taux de féminisation est en légère augmentation par rapport à 2019 (61,74%). Il est légèrement supérieur à celui de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (61% des agentes en 2017).

La répartition femme/homme sur les 1 709 emplois permanents (titulaires et contractuels) est quant à elle davantage équilibrée, avec une proportion de 53,70% de femmes (53.20% en 2019).

On notera à contrario le taux important de féminisation des emplois non permanents de l'ordre de 80% et qui porte essentiellement sur des contrats à temps non complet, issus des secteurs de l'éducation (agents d'encadrement pour accompagner les enfants à la cantine, auxiliaires de sécurité école...) ou bien encore de l'entretien des locaux. Cette problématique a fait l'objet d'une étude spécifique menée par la collectivité en 2019, en lien avec les partenaires sociaux. Cette étude a permis, notamment, la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire au 1<sup>er</sup> janvier 2020 de 46 agents (agents de service en restauration scolaire, agents d'entretien polyvalent exerçant leurs fonctions au sein des différents équipements de la petite enfance).

#### **➤ Répartition par filière professionnelle pour les emplois permanents**

Comme pour les années précédentes, la non-mixité persiste dans certains métiers à dominante soit masculine, soit féminine, selon les filières professionnelles en particulier dans le domaine technique ou dans le secteur médico-social.

Ainsi la filière technique, qui représente près de la moitié des postes permanents de la collectivité, est composée de 74,63% d'hommes. Ils ne sont en revanche que 1,59% à relever de la filière sociale, filière également bien représentée à la Ville au travers des secteurs éducation et petite enfance (près de 20 % des effectifs). La faible mixité de ces différents métiers est liée à la répartition des rôles sociaux notamment dans les cursus de formation, ce qui ne facilite pas l'engagement d'une politique de recrutement diversifiée.

Seule la filière animation, faiblement représentée (moins de 10% des effectifs) tend à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont présentes à hauteur de 30% des effectifs dans la filière police municipale. Cette représentativité est supérieure à la moyenne nationale de la Fonction Publique Territoriale qui se situe à 22% de femmes au sein de la filière police municipale.

Enfin, elles représentent 82% des métiers administratifs mais aussi 82% de ceux de la filière culturelle.

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des agents sociaux et des puéricultrices à hauteur de 100%. Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des ingénieurs en chef (100%).

Au niveau de l'organigramme général, les femmes représentent 55% des 86 postes à responsabilité.

La représentation féminine sur les postes de direction de Pôles reste identique à celle au 31 décembre 2019 soit 5 directrices sur 15 postes, soit 1/3 des postes.

La Direction Générale est quant à elle féminisée à hauteur de 66% (4 femmes et 2 hommes) en prenant en compte le secrétariat général et les deux emplois fonctionnels de DGA mutualisées avec Metz Métropole.

#### ➤ Répartition par catégorie statutaire des fonctionnaires

Pour l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A, le taux de féminisation est de 69,44%. 56,42% des fonctionnaires de catégorie B sont des femmes.

Le taux de représentativité féminine des fonctionnaires en catégorie C s'élève quant à lui à 51,34%.

#### ➤ Temps de travail

En matière de temps de travail, les disparités entre les femmes et les hommes sont toujours aussi notables. En 2020, le taux des femmes fonctionnaires à temps partiel est de 14,73% (15,03% en 2019). Chez les hommes, le temps choisi reste très faible avec un taux de 1,22% (contre 1,32% en 2019).

Selon une étude du Ministère de la Fonction Publique de mai 2016, les femmes qui choisissent de réduire leur activité le font majoritairement pour garde d'enfants (48 %) contrairement aux 4% des hommes qui déclarent un temps partiel choisi et dont seuls 11 % le motivent pour cette raison.

Les fonctionnaires à temps partiel sont majoritairement des femmes de catégorie C (190).

De même, comme indiqué précédemment, les postes à temps non complet sont quasi exclusivement féminins.

A noter que parmi les 1 165 agents qui ont un Compte Epargne-Temps, la part des femmes est plus importante quelle que soit la catégorie statutaire de l'agent. Par contre, le nombre de jours utilisés du Compte Epargne Temps sous forme de congés est plus importante chez les hommes, ce qui s'explique par la part plus élevée des hommes parmi les retraités de l'année.

En 2020, les congés paternité ont été sollicités par 19 agents dont 1 agent en catégorie A, 3 agents en catégorie B et 15 en catégorie C. Ce chiffre est identique au nombre de naissances parmi les agents masculins. Il est à noter qu'aucun agent masculin n'a pris de congé parental.

Le télétravail a été mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2021 à titre expérimental pour une durée d'1 an. Compte tenu du contexte sanitaire, le dispositif de droit commun n'a été mis en œuvre qu'à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021. Au 31 août 2021, 206 agents bénéficient du télétravail dont 155 femmes.

#### ➤ **Promotions**

En matière de promotion, la Ville 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 2020, dans la filière sociale, 1 homme a bénéficié d'un avancement parmi les 2 hommes promouvables sur les 133 agents promouvables.

#### ➤ **Formation**

En 2020, la répartition femme/homme des actions de formation suivies par les agents municipaux reste équilibrée avec une proportion de 51% d'hommes et 49% de femmes.

#### ➤ **Recrutement**

En matière de recrutement de fonctionnaires, 17 femmes ont été recrutées contre 35 hommes. Concernant l'utilisation du portail « mouv'emploi » 38,50% des hommes ayant un compte ont postulé au moins une fois par ce biais à une offre contre 35% pour les femmes.

#### ➤ **Conditions de travail**

En matière d'absentéisme médical, 95 agents masculins ont eu un accident de service et seulement 47 agents féminins. Cette différence s'explique par l'accidentologie plus importante dans les métiers techniques fortement masculins.

#### ➤ **Rémunération**

On comptabilise 46 % de femmes parmi les 100 plus hautes rémunérations de la collectivité ce qui représente une forte augmentation par rapport à 2019 (39 %) avec un écart de rémunération moyen de 7% par rapport aux hommes.

### **B. Plan d'actions 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle**

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle proposé pour la période 2021-2023 comprend des actions qui visent à garantir l'égalité de traitement dans plusieurs processus des ressources humaines tels que le recrutement ou la promotion. D'autres actions ont pour objet de mieux connaître et d'objectiver certaines situations afin de repérer d'éventuels déséquilibres.

Il s'articule autour des 4 thématiques et des actions prioritaires suivantes :

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

Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à grade et temps de travail similaires :

- Description de l'action : analyse genrée des données sur les rémunérations moyennes des agents par catégorie, filière, niveau d'encadrement. Recherche des causes d'inégalités salariales : moyenne d'âge, statut, régime indemnitaire plus favorable. Proposition et mise en œuvre de mesures correctrices pour les cas non explicables

- Résultats attendus : garantir une égalité salariale entre les femmes et les hommes exerçant des fonctions identiques
- Direction pilote : DRH
- Calendrier : A compter de 2022

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

Organiser un avancement équilibré :

- Description de l'action : maintenir la proportion des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois lors des promotions internes et avancements de grade en veillant à assurer la nomination du genre sous représenté
- Résultats attendus : assurer une équité et un juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles des agents ayant des mérites équivalents
- Direction pilote : DRH
- Calendrier : A compter de 2021

Veiller à assurer une représentation équilibrée sur les emplois de responsables sur l'organigramme général et au sein de la direction générale :

- Résultats attendus : assurer un équilibre de la représentation genrée dans les postes d'encadrement supérieur
- Direction pilote : Direction Générale des Services
- Calendrier : En cours

## **Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

Accompagner et informer les agents sur les règles et les possibilités en matière de congés familiaux et de temps partiel :

- Description de l'action : rédaction de plaquettes d'information
- Résultats attendus : sensibiliser les agents à la mobilisation des dispositifs de temps partiel, de congé parental et d'accueil d'enfants, éclairer la prise de décision
- Direction pilote : DRH
- Calendrier : À compter du 1er trimestre 2023

Informers et sensibiliser les hommes quant à leurs droits au congé paternité et aux congés familiaux :

- Description de l'action : communication sur les dispositifs existants, entretien avec les hommes ayant activé leurs droits (temps partiel ou congés parentaux) afin d'en faire la promotion au sein de la collectivité
- Résultats attendus : lutter contre les stéréotypes en la matière en préconisant l'implication des deux parents, indifféremment et éventuellement de façon complémentaire.
- Direction pilote : DRH / communication interne
- Calendrier : À compter de 2021

Poursuivre le développement du télétravail :

- Description de l'action : communication sur les dispositifs existants
- Résultats attendus : donner plus de souplesse et diminuer certains temps de déplacement pour gérer les responsabilités relevant de la vie familiale ou personnelle

- Direction pilote : DRH
- Calendrier : À compter de 2021

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

Mise en place d'un dispositif de signalement :

- Description de l'action : création d'un dispositif de signalement et rédaction d'un guide spécifique
- Résultats attendus : améliorer la prise en charge des agents se déclarant victimes en leur offrant un espace de parole, d'orientation et d'accompagnement dans leur démarche
- Direction pilote : DRH
- Calendrier : À compter du 1er trimestre 2022

Former les agents en charge du dispositif d'accompagnement des victimes :

- Description de l'action : formation spécifique pour les acteurs du dispositif avec pour objectif de comprendre le champ et les enjeux du dispositif de signalement et définir des moyens d'actions efficaces à sa mise en œuvre
- Résultats attendus : disposer de personnels connaissant le cadre juridique et en capacité d'adopter la bonne posture pour écouter et accompagner les agents se déclarant victimes
- Direction pilote : DRH
- Calendrier : À compter du 1er trimestre 2022

Sensibiliser l'ensemble des agents aux différentes manifestations du sexisme au travail :

- Description de l'action : plan de communication, de formation et d'information
- Résultats attendus : susciter une prise de conscience de la nocivité de certaines pratiques, permettre une libération de la parole des personnes victimes et faire diminuer les attitudes problématiques
- Direction pilote : DRH
- Calendrier : À compter de 2022

#### **Les perspectives 2022-2025**

Pour accompagner et valoriser le plan d'action, le Pôle Ressources Humaines va s'engager dans une démarche de double certification AFNOR Egalité et Diversité :

- Créé en 2004, le Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les secteurs public et privé.
- Instauré en 2008, le Label Diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, partenaires et usagers.

### **III. Les politiques publiques de la Ville de Metz en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

L'égalité entre les femmes et les hommes est garantie par la loi, pour autant, l'égalité réelle reste un objectif à atteindre. Il s'agit non seulement de veiller à appliquer la loi, mais aussi d'agir sur les représentations, stéréotypes et préjugés qui influencent les individus. Dans le cadre d'une organisation, il s'agit d'identifier dans les process, ce qui peut être un frein à l'égalité ou ce qui peut la renforcer.

Dans le cadre d'une collectivité, l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes doit être pensé dans le cadre d'une démarche intégrée. Dès l'élaboration d'une politique publique, on doit être en mesure d'évaluer si celle-ci favorisera l'égalité, si elle sera neutre ou au contraire, si elle risque de provoquer des inégalités. Tous les domaines doivent s'imprégner de cette logique, qu'il s'agisse de la petite enfance et des familles, de l'éducation, de la citoyenneté, du sport, de la vie associative, de la culture, ou de la politique de la ville, de la tranquillité publique et de la solidarité.

Cette partie du rapport a pour vocation de dresser un état des lieux de la situation messine en matière d'égalité femmes-hommes, à mettre en lumière les actions développées dans le domaine de ces politiques publiques et à proposer des actions pour l'année à venir.

#### **A. Les actions en matière de petite enfance et familles**

Le Haut Conseil de l'Enfance, de la Famille et de l'Age (HCEFA) indique, dans son rapport 2018 dédié à l'accueil des enfants de moins de trois ans, que le développement des modes d'accueil de la petite enfance permet aux parents une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Il est souvent mis en exergue pour expliquer la réussite du modèle français en termes de natalité et de taux d'emploi des femmes.

Le taux messin de couverture des besoins d'accueils des enfants de moins de trois ans, de l'ordre de 70%, est bien supérieur à la moyenne nationale, qui se situe un peu en dessous de 60%. Les familles disposent ainsi à Metz d'une offre familiale et collective complète, répartie sur l'ensemble du territoire messin. Les démarches préalables à l'admission sont facilitées. Adaptées aux familles qui travaillent, plus de 345 places collectives municipales et associatives sont disponibles à moins de 15 minutes à pied des hubs de transport du quartier de la gare. Outre ces réponses apportées aux besoins majoritaires des actifs, les modes d'accueil se sont également adaptés aux besoins particuliers des familles : horaires d'accueil élargis et plages d'accueil variables, accueil des enfants en situation de handicap, accès facilité pour les familles vulnérables (plus de 300 places sont implantées au sein des quartiers "politique de la ville"). Ces différentes solutions couvrent un large éventail de besoins et favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment s'agissant de l'accès à l'emploi.

Le HCEFA fait le lien entre le développement des modes d'accueil de la petite enfance et la réussite du modèle français en termes de natalité et de taux d'emploi des femmes. Avec son excellent taux de couverture des besoins d'accueil des enfants de moins de trois ans, Metz constate les effets de cette politique en termes de natalité : à 13.6 ‰ pour la période 2009-2014, le taux de natalité est certes en diminution (comme sur l'ensemble de la Moselle), mais il reste supérieur à celui du département (11.1 ‰) et à celui de la France métropolitaine (12.6 ‰). En parallèle, l'emploi des femmes y a progressé de plus de 15 points en 10 ans.

#### **✓ L'accompagnement à la fonction parentale**

L'accompagnement proposé aux familles s'adresse indifféremment aux mères et aux pères, et les professionnels du pôle s'attachent à évoquer les problématiques des enfants avec leurs deux parents.

Les pères et mères bénéficient d'actions collectives, telles que des rencontres entre parents, des réunions d'information, des conférences, et de prises en charge plus individualisées, notamment par le biais de la démarche en ligne "Contact'Parents".

Les équipements de premiers loisirs tels que les ludothèques, la Jardinothèque, et le Lieu d'Eveil Artistique

et Culturel, sont des espaces privilégiés au sein desquels les enfants et les mères tant que les pères peuvent partager un moment de jeu et de complicité, et renforcer la relation parents-enfants.

### Zoom sur ALYS

Pour compléter l'offre de services aux familles, au bénéfice des femmes et des hommes qui exercent une profession en horaires élargis ou décalés, la Ville de Metz a souhaité soutenir ALYS, un acteur lorrain du secteur d'aide et d'accompagnement des familles, et son dispositif "Tatie à toute heure". Ce dernier est destiné aux parents en reprise d'emploi ou de formation, exerçant en horaires atypiques, ou confrontés à une rupture inattendue de leur mode de garde habituel. Il vise à mettre en place une solution de garde d'enfants à domicile, facturée au barème progressif des prestations familiales appliqué dans les crèches, en s'appuyant sur un réseau de professionnels petite enfance qualifiés employés par l'association. Cette garde à domicile complète un autre mode d'accueil, ou intervenir ponctuellement, dans des situations d'urgence ou d'insertion professionnelle.

### Les perspectives 2022

L'ouverture d'une « Maison des bébés » vise à étayer l'offre d'accompagnement des futurs mères et pères de très jeunes enfants, tout en recréant une dynamique familiale en plein centre-ville. Elle aura pour objectif de valoriser et de conforter les ressources parentales et proposera des services, animations et événements destinés à tous les parents, leurs enfants, ainsi qu'à leur entourage. On y trouvera des expositions, des partenariats culturels, des informations sur le développement de l'enfant, des ateliers thématiques et groupes de parents, des temps de formation et d'échanges pour les professionnels, de l'orientation et un relais vers les partenaires comme les maternités, les écoles, les structures de soin et de parentalité, la Protection Maternelle et Infantile.

Les relations usagers du pôle Petite Enfance s'appuient de plus en plus sur le numérique, et la création de « ma-creche'lib » doit venir compléter le catalogue des démarches en ligne, en permettant aux pères et aux mères d'effectuer, à tous moments et via leur smartphone, une demande de réservation d'accueil occasionnel au sein de leur établissement favori.

### **B. Les actions en matière d'éducation**

Le Pôle Education pilote et met en œuvre la politique municipale en faveur de la mixité à l'école et de l'égalité fille-garçon. La politique menée par la Ville, en lien étroit avec l'Education Nationale et le réseau associatif, a pour objectif de rappeler les grands enjeux de la transmission, à l'école et sur les temps périscolaires, d'une culture de l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes. Cette démarche est conçue selon une approche transversale qui engage l'ensemble des professionnels travaillant auprès des enfants et des actions pédagogiques, sur tous les temps de l'enfant (scolaire et périscolaire).

On observe que, mise à part la mixité de l'équipe de Direction, les emplois du Pôle Education sont très marqués, nous comptons en effet :

- 23 Agents de Maintenance et de Liaison (ex-concierges) et 2 agents logistique qui sont tous des hommes
- 148 Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles principalement de sexe féminin, on relève cependant le recrutement (exceptionnel dans ce cadre d'emploi) de deux hommes
- Les effectifs de la restauration scolaires sont également très majoritairement féminins : sur les postes de fonctionnaires et stagiaires, nous recensons 6 hommes dont 3 cuisiniers et 63 femmes dont la responsable de la cuisine centrale ;
- S'agissant des postes horaires, les effectifs se répartissent comme suit :  
256 agents d'encadrement : 231 femmes / 25 hommes
  - 55 agents de service : 54 femmes / 1 homme
  - Cette disparité se retrouve sans surprise en ce concerne les agents qui recourent au travail à temps partiel : 112 femmes et un homme.

### **Les principales réalisations de l'année écoulée (2020-2021)**

Des séquences pédagogiques dédiées ont été préparées à partir d'outils simplifiés par les agents d'encadrement dans les temps d'activités de la pause méridienne.

Par exemple :

- Les enseignants ont été invités à suivre une formation de deux jours sur ces questions d'égalité filles/garçons. Des agents municipaux intégreront la formation.
- Le FRAC a accueilli une exposition de Céline Condorelli, une artiste qui propose des œuvres en lien avec la thématique de la mixité dans les espaces de loisirs et de travail. En complément de cette exposition, le FRAC a proposé une conférence enregistrée d'Edith Maruéjols, géographe du genre, dont les travaux portent sur l'égalité réelle et opérationnelle dans la cour d'école, les loisirs des jeunes et l'espace public. Ainsi, en partenariat avec l'Education Nationale et le FRAC de Lorraine (Fonds Régional d'Art Contemporain), une journée de formation à destination d'Enseignants, d'Atsem, de Chargés d'encadrement et d'animation s'est tenue sur l'année scolaire 2020/2021. Cette journée s'est déroulée en trois temps, rediffusion de la conférence, temps d'échange et de formation et enfin la visite de l'exposition. Le but de la formation était qu'à la suite de cette journée, un projet émerge dans les écoles concernées. Ce travail a permis la mise en place des égalodélégués qui interrogent la cour de récré à l'école élémentaire Louis Pergaud – Elle a reçu le Prix spécial « égalité filles-garçons » du prix académique de l'innovation.

### **Zoom**

Le pôle éducation est vigilant à véhiculer les valeurs de mixité et d'égalité filles/garçons à travers toutes les activités proposées aux enfants que ce soit sur le périscolaire du matin ou du soir, sur la pause méridienne ou lors des programmations Entr'act. L'égalité filles – garçons est l'un des axes principaux retenus dans le cadre du nouveau PEDT. L'un des axes principaux de travail se nomme « Ecole inclusive et lutte contre les discriminations ». Ainsi lors des groupes de travail mis en place pour la réécriture du PEDT, avec l'ensemble de la communauté éducative, le sujet de l'égalité filles/garçons a fait l'objet d'un atelier de réflexion.

Lors du travail de réécriture du PEDT pour la période 2021-2024, les enfants ont été amenés à s'exprimer sur le sujet et ainsi indiqué leur connaissance des actions menées et de la thématique. Plus de la moitié des enfants interrogés (56%) indiquent avoir participé à des actions de sensibilisation sur l'égalité Filles/Garçons. De plus, ces enfants indiquent, pour plus de 52%, souhaiter être encore plus sensibilisés à cette thématique (enquête réalisée sur la pause méridienne, d'avril à mai 2021, auprès d'enfants de 8 à 12 ans des écoles élémentaires publiques de la Ville de Metz).

Des volontaires européens d'Unis cité sont intervenus sur le temps de la pause méridienne pour travailler avec les enfants sous forme de jeux, sur la thématique de la discrimination. La discrimination liée aux genres a été présentée aux enfants de Gaston Hoffmann lors de quatre séances d'une demi-heure chacune.

### **Les perspectives 2022**

#### Sensibiliser :

Sensibiliser la communauté éducative au cours des groupes de travail des instances du Projet Éducatif Territorial et du plan mercredi

Accompagner les acteurs éducatifs pour développer des actions de sensibilisation sur les temps scolaires et périscolaires ;

#### Former :

Mettre en place des formations sur cette thématique en lien avec l'Éducation Nationale

Maintenir les formations inter professionnelles pour développer des actions enseignants-animateurs dans le cadre des Égalistiques et des aménagements des cours d'écoles ; (annulées en 2021 à cause du covid) ;

#### Programmer :

Programmer dans les écoles des actions de sensibilisation sur le thème de l'égalité filles-garçons par le biais de la programmation entr'act et des activités périscolaires sur la pause méridienne.

### **C. Les actions en matière de citoyenneté, de sport et de vie associative**

Dans le cadre de ses missions, la Ville favorise un accès à toutes et à tous à l'éducation culturelle, sportive, environnementale, sociale, et aux loisirs en général à toutes et tous sur tout le territoire. Il contribue à sensibiliser les jeunes publics à l'inclusion et à l'égalité entre les femmes et les hommes, en menant des actions en propres ou en soutenant des projets associatifs.

Quelques chiffres clés recueillis par le Pôle :

Parmi les 246 associations partenaires des services sports et jeunesse figurant dans le logiciel de demande de subvention PROGOS :

- Sur ces 227 associations qui ont renseigné le critère, on trouve 72% de présidents et 28% de présidentes.
- 39 associations Jeunesse, Education Populaire et Vie Etudiante ont renseigné leurs nombres d'adhérents individuels (les autres ayant soit uniquement des personnes morales adhérentes ou uniquement des familles adhérentes, PROGOS ne permettant pas de distinguer le nombre de femmes, de filles, d'hommes et de garçons par famille). On y trouve : 45,7% d'adhérents masculins, 54,3% d'adhérentes féminines, en moyenne.
- Sur les 69 jeunes partis dans le cadre de l'Aide au premier départ 2019 : 52% de filles, 48% de garçons.
- Sur 448 jeunes participants à l'Ecole des Sports 2019 : 55% de garçons, 45% de filles.
- Sur 30 jeunes participants au Conseil Messin des Jeunes : 53,33 de filles, 46,67 de garçons.
- 103 associations sportives ont renseigné leur nombre de licenciés. On y trouve : 73,8% licenciés

masculins, 26,2% licenciées féminines, en moyenne.

- Dans le cadre de l'Animation Estivale, les filles de 5 à 16 ans représentent 55% des enfants participant aux ateliers, contre 40% il y a dix ans.
- 20 filles de 12 à 16 ans constituent le groupe des Courageuses sur le secteur HBF du Sablon. En partenariat avec l'éducateur spécialisé du CMSEA, un programme d'actions mêlant activités sportives et informations générales sur ce que représente le fait d'être une jeune fille en 2020 a été élaboré. Elles ont notamment effectué deux séjours à Paris et y ont visité le Louvre ou encore l'Élysée.
- 120 000 € ont apporté en 2021 au budget de fonctionnement de l'école des sports pour organiser au mieux l'accès à la pratique sportive aux jeunes femmes.

### **Le sport vecteur d'égalité :**

Metz Handball, club phare de la ville, est un exemple pour le développement du sport féminin et sa notoriété a suscité une émulation sur le territoire communal. Ainsi de nombreuses sections féminines ont vu le jour dans plusieurs clubs, parmi lesquels on peut citer Le FC Metz, l'ESAP, la RS Magny, l'APM Foot mais aussi les artilleurs de Metz ou encore le base-ball et la Ronde Pétanque, avec le soutien de la ville.

Dans le cadre du Metz Trophy Aventure, 20 rencontres sportives à destination des femmes ont été organisées de mars à septembre 2021 ainsi qu'une journée de sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes. La 6ème édition du raid de la Saharienne 100% féminin a réuni plus de 150 participantes. Il s'agit du plus grand raid féminin de France.

#### **Les perspectives 2022**

La Ville de Metz a, début 2021, fait appel à un étudiant afin de concevoir un programme d'actions visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité femmes/hommes. Il s'appuie sur de la communication en direction des acteurs associatifs, des clubs sportifs, sur la sensibilisation et la formation des éducateurs.

Le dispositif « Les Courageuses » sera développé dans le quartier de Bellecroix pour la saison 2021-2022.

### **D. Les actions dans le domaine culturel**

La Ville de Metz a souhaité, dans le cadre de ses statistiques, intégrer la question du genre du public. Il ressort que dans les trois sites culturels gérés par le service : Porte des Allemands – Eglise des Trinitaires – Basilique Saint Vincent, la fréquentation 2021 est équilibrée avec une légère dominante féminine (54 %).

Une attention particulière est portée au respect de la parité hommes-femmes dans les soutiens à projets culturels et les choix d'artistes. Cela s'inscrit dans un contexte difficile où cette activité est encore mal représentée.

Ont été mises à l'honneur cette année :

- Installation « paysage immatériel » de Valentina CABSECO à la basilique Saint-Vincent et à l'église des Trinitaires

- Installation « colonnes végétales » de Roxanne KISIEL à la Porte des Allemands
- Installation « coquilles vides » de Caroline LELOUP et Christophe AUBERTIN à la Porte des Allemands
- Exposition « L'autre Vitrail » collectif CERFAV (hommes-femmes) à la Porte des Allemands
- Exposition collective « Parcours d'artistes » (hommes-femmes) à la Basilique Saint-Vincent
- Installation de Emilie BENOIST de la Galerie jour de lune à l'église des Trinitaires

S'agissant de la sauvegarde du patrimoine remarquable et protégé, un chantier de restauration d'art (statues du XVIIIème siècle) a été confié à Florence GODINOT / Musées de France – Monuments historiques.

Une statue monumentale du Général de Gaulle en bronze orne désormais le paysage urbain de Metz (Mécénat du groupe Derichebourg). Il s'agit d'une création de l'artiste Elisabeth CIBOT.

### Zoom

Les journées européennes du patrimoine sont placées cette année sous la thématique « le Patrimoine pour tous ». A cette occasion la Ville de Metz a souhaité valoriser la place de la femme dans la création patrimoniale, architecturale et artistique afin d'impulser sur le territoire les Journées européennes du Matrimoine.

De nombreux sites lors de ces journées du 18 et 19 septembre ont proposés une thématique liée au Matrimoine :

- Village du Patrimoine met l'accent sur la féminisation des métiers de l'artisanat dans le Grand Salon de l'Hôtel de Ville en partenariat avec la mission des métiers d'art de la Région Grand Est. Les 18 et 19 septembre.
- Conférence « (re)connaître et faire connaître la contribution des artistes femmes à la culture : quelles voies pour le matrimoine ? » Salon de Guise le 19 septembre.

## **E. Les actions dans le cadre de la Politique de la Ville, de la cohésion sociale et de l'insertion**

La Politique de la ville a intégré l'Egalité femmes – Hommes comme priorité transversale inscrite dans le Contrat de ville. Les associations sont incitées à prendre en compte cette dimension dans l'ensemble des projets présentés.

La ville de Metz porte un chantier d'insertion de 16 ETP. Les postes initialement créés dans les services de la propreté urbaine et des espaces ont été diversifiés vers d'autres secteurs d'activité afin d'offrir également des perspectives d'emploi à un public féminin. Aujourd'hui, 6 services sont concernés par l'accueil de personnes en insertion : la propreté urbaine, la politique de la ville, les bibliothèques médiathèque, les piscines, les cimetières, la petite enfance ainsi que la restauration scolaire.

En 2020, la ville de Metz a accueilli 28 salariés en chantier d'insertion. 13 de ces postes est occupée par des femmes, soit 46% des effectifs.

La féminisation des clauses sociales reste encore difficile. En effet, les marchés publics comportant une clause sociale concernent principalement les métiers du BTP et jusqu'à présent peu de femmes souhaitent travailler dans ce domaine. 50 femmes ont pu bénéficier de ce dispositif principalement sur les marchés d'insertion de nettoyage de locaux, ce qui représente 19% des publics.

Le service emploi propose également une prestation d'accompagnement des demandeurs d'emploi messins en les orientant vers la formation et l'emploi, ce service a bénéficié à 112 femmes et 146 hommes.

Des actions de promotion des métiers numériques et scientifiques ont été proposées au public féminin avec le forum du numérique organisé par Feminatech qui s'est déroulé à distance cette année.

### **Les perspectives 2022**

Pour 2022 la Ville de Metz poursuivra l'offre de dispositif d'insertion à destination des femmes (diversification des postes offerts au sein du chantier d'insertion) et développera des mesures d'accompagnement spécifiques visant à lever les freins à l'embauche en particulier la question de la garde d'enfants et la mobilité.

## **F. Les actions mises en place dans le domaine de la tranquillité publique**

Les métiers de la tranquillité publique ne sont pas forcément identifiés comme facilement accessibles à des femmes et bien que tous corps confondus, il y ait un équilibre dans l'effectif, 65 femmes pour 68 hommes, il existe des disparités en fonction des postes avec par exemple 28 femmes « agents de police et gradé » sur un effectif de 84. Toutefois, il y a aujourd'hui 3 officiers femmes, sur 9, alors qu'il n'y en avait pas en 2017. La féminisation progressive a conduit le Pôle à logiquement adapter les équipements avec notamment des gilets pare-balles pour les agents féminins.

Au titre du programme d'actions porté par le Conseil Local de Sécurité et prévention de la Délinquance, la ville de Metz participe à différentes actions et initiatives locales en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes.

## **G. Les actions mises en place par la Mission Ville inclusive**

**Santé** : En France, les femmes ont une espérance de vie supérieure aux hommes et ce, à tout âge. Pourtant, les femmes se perçoivent toujours en moins bonne santé que les hommes et déclarent plus de maladies. Elles ont un taux de renoncement aux soins, pour des raisons financières, plus important. La précarité éducative est perçue comme un facteur aggravant fortement la santé des femmes.

Ce constat a été retrouvé à Metz dans le cadre du diagnostic local de santé avec l'analyse des besoins perçus par les acteurs de terrain : manque de connaissances chez les femmes concernant la santé génésique et leurs droits pour prendre soins de leur santé, renoncement aux soins et priorisation donnée à la santé de leurs enfants au dépend de la leur, participation au dépistage organisé des cancers inférieure aux objectifs nationaux, etc.

Pour répondre à cet enjeu, des actions complémentaires ont été inscrites au CLS 1 dans un axe stratégique dédié « Agir pour la santé des femmes » et mises en œuvre sur la période 2017 à 2021 :

- Programme d'actions de prévention des inégalités de genre ;
- Ateliers collectifs « Paroles de femmes » en partenariat avec l'Ecole de sage-femme de Metz dans les centres socio-culturels des QPV ;
- Programme de développement des compétences psychosociales des femmes en chantiers d'insertion ;
- Programme d'ateliers « Santé vous bien » et actions de sensibilisation au dépistage organisé des cancers ;
- Coordination renforcée des professionnels de la prise en charge des femmes victimes de violence (convention + communication) ;
- Sensibilisation des professionnels à la problématique des violences faites aux femmes ;
- Renforcement de l'accueil de jour des femmes victimes de violence

**Seniors** : le conseil des seniors, instance consultative et lieu de réflexion et d'échanges autour de sujets concernant l'action municipale envers les aînés a été renouvelé en 2021. Sa composition a tenu compte de la parité hommes et femmes : 28 femmes et 27 hommes.

## **H. Les actions mises en place par le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)**

Le CCAS est l'un des acteurs les plus impliqués sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes que ce soit par la production de connaissances sur la population messines ou à travers ses missions au quotidien, au plus proche des habitants.

Cela s'est traduit en par :

- La formation et implication des agents dans la lutte contre les violences faites aux femmes : Depuis 7 ans, le CCAS a intégré le réseau de professionnels du bassin messin de lutte contre les violences faites aux femmes. Cet engagement prend la forme de formations continues et d'actions d'accompagnement partagées avec des partenaires.
- Un travailleur social du CCAS, en charge de la lutte contre les violences faites aux femmes, participe activement aux réunions de ce réseau. Ainsi, le CCAS, en liens avec ses partenaires, est en capacité de proposer un accompagnement dédié aux femmes victimes de violences conjugales, victimes de la traite des êtres humains ou exposées à des risques spécifiques liés à leur genre. Il l'exerce en particulier avec le CIDFF, dont le siège est situé au 1er étage de l'établissement.
- Recueil de données relatives à la population de Metz pour identifier les besoins sociaux et les grandes tendances socio-démographiques
- Soutien aux partenaires du territoire agissant spécifiquement à destination des femmes :
  - Geste de Noël : AIEM pour le Gîte qui accueille des femmes victimes de violence, action spécifique sur l'accompagnement des situations de violence/lieu Inform'elle
  - Geste de Noël : Le foyer Mozart, pour la maison d'éducation maternelle, (7 places pour des jeunes filles mineures enceintes ou avec des enfants de moins de 3 ans)
  - Geste de Noël : CHRS Carrefour qui accueille des jeunes filles mineures avec enfant
  - Geste de Noël : Le centre maternel le Nid qui accueille des femmes seules, enceintes ou avec enfants de moins de 3 ans
  - Geste de Noël : Mouvement du nid, lutte contre la prostitution par des permanences, des actions de prévention et une approche des personnes prostituées sur la Ville de Metz
  - Geste de Noël : Equipes Saint Vincent pour l'accueil des femmes isolées à St Eucaire
  - CIDFF : l'accès aux droits, aides aux victimes, conseil conjugal, lutte contre les violences conjugales.
  - Mouvement du Nid : Le Mouvement du Nid – France est une association reconnue d'utilité publique agissant en soutien aux personnes prostituées
  - Lieu d'accueil de jour inform'elles de l'AIEM : Le lieu d'accueil mosellan pour femmes victimes de violences conjugales

Le CCAS de Metz, dont les agents sont majoritairement des femmes, est souvent confronté à un rapport sexiste dans le travail avec un public qui ne partage pas forcément une conception égalitaire entre les 2 genres. Les travailleurs sociaux sont donc vigilants à rappeler cette égalité, qui préside aussi dans la relation d'accompagnement et du faire avec l'utilisateur. Cette question de l'égalité femme-homme se pose aussi dans l'accompagnement des familles avec ou sans enfant, dont ce sujet peut être au cœur de problématiques traitées (accès au logement suites à violences conjugales, participations de chacun des membres aux

ressources du foyers, exercice de la parentalité suite à une séparation...).

### **Les perspectives 2022**

La question des violences conjugales est une priorité du CCAS pour l'année à venir afin de contribuer à une approche pluridisciplinaire de celle-ci aux côtés des acteurs de terrains, de la Police, de la Justice...

#### **I. Les actions mises en place par le biais d'autres pôles et services de la Ville de Metz**

**Le service achats** et le service marchés publics proposent de mettre en place dans ses marchés, des clauses ou critères d'attribution visant à promouvoir les entreprises qui favorisent l'égalité femmes/ hommes (accord d'entreprise, charte nationale ou labélisation Afnor) à l'horizon 2022.

**Pôle bâtiments et logistique technique** : conscient que les métiers techniques sont identifiés comme plutôt masculins, les chefs de service du Pôle ont été sensibilisés et formés pour que le critère de compétence soit au centre des processus de recrutement. Il est souvent difficile d'avoir des candidatures féminines pour certains postes, et masculines pour d'autres, mais le service du Parc Auto a intégré par exemple dans ses équipes une apprentie qui a réalisé son cursus scolaire en alternance en 2 années de CAP, 1 année de BAC PRO et actuellement en dernière année de BTS.

**Direction des systèmes d'information** : au niveau national en 2017, le secteur du numérique emploie seulement 33% de femmes et ce principalement dans les fonctions dites « de support » telles que les ressources humaines, l'administration ou la communication. Parmi les techniciens d'études et du développement en informatique, 16% sont des femmes. Parmi les techniciens en installation, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique, elles ne sont que 14%. Enfin, il y a seulement 20% de femmes au sein des DSI des grandes entreprises françaises.

55 agents (dont 12 femmes) font partie de l'effectif de la DSI en 2021. 22% des emplois de la DSI sont occupés par des femmes. Le CODIR de la DSI est composé de 8 chefs de service et chargés de mission dont 3 femmes (soit 38 %). 1/3 des référents techniques sont des femmes. La DSI fait donc mieux que la moyenne nationale mais la Ville de Metz est consciente qu'il y a encore des marges de progression. C'est pourquoi elle propose pour 2022 de mettre en place des actions visant à faire découvrir les métiers du numériques à des jeunes filles, notamment dans le cadre des stages de découverte de troisième.

# Annexe

## LES INDICATEURS RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

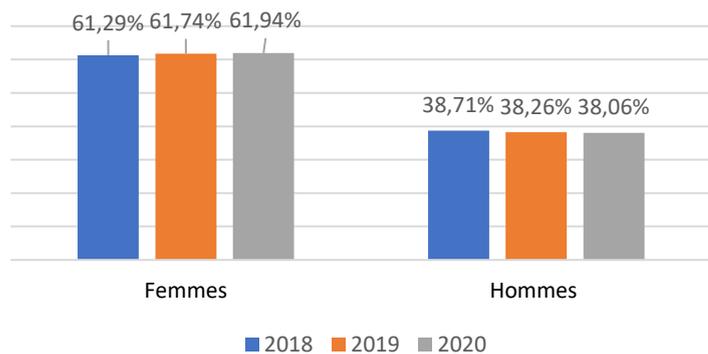
### Au 31 décembre 2020

#### I. EFFECTIFS

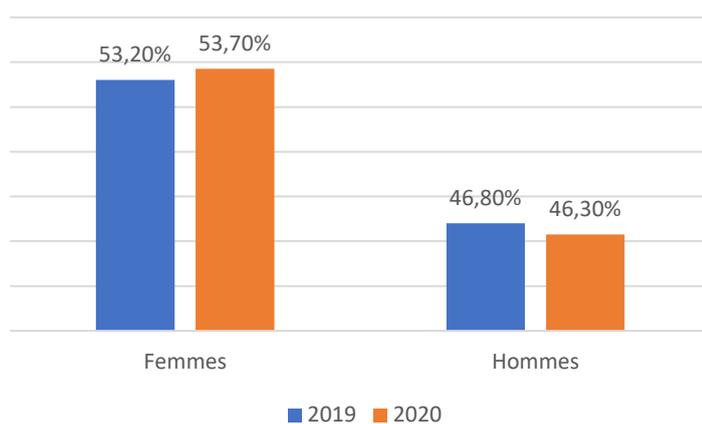
**INDICATEUR :** Effectifs physiques des titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents par catégorie hiérarchique

2020	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)		Part des contractuels (en %)		Part des autres catégories et statuts (en %)	
			Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)
<b>A</b>	219	68,95%	25,11%	57,08%	4,11%	9,59%	1,83%	2,28%
<b>B</b>	215	53,49%	36,28%	46,98%	10,23%	4,65%		1,86%
<b>C</b>	1979	62,61%	31,08%	32,79%	0,61%	0,61%	5,71%	29,21%
<b>Indéterminé</b>	91	50,55%					49,45%	50,55%
<b>Ville de Metz</b>	<b>2504</b>	<b>61,94%</b>	<b>29,87%</b>	<b>34,94%</b>	<b>1,72%</b>	<b>1,72%</b>	<b>6,47%</b>	<b>25,28%</b>

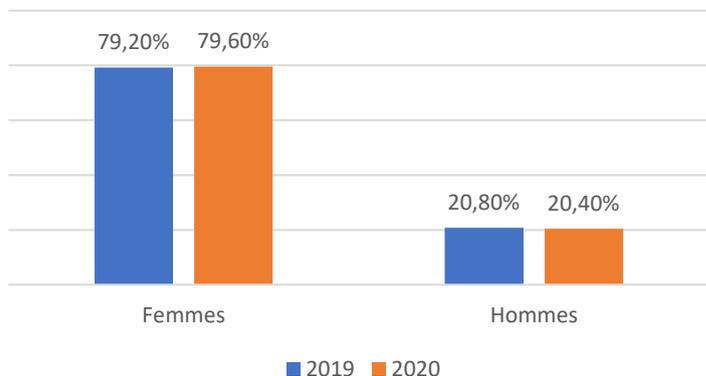
Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques des titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31 décembre



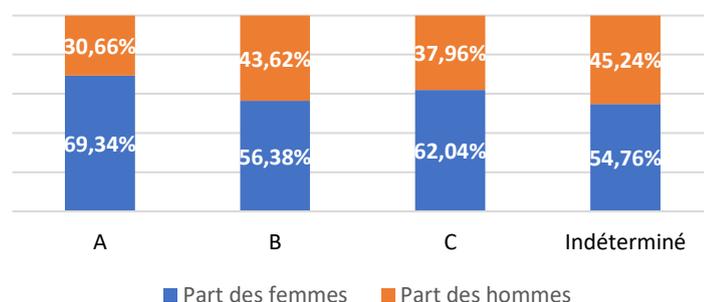
Part des femmes et des hommes sur emplois permanents au 31 décembre



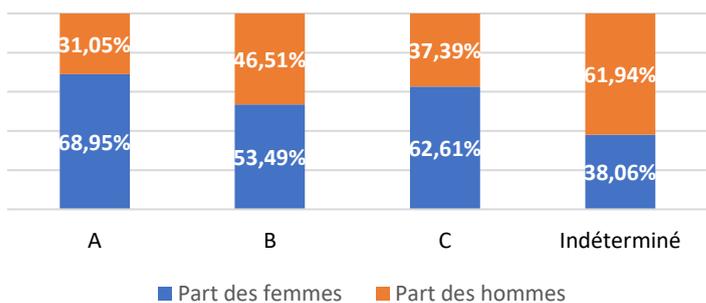
Part des femmes et des hommes sur emplois non permanents au 31 décembre



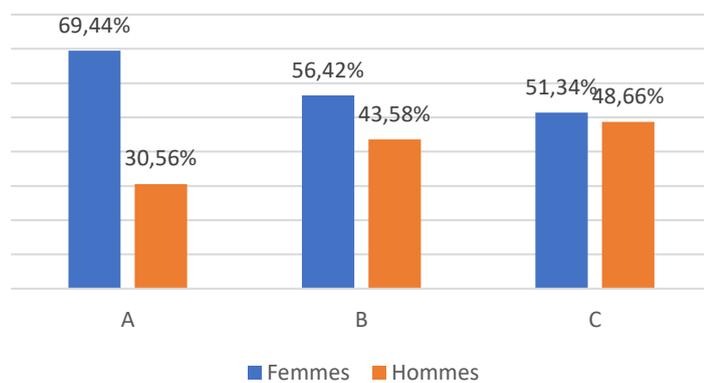
Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques en fonction de leur catégorie statutaire au 31/12/2019



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



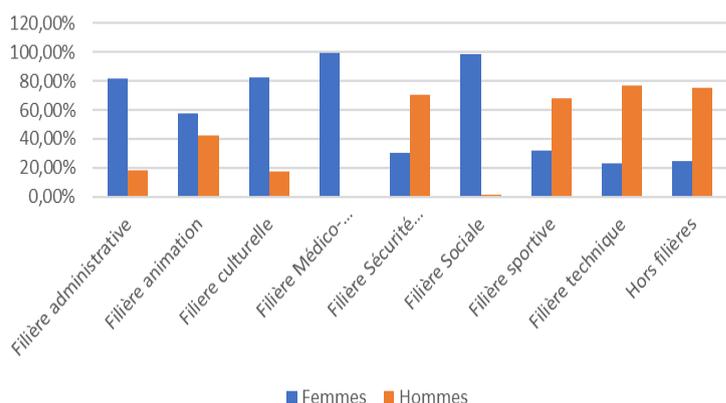
Répartition par catégorie statutaire des fonctionnaires



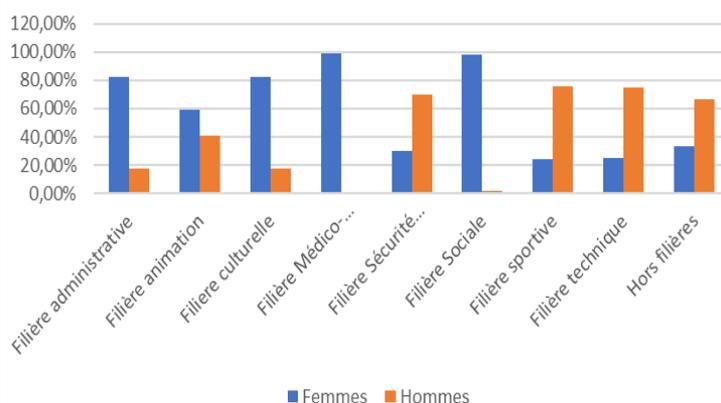
**INDICATEUR** : Effectifs sexués par filière pour les titulaires et contractuels sur emplois permanents

	2018		2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Filière administrative</b>	82,05%	17,95%	81,45%	18,55%	82,11%	17,89%
<b>Filière animation</b>	52,63%	47,37%	57,89%	42,11%	59,09%	40,91%
<b>Filière culturelle</b>	83,95%	16,05%	82,50%	17,50%	82,72%	17,28%
<b>Filière Médico-sociale</b>	99,31%	1%	99,25%	1%	99,22%	1%
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	31,25%	69%	29,90%	70%	30,00%	70%
<b>Filière Sociale</b>	98,44%	1,56%	98,42%	1,58%	98,41%	1,59%
<b>Filière sportive</b>	26,83%	73,17%	31,71%	68,29%	24,32%	75,68%
<b>Filière technique</b>	22,28%	77,72%	22,99%	77,01%	25,37%	74,63%
<b>Hors filières</b>	0,00%	100,00%	25,00%	75,00%	33,33%	66,67%
<b>TOTAL</b>	53,48%	46,52%	53,19%	46,81%	53,72%	46,28%

Part des agents par sexe et par filière (titulaires et contractuels sur emplois permanents) au 31 décembre 2019



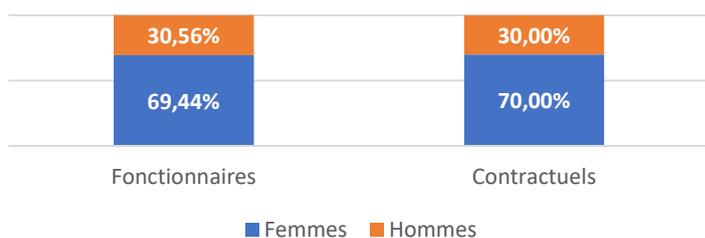
Part des agents par sexe et par filière (titulaires et contractuels sur emplois permanents) au 31 décembre 2020



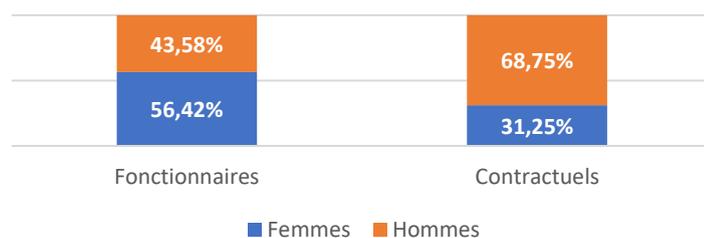
**INDICATEUR : Effectifs sexués par catégorie hiérarchique pour les titulaires et contractuels sur emploi permanent au 31 décembre 2020**

2020	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	69,44%	30,56%	56,42%	43,58%	51,34%	48,66%
Contractuels	70,00%	30,00%	31,25%	68,75%	50,00%	50,00%

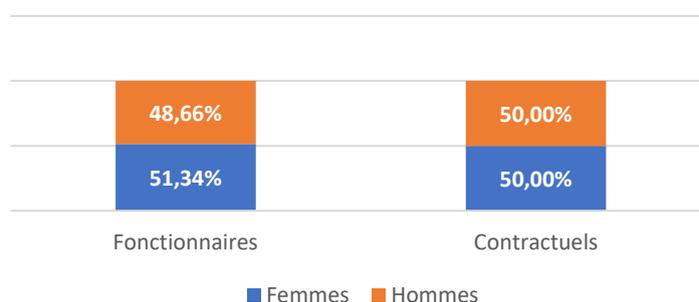
Part des femmes et des hommes de **catégorie A** parmi les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent au 31/12/2020



Part des femmes et des hommes de **catégorie B** parmi les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent au 31/12/2020



Part des femmes et des hommes de **catégorie C** parmi les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent au 31/12/2020

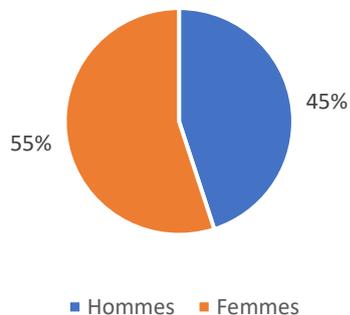


## II. POSITIONNEMENT

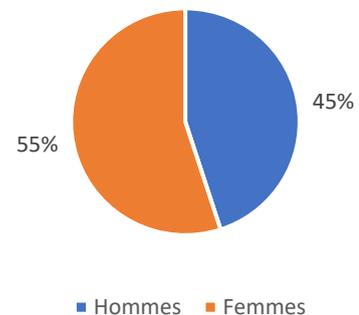
**INDICATEUR :** Répartition des effectifs sur les postes à responsabilité (organigramme général)

Répartition des effectifs des postes à responsabilité (organigramme)	Hommes	Femmes	Total
2019	40 (45%)	48 (55%)	88
2020	39 (45%)	47 (55%)	86

Part des femmes et des hommes sur emplois supérieurs et dirigeants (organigramme) au 31 décembre 2019



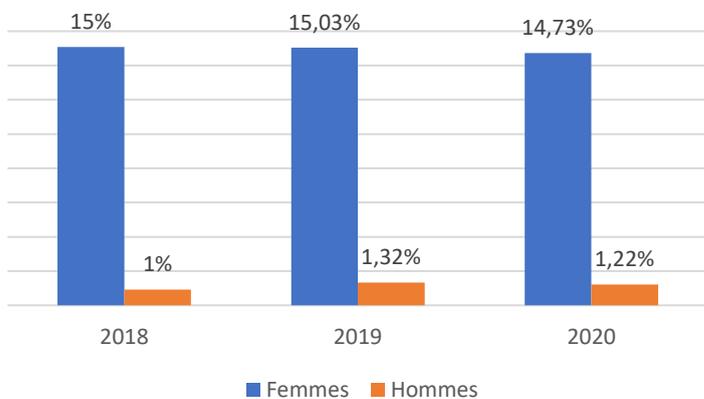
Part des femmes et des hommes sur emplois supérieurs et dirigeants (organigramme) au 31 décembre 2020



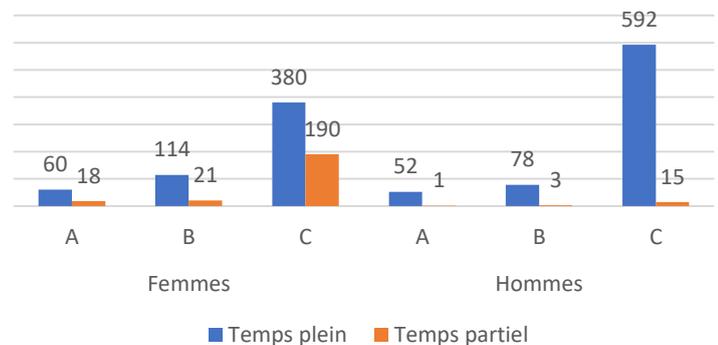
## III. TEMPS DE TRAVAIL

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

Part des **fonctionnaires** hommes et femmes à temps partiel au 31 décembre



Nombre de **fonctionnaires** hommes et femmes par quotité de temps de travail et par catégorie au 31/12/2020

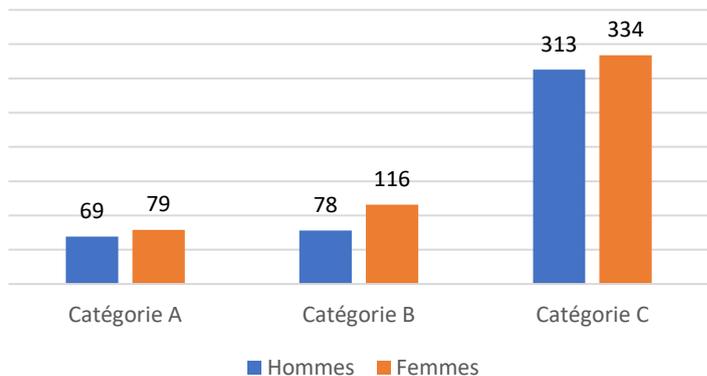


## IV. COMPTE EPARGNE TEMPS

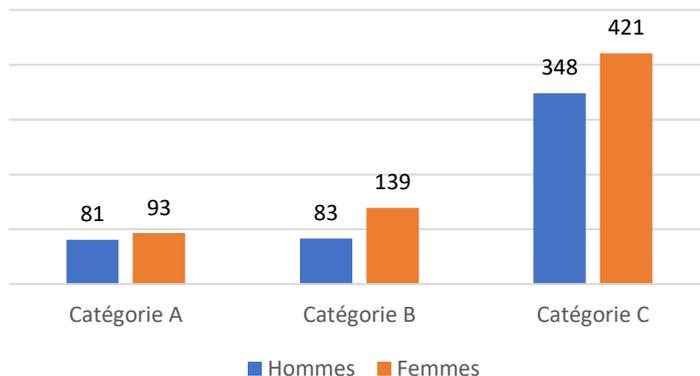
**INDICATEURS :** Nombre d'agents ayant ouvert un CET, nombre de jours versés, nombre de jours utilisés

### Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre

Nombre d'agents par sexe et par catégorie hiérarchique ayant un CET au 31 /12/2019

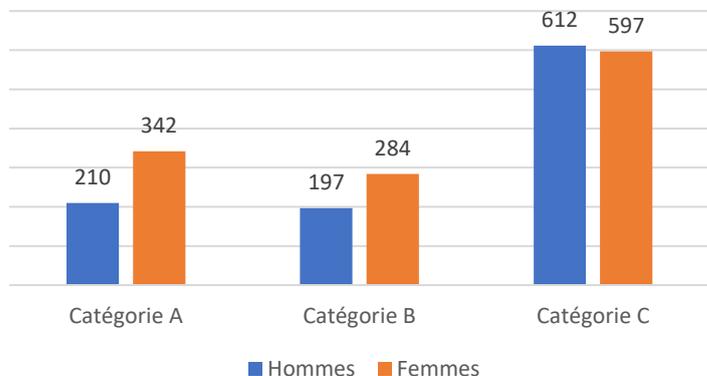


Nombre d'agents par sexe et par catégorie hiérarchique ayant un CET au 31/12/2020

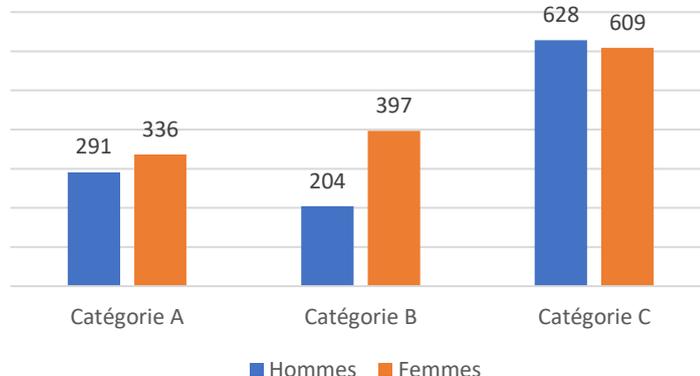


### Nombre de jours versés par les bénéficiaires d'un CET au 31 décembre

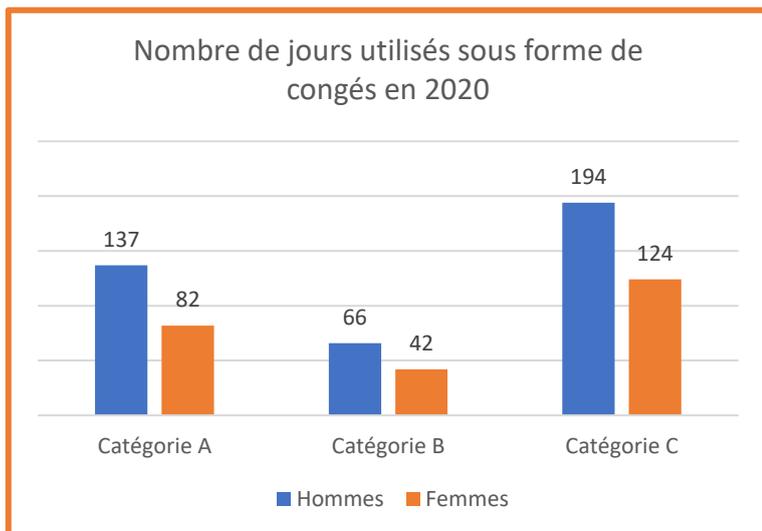
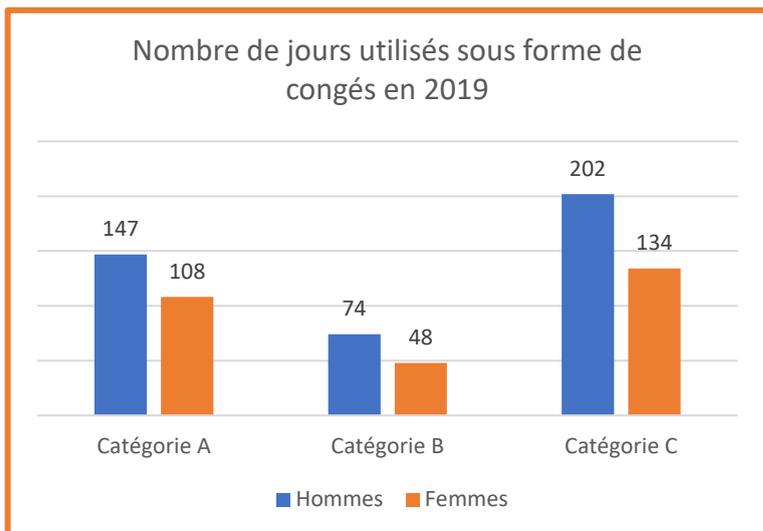
Nombre de jours versés sur CET par sexe et par catégorie hiérarchique au 31/12/2019



Nombre de jours versés sur CET par sexe et par catégorie hiérarchique au 31/12/2020

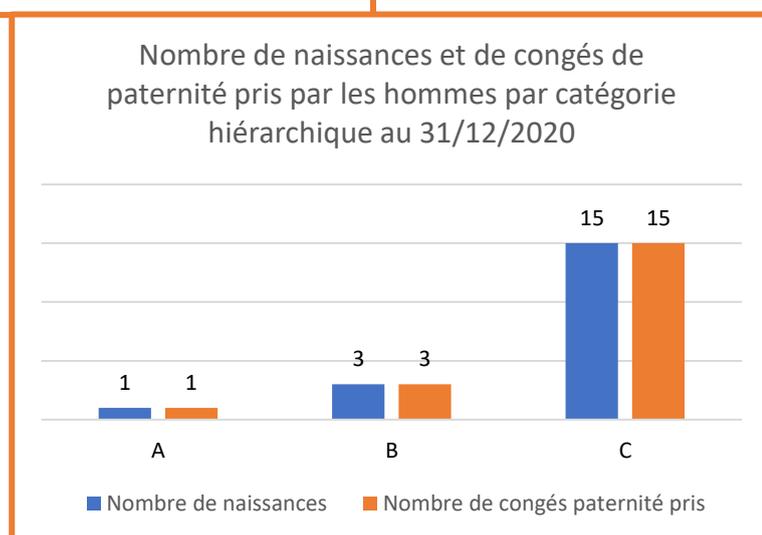
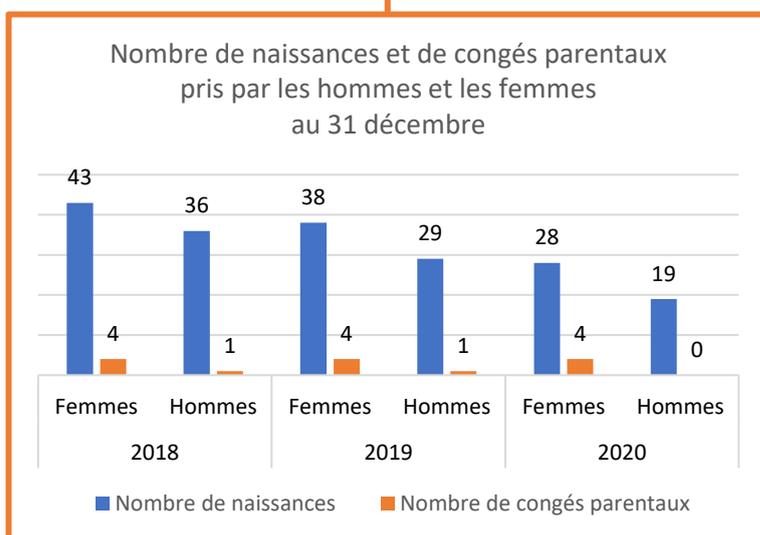
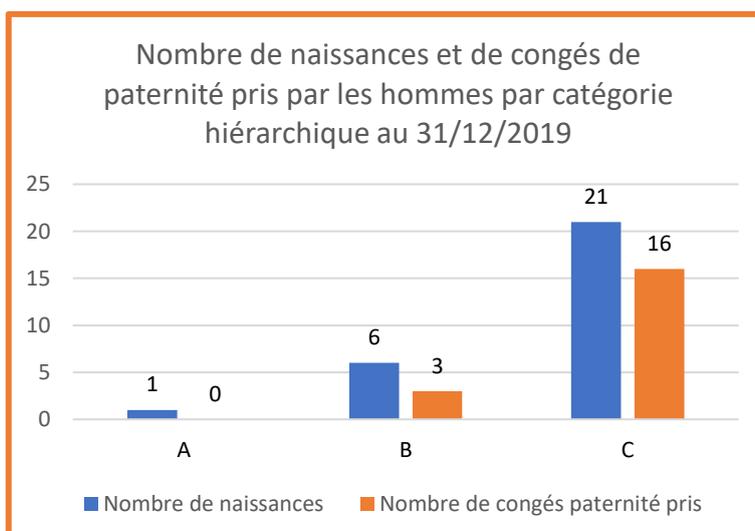


## Nombre de jours utilisés sous forme de congés, issus d'un CET, au 31 décembre



## V. CONGES FAMILIAUX

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



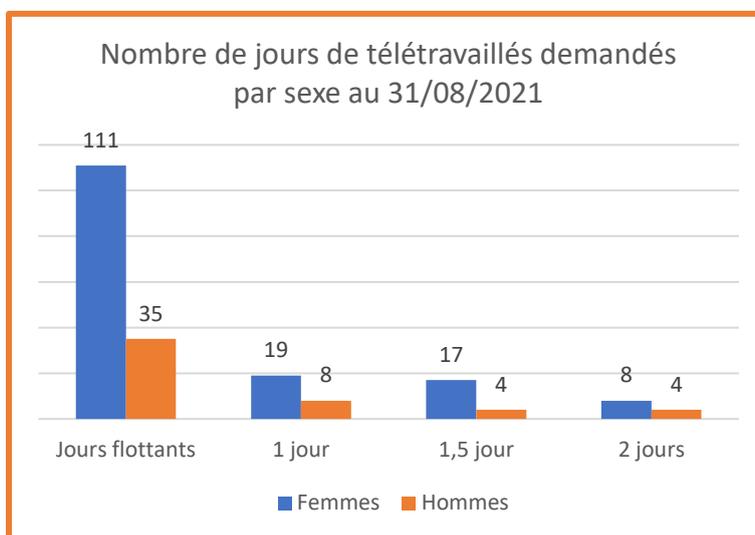
## VI. TELETRAVAIL

INDICATEUR : Nombre de demandes de télétravail

Nombre de demandes de télétravail par sexe, en nombre et en % par rapport à l'effectif total au 31/08/2021

	Nombre	%
Femmes	155	10%
Hommes	51	5%
Total	206	8%

INDICATEUR : Nombre de jours de télétravail

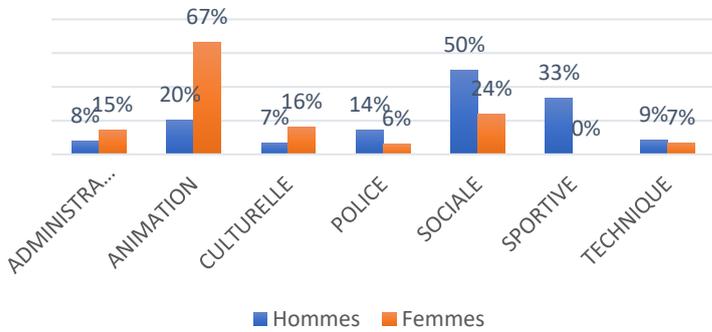


## VII. PROMOTIONS

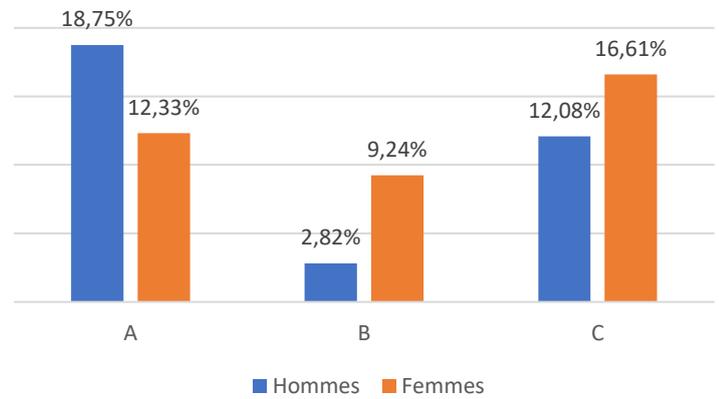
FILIERE	CAP 2020					
	NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES			NOMBRE D'AGENTS PROMUS		
	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES
ADMINISTRATIVE	196	38	158	26	3	23
ANIMATION	8	5	3	3	1	2
CULTURELLE	40	15	25	5	1	4
POLICE	66	49	17	8	7	1
SOCIALE	133	2	131	32	1	31
SPORTIVE	3	3	0	1	1	0
TECHNIQUE	792	615	177	65	53	12
<b>TOTAL</b>	<b>1238</b>	<b>727</b>	<b>511</b>	<b>140</b>	<b>67</b>	<b>73</b>

**INDICATEUR : Répartition des agents promouvables / promus**

Part des femmes et des hommes promus parmi ceux promouvables au 31/12/2020



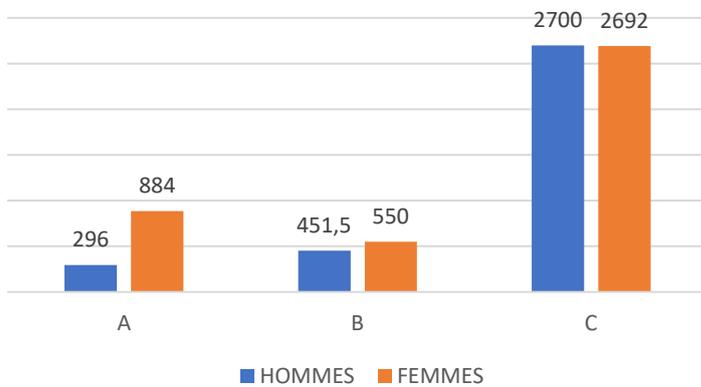
Ratio des agents promus / promouvables par grade au 31/12/2020



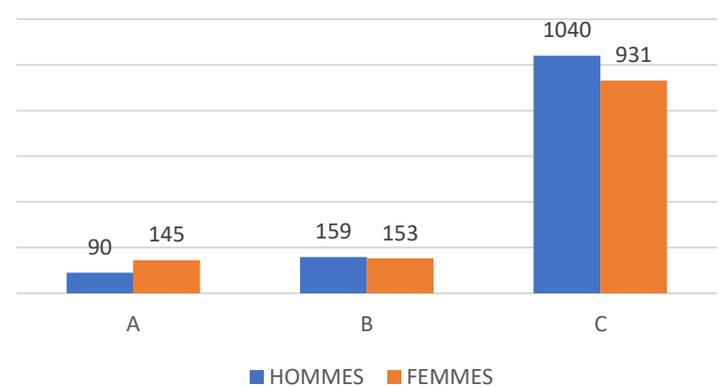
**VIII. FORMATION**

**INDICATEUR : Nombre d'actions de formation par catégorie hiérarchique et par genre**

Nombre d'actions de formation par catégorie statutaire et par genre en 2019

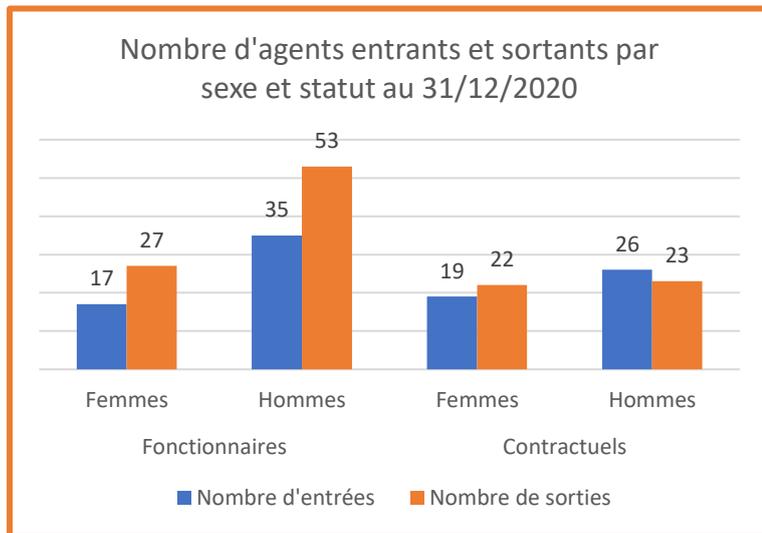
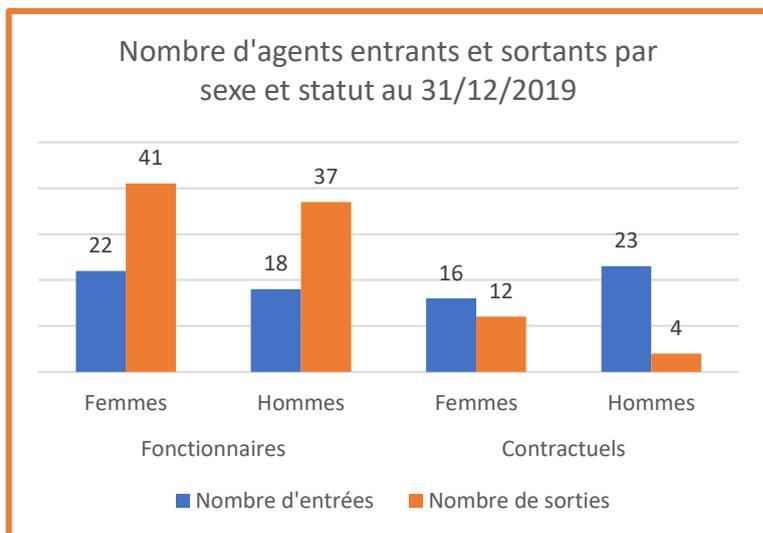


Nombre d'actions de formation par catégorie statutaire et par genre en 2020

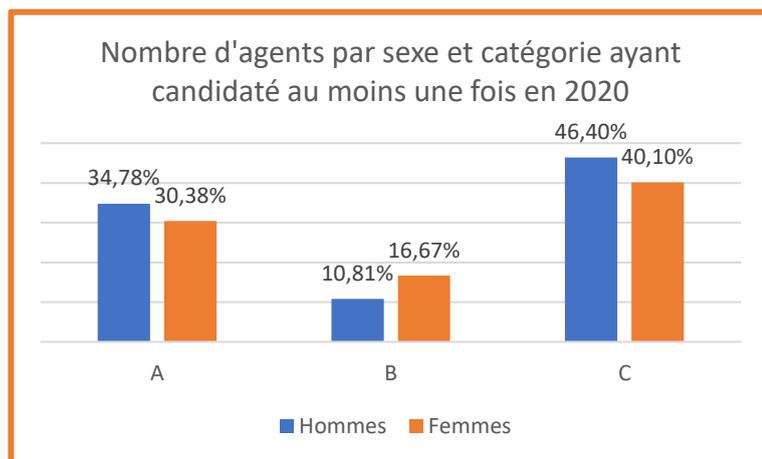
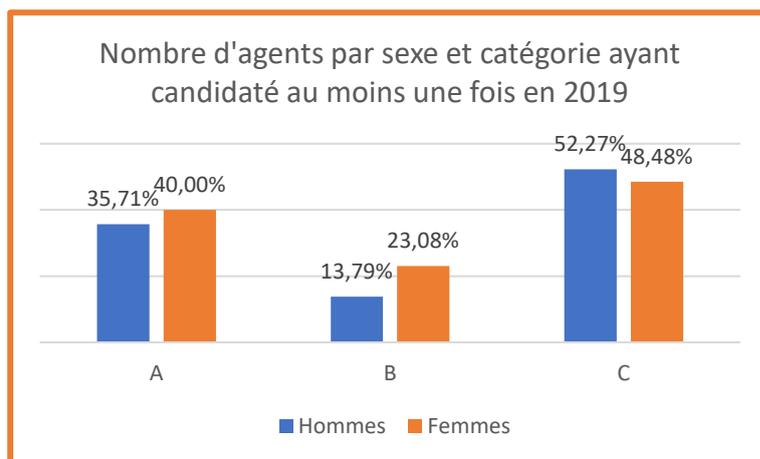


## IX. RECRUTEMENT

**INDICATEUR** : Répartition des agents recrutés selon le statut par type de recrutement



**INDICATEUR** : Nombre d'agents bénéficiant d'un compte Mouv 'Emploi ayant postulé à au moins un poste

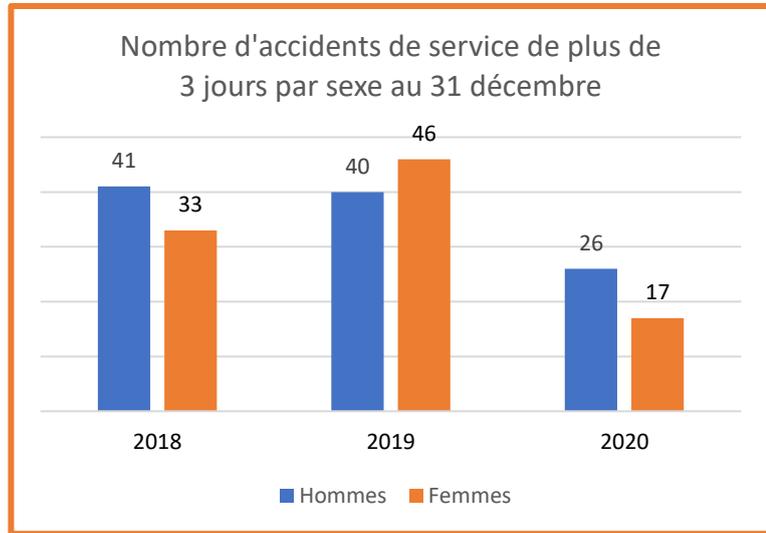
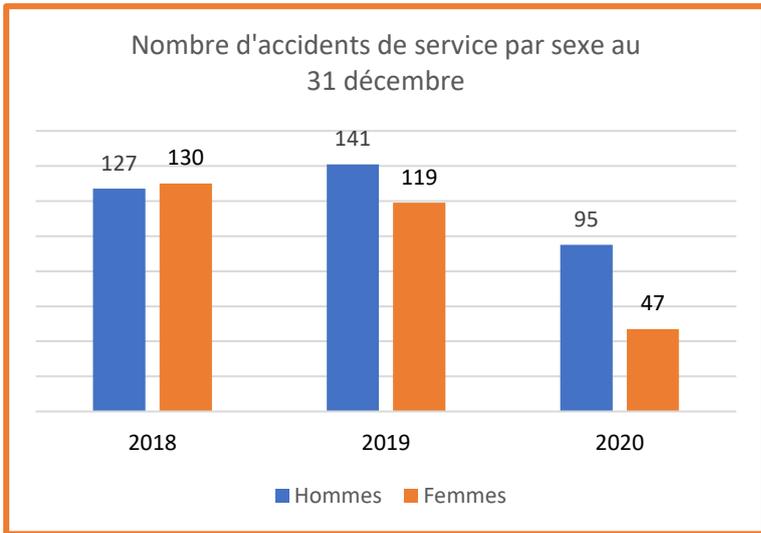


Interprétation : en 2019, 35,71% des hommes de catégorie A ayant un compte, ont postulé au moins une fois par ce biais à une offre.

Analyse : les femmes employées par la Ville de Metz, candidatent moins que les hommes aux offres d'emploi de la collectivité.

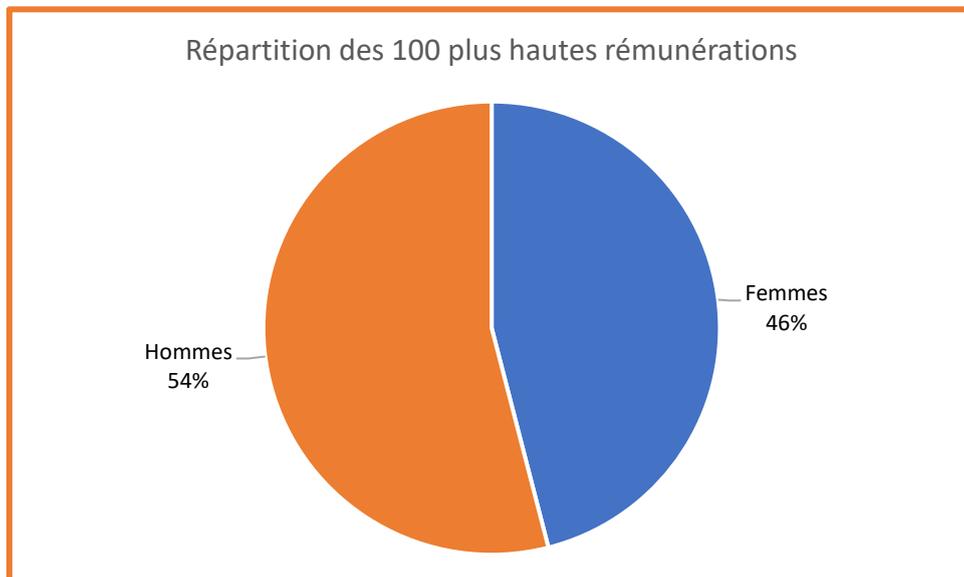
## X. CONDITIONS DE TRAVAIL

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

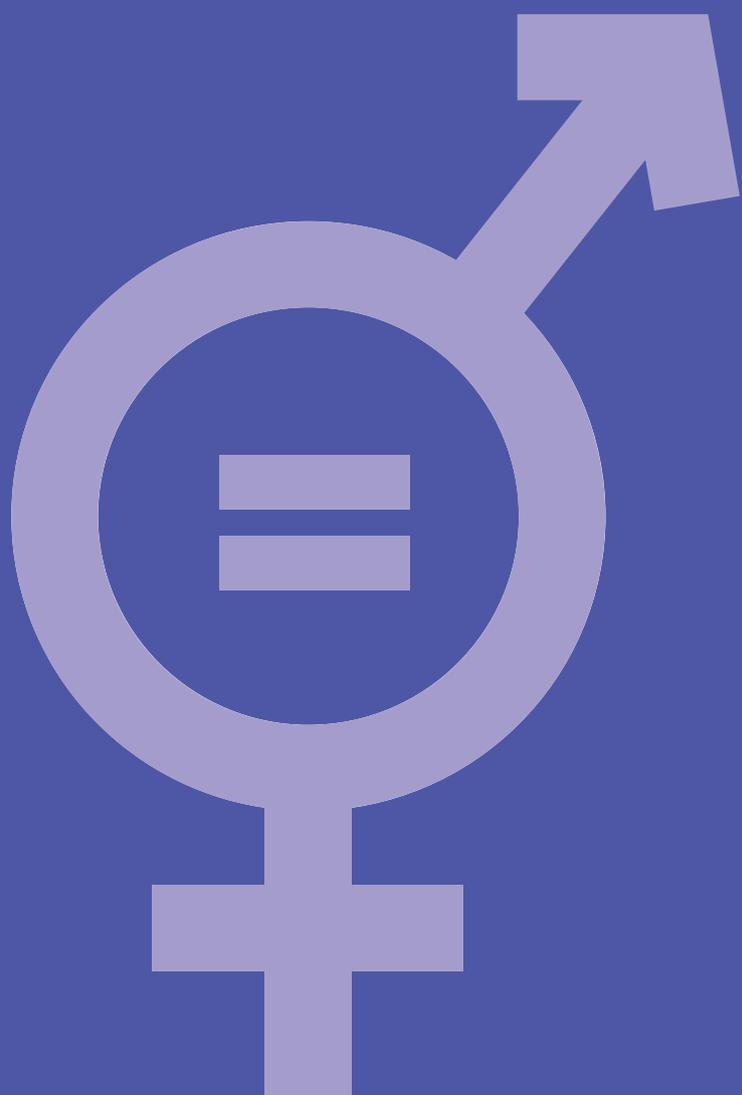


## XI. REMUNERATIONS

INDICATEUR : Répartition des 100 plus hautes rémunérations de la collectivité



**RAPPORT SUR**  
**LA SITUATION**  
**D'ÉGALITÉ ENTRE**  
**LES FEMMES ET**  
**LES HOMMES DE**  
**LA VILLE DE METZ**



**Réalisation**

Services de la Ville de Metz

**Date de publication**

Décembre 2021

**Impression**

Reprographie / Ville de Metz

## LISTE SCRUTIN PUBLIC

	Nom	Prénom	P	C	A	Procuration
1	AGAMENNONE	Béatrice	X			
2	ARNOLD	Patricia	X			
3	AUDOUY	Caroline	X			
4	BOHR	Timothée	X			
5	BORI	Danielle	X			
6	BOUVET	Xavier	X			
7	BURGY	Rachel	X			
8	BURHAN	Ferit	X			PROCURATION A M. HUSSON
9	CHANGARNIER	Stéphanie	X			
10	COLIN-OESTERLÉ	Nathalie	X			PROCURATION A MME LUX
11	DAP	Laurent	X			PROCURATION A M. HUSSON
12	DAUSSAN-WEIZMAN	Anne	X			
13	FIZSON	Eric	X			
14	FRIOT	Corinne	X			
15	FRITSCH-RENARD	Anne	X			
16	GROLET	Françoise	X			
17	GROSDIDIER	François	X			
18	GUERMITI	Hanifa	X			
19	HO	Chanthy	X			
20	HUSSON	Julien	X			
21	KHALIFÉ	Khalifé	X			
22	LALOUX	Grégoire	X			
23	LAURENT	Pierre	X			
24	LAVEAU-ZIMMERLÉ	Amandine	X			
25	LUCAS	Eric	X			
26	LUX	Isabelle	X			
27	MALASSÉ	Henri	X			PROCURATION A M. LE MAIRE
28	MARCHETTI	Denis	X			
29	MARX	Sébastien	X			
30	MASSON-FRANZIL	Yvette	X			
31	MEHALIL	Mammar	X			
32	MOLÉ-TER VER	Laurence	X			
33	NGO KALDJOP	Gertrude	X			
34	NICOLAS	Jean-Marie	X			
35	NICOLAS	Martine	X			
36	NIEL	Hervé	X			
37	PICARD	Charlotte	X			
38	PITTI	Raphaël	X			
39	REISS	Guy	X			
40	ROQUES	Jérémy	X			PROCURATION A M. MARCHETTI
41	SCHLOSSER	Pauline	X			PROCURATION A MME PICARD
42	SCHNEIDER	Jacqueline	X			PROCURATION A M. SCIAMANNA
43	SCIAMANNA	Marc	X			
44	STAUDT	Bernard	X			
45	STEMART	Anne	X			PROCURATION A M. NICOLAS
46	TAFFNER	Blaise	X			
47	TAHRI	Bouabdellah	X			
48	THIL	Patrick	X			
49	TOCHET	Nicolas	X			
50	TRAN	Doan	X			
51	VERRONNEAU	Marina	X			
52	VIALLAT	Isabelle	X			
53	VICK	Julien	X			
54	VOINÇON	Marie Claude	X			
55	VORMS	Michel	X			

Point n° : 01

Objet : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Conseil Municipal du :  
16/12/2021

SCRUTIN PUBLIC par :

Appel nominal des membres  
du CONSEIL MUNICIPAL :