

REPUBLIQUE FRANÇAISE

2023/...

MAIRIE DE METZ

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 26 janvier 2023

DCM N° 23-01-26-2

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

Rapporteur: Mme NGO KALDJOP,

Depuis le 1^{er} 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 20 000 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,

- 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 par le biais du CCAS). Il comporte également cette année, un bilan des travaux menés dans le cadre de la commission contre les violences faites aux femmes, installée en novembre 2021.

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 2023.

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 15h00 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 : SANS VOTE
Suivent les signatures au registre

Identifiant de télétransmission : 057-21570463611-20230126-123659-DE-1-1
N° de l'acte : 123659

Délibération rendue exécutoire le 27 janvier 2023
après affichage et transmission au contrôle de légalité.
Pour extrait conforme,
Pour le Maire,
et par délégation :

Metz le,

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



2022

Sommaire

Synthèse	p.2
Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes	p.15
Les chiffres clés et données statistiques de la Ville de Metz	p.16
Les femmes et les hommes dans la population messine	p.16
Diplômes, emploi et activité des femmes	p.19
Emploi partiel et chômage des femmes	p.21
Revenus et pauvreté	p.22
Retraites	p.23
Les politiques d'égalité pilotées en interne par les ressources humaines	p.25
Données statistiques	p.26
Plan d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle	p.29
Les politiques publiques de la Ville de Metz en matière d'égalité	p.31
Petite enfance et familles	p.31
Education	p.33
Citoyenneté, sport et vie associative	p.36
Culture	p.37
Politique de la ville, cohésion sociale et insertion	p.40
Lutte contre les violences faites aux femmes	p.41
Centre communal d'action social	p.43
Autres pôles et services de la Ville de Metz	p.45
Annexe : indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle	p.46

SYNTHÈSE



À METZ

→ **DES FEMMES +
NOMBREUSES AVEC
L'AVANCÉE EN ÂGE**

AU 1^{ER} JANVIER 2019



118 489
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
77.4% DES + DE 90 ANS

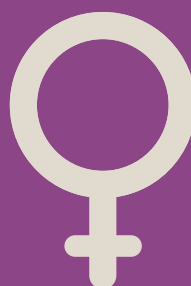
→ TYPOLOGIE DES MÉNAGES MESSINS

AVANT 55 ANS :



les personnes habitant seules sont en majorité des hommes

APRÈS 80 ANS :



8 sur 10 sont des femmes



Si la part des ménages monoparentaux, avec 1/10 des ménages, est moindre à Metz qu'au niveau national, les femmes restent particulièrement concernées par la monoparentalité :

84.9% DES FAMILLES MONOPARENTALES ONT UNE FEMME À LEUR TÊTE ET **15.1%** UN HOMME

→ **70,6 % DES
MESSINES SONT
DIPLÔMÉES**

À METZ EN 2019

29.4%

DES FEMMES NE DISPOSAIENT D'AUCUN
DIPLÔME OU AU PLUS UN BEPC CONTRE

23.8% DES HOMMES

ET



53%

DES MESSINES
SONT DIPLÔMÉES
DU SUPÉRIEUR

→ **UN TAUX
D'ACTIVITÉ
+ FAIBLE À
METZ QU'AU
NIVEAU
NATIONAL**

À Metz, l'écart entre le taux d'activité
des hommes et celui des femmes est
équivalent à l'écart national



Le taux d'emploi
est respectivement
de **54%** pour les
femmes et **60%**
pour les hommes

EN 2019

65.8%

DES FEMMES DE
15 À 64 ANS SONT
ACTIVES CONTRE

72%

DES HOMMES

→ L'EMPLOI PARTIEL ET LE CHÔMAGE DES FEMMES



À Metz, si l'écart est inférieur par rapport au territoire français (19 points), c'est qu'un peu plus d'hommes travaillent à temps partiel (10.5%) et un peu moins de femmes (26.7%).

→ REVENUS & PAUVRETÉ



Au niveau national, en 2019, le revenu salarial moyen a augmenté de **0.9%**

ENTRE 1995 ET 2019

l'évolution du revenu salarial a été plus favorable aux femmes (+0,7 % par an) qu'aux hommes (+0,4 % par an), et l'écart de niveau entre les femmes et les hommes a diminué de presque 5 points (de 27% à 22%).

À METZ

TOUTES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES CONFONDUES

LES FEMMES ONT UN SALAIRE NET MOYEN HORAIRE INFÉRIEUR DE **15.0%** À CELUI DES HOMMES

LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ MENÉES EN INTERNE

La Ville de Metz s'est engagée, notamment en tant qu'employeur, dans une démarche interne en faveur de l'égalité femmes-hommes déclinée autour de trois axes :

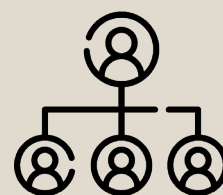
- Rendre effective l'égalité entre les hommes et les femmes
- Développer une meilleure articulation des temps de travail et de vie familiale
- Prévenir les violences faites aux femmes

→ RESSOURCES HUMAINES



2 436

agents en position
d'activité sur postes
permanents et non
permanents dont
62.27%
sont des femmes

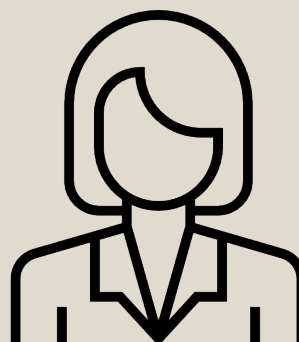


Les femmes
représentent
**56% DES
POSTES**

à responsabilité
pourvus sur
l'organigramme
général des
services

LE TAUX DE FÉMINISATION EST
EN LÉGÈRE AUGMENTATION PAR
RAPPORT À 2020 :

61.94%



RÉPARTITION PAR FILIÈRE PROFESSIONNELLE :

La filière technique composée de **74,48%** d'hommes représente près de la moitié des postes permanents de la collectivité. Ils ne sont en revanche que **1,64%** à relever de la filière sociale (éducation et petite enfance) avec près de **20%** des effectifs.



TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE STATUTAIRE DES FONCTIONNAIRES

A

69,64%
sur emplois permanents

B

56,36%

C

50,25%

→ RÉMUNÉRATION

L'ÉCART ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST DE

5%



Il est inférieur à la
moyenne nationale qui se
situe à **12%**.

C'est dans la catégorie
A que l'écart est le plus
important pour atteindre
près de **20%**.

→ LE PLAN D'ACTION 2021-2023 POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

VOIE À GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE DE RESSOURCES
HUMAINES AUTOUR DE 4 AXES PRIORITAIRES :



AXE 1

Évaluer, prévenir et traiter
les écarts de rémunération
entre les femmes et
les hommes



AXE 2

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



AXE 3

Favoriser l'articulation
entre activité professionnelle
et vie personnelle
et familiale



AXE 4

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

LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA VILLE DE METZ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



L'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes doit être pensé dans une démarche intégrée. Tous les domaines sont concernés : petite enfance et famille, éducation, citoyenneté, sport, vie associative, culture, politique de la ville, tranquillité publique et solidarité...

EN ACTIONS

→ PETITE ENFANCE ET FAMILLE



Le taux messin de couverture des besoins d'accueils des enfants de moins de trois ans est supérieur à la moyenne nationale. Les familles disposent à Metz d'une offre familiale et collective complète, répartie sur l'ensemble du territoire messin.

→ **L'accueil du jeune enfant permet ainsi aux parents de concilier vie professionnelle et familiale tout en proposant des dispositifs qui visent à accompagner la fonction parentale.**



→ ÉDUCATION

- + Un nouveau **Projet éducatif de territoire et le plan mercredi** qui favorisent la prise en compte de l'égalité filles-garçons.
- + **Former et sensibiliser** les acteurs éducatifs et les enfants.
- + Organiser des événements tels que **les Égalistiques** qui ont réuni en 2022, 24 classes, 600 élèves, 23 enseignants et 13 établissements participants.
- + **Un plan de végétalisation** des cours d'écoles permettant de réaménager des espaces de récréation non genrés.
- + **Metz, Ville Amie des Enfants** a adopté un plan d'action municipal 2020/2026 pour l'enfance et la jeunesse.

→ CITOYENNETÉ, SPORT ET VIE ASSOCIATIVE

⊕ **Soutenir la pratique sportive féminine :**
La Ville de Metz soutient financièrement le sport féminin (FC Metz, l'ESAP, la RS Magny, l'APM Foot, Metz handball, Ronde Pétanque...).

⊕ **Soutenir les actions et manifestations sportives :**
La Messine, le Metz Trophy Aventure, les trophées du sport...



→ CULTURE



⊕ Favoriser **la parité femmes-hommes** dans le soutien aux projets culturels et le choix d'artistes.

⊕ Les Journées européennes du Matrimoine

⊕ Les BMM sont particulièrement **engagées pour l'égalité, l'inclusion (lutte contre la fracture numérique) et l'accessibilité des bibliothèques aux publics porteurs de handicaps**, à travers des animations récurrentes (8 mars...) et des actions éducatives à destination des scolaires.



→ POLITIQUE DE LA VILLE, COHÉSION SOCIALE ET INSERTION

⊕ **L'égalité femmes - hommes : un objectif transversal du Contrat Ville.**

⊕ La Cité éducative de Metz Borny : **mise en place d'un groupe thématique sur l'égalité** pour interroger la place des femmes et des filles dans l'espace public.

⊕ **Favoriser l'insertion professionnelle :** la Ville de Metz a accueilli 37 salariés en chantier d'insertion. Une partie de ces postes est occupée par des femmes avec 21 femmes soit 56% des effectifs.

→ LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES



+ Un engagement fort contre les violences faites aux femmes avec la création d'une délégation dédiée aux droits des Femmes et une commission spécifique pour lutter contre les violences faites aux femmes mise en place en novembre 2021.

+ Intensifier les actions de communication et de sensibilisation :
6 000 violentomètres, traduits en 7 langues, ont été diffusés lors d'actions de sensibilisation, de distribution dans les rues de Metz et auprès des travailleurs sociaux et associations.

+ Une campagne de communication inédite lancée le 25 novembre 2022.



→ ACTION SOCIALE

+ Formation et implication des agents du CCAS dans la lutte contre les violences faites aux femmes pour proposer un accompagnement spécifique et adapté.

+ Un travailleur social dédié à la lutte contre les violences faites aux femmes.

+ Soutien aux partenaires et associations agissant spécifiquement à destination des femmes.



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'égalité de droit devienne une égalité de fait, en particulier dans la sphère professionnelle.

Ce rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, instauré par la Loi du 4 août 2014 présente un état des lieux des actions mises en œuvre par les services en 2022 et l'emploi au sein de l'administration pour l'année 2021.

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.**

En avril 2022, Metz a adhéré à la Charte européenne pour l'Egalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Elle est le fruit d'un travail mené par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) et ses associations nationales membres, soutenu par la Commission européenne.

Reposant sur **6 grands principes** déclinés en 30 articles, elle servira pour les années à venir, de document de référence pour structurer l'action municipale en matière d'égalité :

- L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental ;
- Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte ;
- La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique ;
- L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes ;
- Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes ;
- Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

Les chiffres clés et données statistiques de la Ville de Metz

(sources CCAS et INSEE)

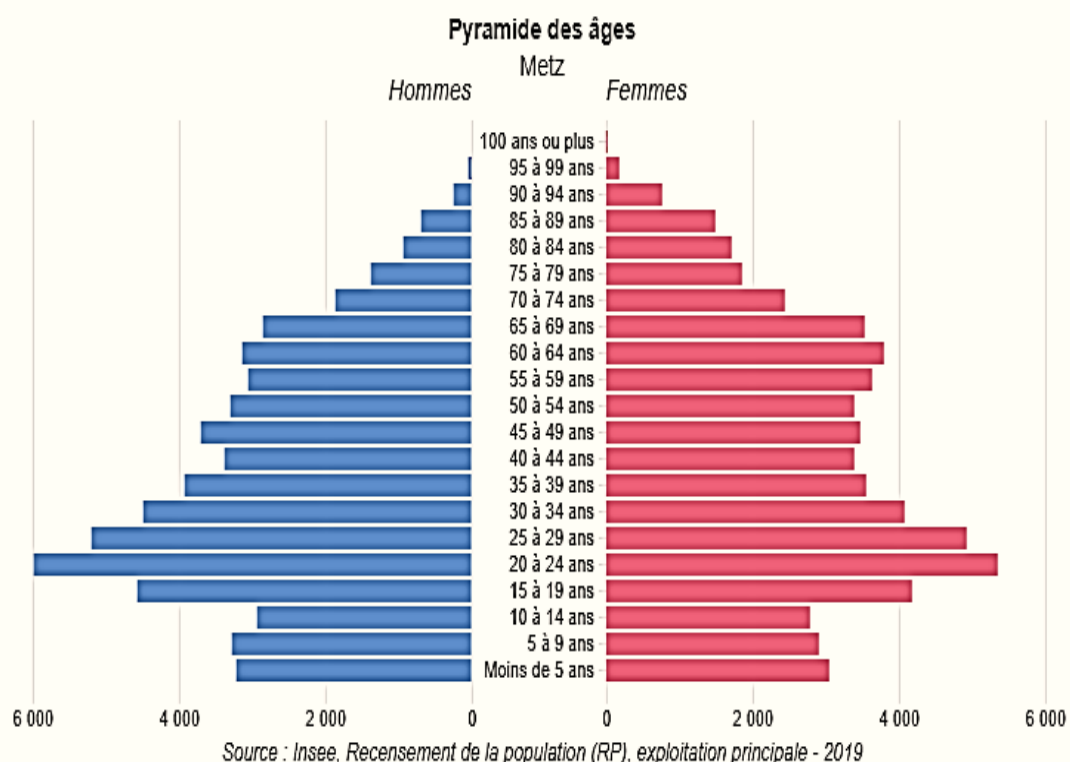
Les femmes et les hommes dans la population messine

Des femmes plus nombreuses avec l'avancée en âge

Au 1^{er} janvier 2021, la France compte 67,41 millions d'habitants, dont 65,24 millions en métropole et 2,17 millions dans les départements d'outre-mer. En 2020, la population a augmenté de 0,2 %, plus modérément que précédemment : + 0,3 % en 2019, + 0,4 % en moyenne par an entre 2014 et 2018. Le solde naturel baisse fortement en 2020 du fait de la hausse très importante des décès et de la poursuite de la baisse des naissances. À + 67 000, il est au plus bas depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Le solde migratoire est estimé à + 87 000 personnes.

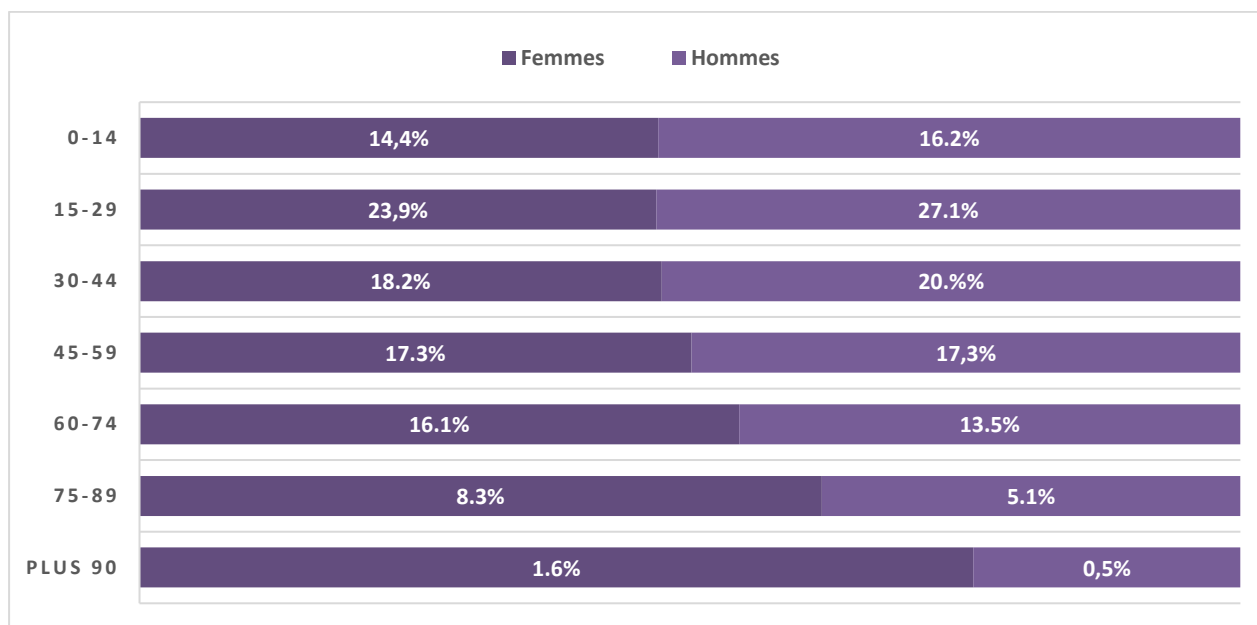
À Metz, l'évolution annuelle moyenne de la population entre 2013 et 2019 est de -0.02% dont 0.46% dus au solde naturel et -0.48% dus au solde entrées/sorties.

Au 1^{er} janvier 2019, Metz compte 118 489 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 77.4% des plus de 90 ans, selon les données Insee 2019.



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

Part et âge des hommes et des femmes dans la population messine



Nombre et évolution des hommes et des femmes dans la population messine

Ages	Nombre Hommes	Evolution 2013/2019	Nombre Femmes	Evolution 2013/2019
0 à 14 ans	9 413	-4%	8 733	-5.3%
15 à 29 ans	15 709	+1.6%	14 471	-1.7%
30 à 44 ans	11 763	-2.1%	11 018	-4%
45 à 59 ans	10 012	-0.2%	10 485	-7%
60 à 74 ans	7 827	+9.7%	9 754	+16.2%
75 à 89 ans	2 982	+3%	5 050	-2.3%
90 ans ou plus	288	+32.1%	985	+23.9%
Total	57 994		59 494	

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2019 Metz

La composition des ménages

En 2018, 37% des ménages sont constitués d'une seule personne ; ils regroupent 17% de la population, contre 10% en 1990. Avant 55 ans, les personnes habitant seules sont en majorité des hommes mais, après 80 ans, huit sur dix sont des femmes, celles-ci survivant plus souvent à leur conjoint. Les couples sans enfant constituent 25% des ménages en 2018, 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 2018 qu'en 1990 (27% contre 35%).

En France, en 2018, 68% des enfants mineurs vivent dans une famille « traditionnelle », 21% dans une famille monoparentale et 11% dans une famille recomposée.

Ménages selon leur composition

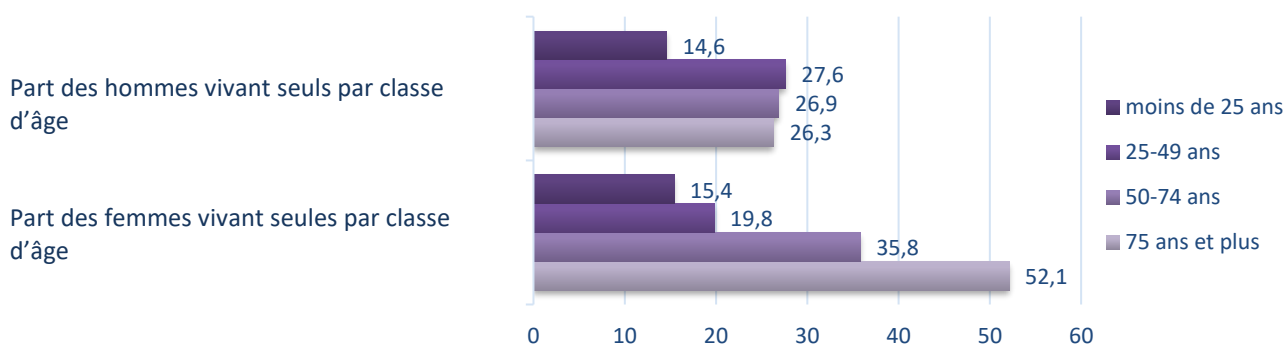
	Valeur	Évolution 2008/2019
Nb de ménages d'une personne	29 357	+13 %
- hommes seuls	13 452	+18.6 %
- femmes seules	15 905	+8.7 %
Autres ménages sans famille	1 486	- 14.2 %
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est	27 791	- 6.9 %
- un couple sans enfant	11 799	-7 %
- un couple avec enfant	10 263	- 11.6 %
- une famille monoparentale	5 730	+3.3 %
Ensemble	58 633	+1.9%

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation complémentaire – 2019

À Metz, en 2019, la part des ménages composés d'une seule personne et de ménages avec famille est respectivement de 50.1% et 47.4%.

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

Les personnes vivant seules selon le genre et l'âge



Diplômes, emploi et activité des femmes

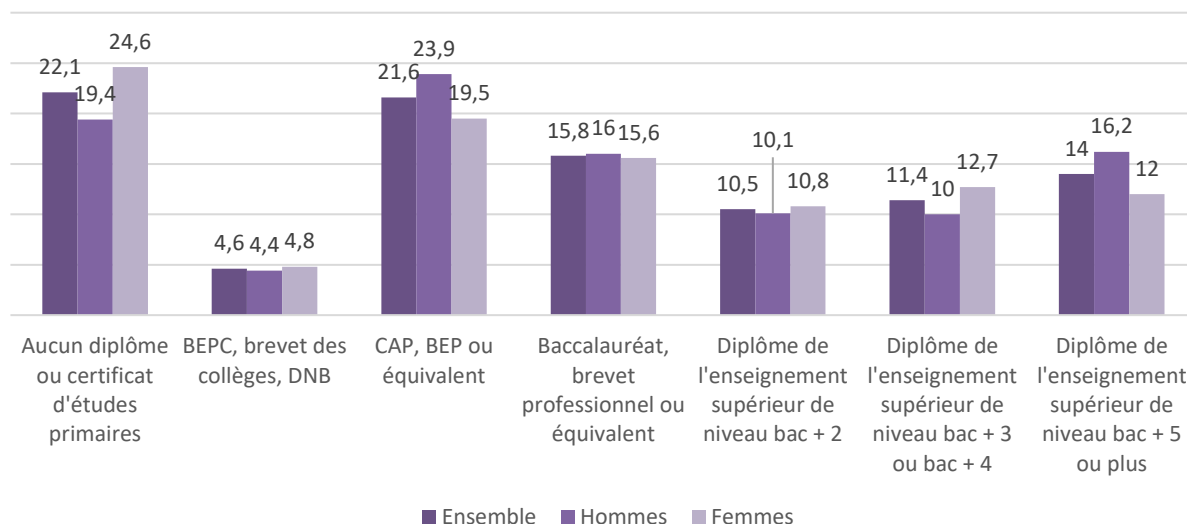
Niveau de diplôme des femmes

À l'exception des générations les plus âgées, les femmes sont plus diplômées que les hommes. Seules 11% des femmes de 25 à 34 ans n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges, contre 13% des hommes du même âge, à l'inverse de ce qui s'observe pour les 55-64 ans. Elles sont aussi plus souvent diplômées du supérieur : c'est le cas de 53% des femmes contre 46% des hommes de 25 à 34 ans. Cet écart entre femmes et hommes diplômés du supérieur est apparu au fil des générations : de 1.5 point pour les 55-64 ans, il se situe entre 6.7 et 8.5 points pour les 25-54 ans. L'écart de diplôme entre femmes et hommes est resté constant au fil des générations pour le supérieur court (autour de 4 points), puis s'est finalement réduit pour les 25-34 ans (0.7 point). Il s'est en revanche agrandi

continuellement en faveur des femmes pour le supérieur long (jusqu'à 6.3 points entre 25 et 34 ans).

En 2019, à Metz, on constate que 29.4% des femmes ne disposaient d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC contre 23.8% des hommes. Les femmes sont donc en proportion plus nombreuses à être sorties du système scolaire sans diplôme que 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 2019 (31,5% en 2013) et 36.3% pour les hommes (32,3% en 2013).



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

En France, entre 2019 et 2020, le taux d'activité des 15-64 ans recule de 0.7 point pour les hommes et de 0.6 point pour les femmes. Celui des hommes reste en 2020 supérieur à celui des femmes : 74.5%, contre 67.6%, soit une différence de près de 7 points. Cet écart s'est toutefois considérablement réduit depuis 1975, où il dépassait 30 points. L'activité des femmes a régulièrement augmenté depuis 1975 (+14.9 points), d'abord en raison de la plus forte participation au marché du travail des femmes de 25-49 ans, puis avec la hausse de l'activité des plus

âgées. L'activité des hommes a quant à elle diminué entre 1975 et 1991 (-8.5 points), principalement du fait de la baisse de l'âge du départ à la retraite dans les années 1980, et demeure relativement stable depuis.

À Metz, l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes est équivalent à l'écart en France, en 2019, 65.8% des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives contre 72% des hommes. Le taux d'emploi est respectivement de 54% pour les femmes et 60% pour les hommes.

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

Catégories	Population	Actifs	Taux d'activité (%)	Evolution 2013/2019	Actifs en emploi	Taux d'emploi (%)	Evolution 2013/2019
Femmes	39 769	26 185	65.8	-0.3	21 473	54.0	-1.3
15 à 24 ans	9 537	3 452	36.2	-1.0	2 524	26.5	-0.3
25 à 54 ans	22 811	18 780	82.3	-1.1	15 522	68.0	-2.6
55 à 64 ans	7 420	3 953	53.3	+4.7	3 427	46.2	+2.6

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2019

En 2020, en France, le taux d'emploi recule fortement pour les 15-24 ans (-1.2 point) et dans une moindre mesure pour les 25-49 ans (-0.4 point). Plus souvent engagées en CDD ou sur des emplois moins qualifiés, les jeunes sont les premiers impactés par la chute des embauches et

le non-renouvellement des contrats avec la crise sanitaire. À l'inverse, les seniors, ayant plus d'ancienneté dans leur emploi et occupant plus fréquemment des emplois à durée indéterminée, voient leur taux d'emploi continuer d'augmenter (+0.7 point pour les 50-64 ans).

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
Ensemble	78 190	100	50.5	92.6	50.4	35.9
Agriculture	108	0.1	24.1	64.3	28.1	17.1
Industrie	5 329	6.8	26.1	95.0	25.9	28.9
Construction	4 195	5.4	9.5	81.8	11.2	1.7
Commerce, transports, services divers	36 190	46.3	48.7	90.7	50.0	36.0
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	32 368	41.4	62.0	95.9	62.3	57.2

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2019

Emploi partiel et chômage des femmes

En France, en 2020, 17.6% des personnes en emploi travaillent à temps partiel. Cette part est plus élevée pour les femmes (27.4%) que pour les hommes (8,4%).

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

Catégories	Femmes	dont % temps partiel	Evolution 2013/2019	Hommes	dont % temps partiel	Evolution 2013/2019
Ensemble	19 930	26.7	-1.1	21 978	10.5	+3.0
15 à 24 ans	2 453	37.9	-2.1	2 873	22.2	+2.0
25 à 54 ans	14 334	24.3	-0.6	16 441	8.7	+3.3
55 à 64 ans	3 143	28.6	-3.9	2 664	8.7	+0.6

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2019

À Metz, si l'écart est inférieur par rapport au territoire français (19 points), c'est qu'un peu plus d'hommes travaillent à temps partiel (10.5%) et un peu moins de femmes (26.7%). 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.

Revenus et pauvreté

Au niveau national, en 2019, le revenu salarial moyen a augmenté de 0.9%. Entre 1995 et 2019, l'évolution de revenu salarial a été plus favorable aux femmes (+0,7 % par an) qu'aux hommes (+0,4 % par an), et l'écart de niveau entre les femmes et les hommes a diminué de presque 5 points (de 27% à 22%).

En 2019 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 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.

Selon l'observatoire des inégalités, en France, en 2021, 18 % des personnes vivant dans une famille monoparentale sont pauvres contre 7 % de celles dans un couple avec un ou plusieurs enfants. La pauvreté varie selon la composition familiale.

À Metz en 2019, la moitié des familles monoparentales dispose de 1 325€ mensuels par unité de consommation. À l'opposé, ce sont les couples sans enfant qui disposent des plus hauts niveaux de revenus, avec un niveau de vie médian de 2 145€ par mois.

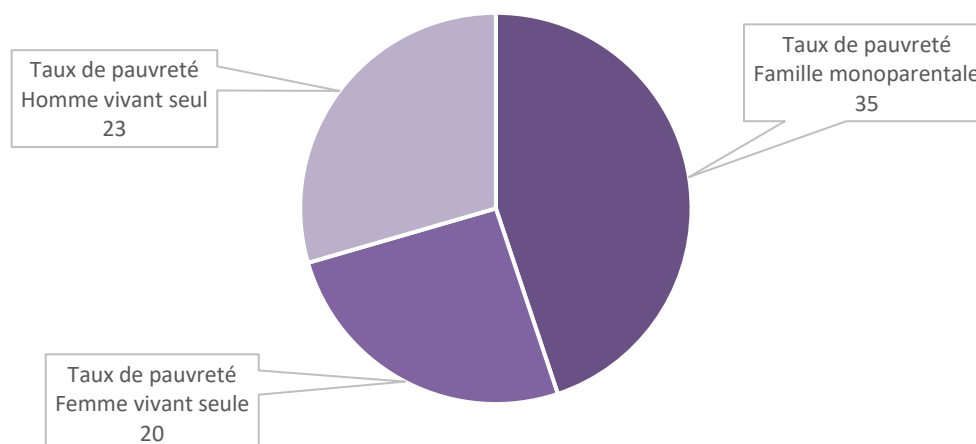
Revenu médian mensuel (2019)

Couples sans enfants	2 145€
Couples avec enfants	1 624€
Hommes seuls	1 635€
Femmes seules	1 618€
Familles monoparentales	1 325€

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 15.6% au niveau départemental. 23 689 personnes sont sous le seuil de pauvreté.

Le risque de pauvreté diffère selon le genre



Retraites

En France, selon la CNAV, 14 884 558 retraites sont en paiement au 31 décembre 2021. Le nombre de retraités a augmenté de 0.9% par rapport à 2020. Les femmes représentent 55.8 % des effectifs. L'âge moyen des femmes bénéficiaires est de 75.3 ans contre 73.8 ans pour les hommes. Les retraités du régime général de 60 ans ou plus représentent 81% de la population française du même âge.

En 2021 à Metz, 20 754 personnes bénéficient d'une retraite du régime général versée par la CARSAT dont 58.4% sont des femmes. Près de 90% des retraités sont âgés de plus de 65 ans. La moyenne d'âge s'élève à 73.5 ans pour les hommes contre 74,9 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.

Âges	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
	Total	Total	Total
51 à 54 ans	5	0	5
55 à 59 ans	89	10	99
60 à 64 ans	1 299	1 018	2 317
65 à 69 ans	2 854	2 275	5 129
70 à 74 ans	2 762	2 141	4 903
75 à 79 ans	1 729	1 417	3 146
80 à 84 ans	1 374	951	2 325
85 à 89 ans	1 154	529	1 683
90 à 94 ans	624	234	858
95 à 99 ans	208	53	261
100 ans et +	21	7	28
Total	12 119	8 635	20 754

Sources : CARSAT, 31/12/202

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. À Metz, 7 206 retraités perçoivent ce minimum contributif, dont 75.8% de femmes.

Nombre de pensions portées au minimum contributif

Hommes	1 744
Femmes	5 462
Ensemble	7 206

Sources : CARSAT, 31/12/2021

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.

À Metz, 1 357 personnes en bénéficient soit 6.5% des retraités, 3.6% au niveau national. Les hommes représentent 44%, les femmes 56%.

Au 31 décembre 2021, 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 755 € :

- 858 € chez les hommes
- 674 € chez les femmes

Les politiques d'égalité pilotées en interne par les ressources humaines

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

- **Le handicap, par un conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP) et la désignation d'un référent handicap interne au sein de la Direction des ressources humaines ;**
- **La gestion des ressources humaines, en particulier la lutte contre les discriminations en matière de recrutement et de mobilité ;**
- **La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

La prise en compte de l'égalité professionnelle s'est accompagnée en 2016, pour donner suite à la Loi n°2014-873 du 4 août 2014, de l'élaboration du premier rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté à l'assemblée délibérante en préalable au Débat d'Orientation Budgétaire.

L'analyse des données genrées 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'accompagne de propositions **d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes déclinées autour de trois axes :**

- **Rendre effective l'égalité entre les hommes et les femmes ;**
- **Développer une meilleure articulation des temps de travail et de vie familiale ;**
- **Prévenir les violences faites aux femmes.**

Des actions volontaristes ont été mises en œuvre et des progrès ont été réalisés ces dernières années pour réduire les écarts de rémunération : refonte du Régime indemnitaire (RIFSEEP avec la suppression des jours enfants malades et autres cas d'absences liés à la maternité dans la déduction de la prime du mois de mars...), stimuler la mixité dans les métiers (formation "recruter sans discriminer" pour l'ensemble des acteurs du recrutement...), prévenir et lutter contre les stéréotypes et les violences (campagne de communication contre le harcèlement et les violences faites aux femmes...).

Aujourd'hui, le décret 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'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

Avec ce plan d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023, la Ville de Metz, à son échelle et dans sa responsabilité d'employeur, souhaite contribuer à faire évoluer un enjeu sociétal majeur et parvenir à des résultats concrets et mesurables.

Données statistiques

Le présent rapport fait état de données statistiques établies au 31 décembre 2021. Globalement, les indicateurs sont stables, la structuration socio démographique des effectifs ayant peu varié pendant cette période.

Les effectifs

Au 31 décembre 2021, la Ville de Metz compte 2 436 agents en position d'activité sur postes permanents et non permanents dont 62,27% de femmes. Ce taux de féminisation est en légère augmentation par rapport à 2020 (61,94%). Il est quasiment identique à celui de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (62% des agentes en 2017).

La répartition femmes/hommes sur les emplois permanents (titulaires et contractuels) reste stable, avec une proportion de 55,34% de femmes (55.28% en 2020).

On notera a contrario le taux important de féminisation des emplois non permanents de 81,52% 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. Consciente de la situation de ces agents, la collectivité a réévalué, en 2021, le taux de rémunération horaire des agents d'encadrement et de service du Pôle éducation, et a poursuivi son plan de déprécarisation des emplois d'agent de restauration scolaire.

➤ Répartition par filière professionnelle pour les emplois permanents

Comme pour les années précédentes, la non-mixité persiste dans certains métiers à dominante masculine ou féminine, selon les filières professionnelles.

Ainsi la filière technique, qui représente près de la moitié des postes permanents de la collectivité, est composée de 74,48% d'hommes. Ils ne sont en revanche que 1,64% 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 tend à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont présentes à hauteur de 30,36% 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 80,12% des métiers administratifs (en légère baisse par rapport à 2020 : 81,65%) mais aussi 82,72% de ceux de la filière culturelle (taux identique à 2020).

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 56% des 98 postes à responsabilité pourvus.

La représentation féminine sur les postes de direction de pôles est quasiment identique au 31 décembre 2020 soit 4 directrices sur 14 postes, soit presque 1/3 des postes.

La Direction générale est quant à elle féminisée à hauteur de 50% (2 femmes et 2 hommes) en prenant en compte le secrétariat général.

➤ Répartition par catégorie statutaire des fonctionnaires

- Pour les fonctionnaires de catégorie A sur emplois permanents, le taux de féminisation est de 69,64%.
- 56,36% des fonctionnaires de catégorie B sont des femmes.
- Le taux de représentativité féminine des fonctionnaires en catégorie C s'élève quant à lui à 50,25%.

Temps de travail

En matière de temps de travail, les disparités entre les femmes et les hommes sont toujours aussi notables. **En 2021, le taux des femmes à temps partiel (sur emplois permanents) est de 14,39% (14,15% en 2020). Chez les hommes, le choix du temps partiel reste très faible avec un taux inférieur à 1%.**

Les fonctionnaires à temps partiel sont majoritairement des femmes de catégorie C (196). De même, les postes à temps non complet sont majoritairement féminins.

À noter que parmi les 1 109 agents qui ont un Compte Epargne-Temps, la part des femmes est plus importante que celle que soit la catégorie statutaire de l'agent.

En 2021, les congés paternité ont été sollicités par 15 agents, tous de catégorie C. Ce chiffre est identique au nombre de naissances parmi les agents masculins. Il est à noter qu'un agent masculin a pris un congé parental. En 2020, seuls 60% des agents concernés avaient pris un congé paternité. Cette évolution peut s'expliquer par la campagne d'information menée par la collectivité sur la réforme du congé de paternité.

Le télétravail a été mis en place au 1^{er} 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^{er} septembre 2021.

Au 31 décembre 2021, 295 agents bénéficient du télétravail dont 206 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, on peut noter que le taux de promotion est de 6,15% chez les femmes et de 6,15% chez les hommes.** Dans la filière technique, le rapport est de 5,86% chez les femmes et de 6,44% chez les hommes.

Formation

En 2021, la répartition femmes/hommes des actions de formation suivies par les agents municipaux reste équilibrée avec une proportion de 51% d'hommes et 49% de femmes, répartition identique à celle de 2020.

L'augmentation du nombre de formations entre 2020 et 2021 s'explique par la crise sanitaire, à l'origine de l'annulation de nombreuses actions de formation en 2020.

Recrutement

En matière de recrutement sur des postes permanents, 55 femmes ont été recrutées contre 63 hommes.

S'agissant des départs, 65 femmes ont quitté la collectivité et 81 hommes.

Concernant l'utilisation du portail « mouv'emploi » 50,24% des femmes ayant un compte ont postulé au moins une fois par ce biais à une offre, contre 50.47% pour les hommes.

Conditions de travail

En matière d'absentéisme médical, 155 agents masculins ont eu un accident de service et 159 agents féminins. En 2020, les chiffres étaient de 95 pour les hommes et 47 pour les femmes. Cette hausse s'explique par une activité beaucoup moins forte en 2020 liée à la situation sanitaire.

Rémunération

Dans le cadre du plan d'action 2021-2023, une étude spécifique sur l'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a été menée par la Direction des ressources humaines. Il en ressort, notamment, que **le revenu brut fiscal moyen est de 27 806€ pour les hommes et de 26 343€ pour les femmes. L'écart de 5% entre les femmes et les hommes est inférieur à la moyenne nationale qui se situe à 12%. C'est dans la catégorie A que l'écart est le**

plus important pour atteindre près de 20%.

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

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

On compte aujourd'hui 46% de femmes parmi les 100 plus hautes rémunérations de la collectivité, taux identique à celui de 2020. De même, l'écart de rémunération reste identique à 10%.

Plan d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle

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

Il s'articule autour de 4 thématiques et des actions prioritaires qui sont en cours de réalisation :

➤ **Axe 1 : évaluer, 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.

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

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

Organiser un avancement équilibré : 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.

- ✔ Equilibre respecté lors des avancements de grade et promotion interne.

Veiller à maintenir des nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels : respect de l'obligation des nominations dans les emplois fonctionnels de direction d'au moins 40% de personnes de chaque genre.

- ✔ Obligation annuelle respectée

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

Accompagner et informer les agents sur les règles et les effets en termes de carrière, de leur choix en matière de congés familiaux et de temps partiel

- ✔ Réalisation d'un guide de la parentalité en 2023.

Informer et sensibiliser les hommes quant à leurs droits à la naissance d'un enfant.

- ✔ Communication des nouveaux droits (congé paternité et accueil de l'enfant).

Poursuivre le développement du télétravail.

- ✔ L'expérimentation du télétravail s'est poursuivie en 2022. Afin de recueillir l'avis des agents et de réaliser un bilan de cette expérimentation un questionnaire d'évaluation à destination des agents concernés et des encadrants a été proposé pendant l'été 2022. Il ressort de ce bilan que les principaux avantages du télétravail sont le gain de temps (absence de déplacements), la réduction du stress et de la fatigue et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

- ✔ La pérennisation du télétravail a été adopté par le conseil municipal en décembre 2022.

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

Proposer des formations à l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations.

- ✔ Sensibilisation à l'égalité professionnelle lors de la journée des droits des femmes le 8 mars 2022.

- ✔ Formation sur l'égalité professionnelle proposée aux agents en 2023.

Accompagner et protéger les agents victimes de violences avec la mise en place d'un dispositif de recueil des signalements (mise en œuvre du décret n° 2020-256 du 13/03/2020).

- ✔ Publication d'un guide sur le dispositif de recueil des signalements début 2023.

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 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 sont concernés : petite enfance et famille, éducation, citoyenneté, sport, vie associative, culture, politique de la ville, tranquillité publique et solidarité...

Ainsi, par exemple, la question de l'égalité est un objectif à part entière de la Mission transition écologique et solidaire dans le cadre du Rapport de la Ville de Metz en matière de développement durable voté en 2021.



Cette partie du rapport a vocation à 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.

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 est supérieur à la moyenne nationale. 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 proposé aux familles s'adresse indifféremment aux mères et aux pères, et les professionnels du Pôle petite enfance 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 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.



L'ouverture d'une « Maison des bébés » en septembre 2023 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. La création de « ma-creche'lib » a complété 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 l'établissement de leur choix.

Education

Le Pôle éducation pilote et met en œuvre la politique municipale en faveur de la mixité à l'école et de l'égalité filles-garçons. 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).

Ecoles maternelles		Ecoles élémentaires		1 ^{er} degré		Accueil du matin		Pause méridienne		Périscolaire du soir		Mercredi matin	
Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons
1993	2071	3065	3406	5058	5477	1842	1963	3822	4084	1248	1322	600	661
49%	51%	47%	53%	48%	52%	48%	52%	48%	52%	49%	51%	48%	52%
4064		6471		10535		3805		7906		2570		1261	



Ces statistiques montrent une égale répartition des genres selon les activités, avec une légère surreprésentation des garçons. Ce qui est normal puisque les garçons sont généralement plus nombreux que les filles dans la population scolarisée.



Les métiers liés à l'éducation et au social, sont majoritairement féminins.
Au niveau national, 97 % des aides à domicile, aides ménagers et assistant(e)s maternel(le)s sont des femmes.

Effectifs du Pôle éducation :

- Services administratifs : 33 agents dont 9 hommes
- Agent de maintenance et de liaison et agents du dépôt : 26 hommes
- ATSEM : 150 femmes et 2 hommes
- Adjoints pédagogiques : 18 femmes et 2 hommes
- Personnel de restauration : 78 femmes et 4 hommes
- Personnel horaire (encadrement et service) : 316 femmes et 29 hommes.



Les principales actions 2021-2022

➤ Favoriser la prise en compte de l'égalité

Le Pôle éducation développe les valeurs de mixité et d'égalité filles-garçons à travers les activités proposées lors des temps périscolaires du matin ou du soir, la pause méridienne ou les programmations Entr'act. L'égalité filles-garçons est l'un des axes du Projet éducatif de territoire autour de « l'école inclusive et de la lutte contre les discriminations ». Un atelier de réflexion thématique spécifique a d'ailleurs été mis en place dans le cadre de sa réécriture avec l'ensemble de la communauté éducative.

Un groupe de travail sur l'école inclusive est programmé en début d'année 2023 sur le thème de l'inclusion de tous, de l'égalité filles-garçons et la lutte contre le harcèlement.



➤ Sensibiliser les enfants et les acteurs éducatifs

Les agents d'encadrement ont préparé, pour les temps d'activité de la pause méridienne, des séquences pédagogiques dédiées à partir d'outils simplifiés. Par ailleurs, les enseignants ont été invités à suivre une formation de deux jours sur les questions d'égalité filles-garçons. Des agents municipaux intégreront également la formation dès 2023.

➤ Quatrième édition des Egalistiques

Projet partenarial porté par l'Education nationale et la Ville de Metz dans le cadre du Projet éducatif de territoire, cette initiative vise à sensibiliser les élèves à la lutte contre les stéréotypes et discriminations, et développer l'égalité entre filles et garçons, tout en formant les professeurs des écoles.



En 2022, 24 classes de la grande section au CM2, Ulis (Unités localisées pour l'inclusion scolaire) et collèges ont participé, soit 600 élèves, 23 enseignants et 13 établissements.

Les Egalistiques 2022 ont été marqués par deux temps forts :

- une conférence et la restitution du travail des élèves. Le 4 avril, la conférence-débat "Égalité et stéréotypes" était animée par Isabelle COLLET, enseignante-chercheuse à l'Université de Genève et romancière française, avec la présence d'élus de la Ville de Metz, de représentants de l'Education nationale, d'enseignants messins ainsi que des agents du Pôle éducation de la Ville de Metz.
- le 14 juin, plus de 600 élèves de Metz et alentours se sont réunis à l'Arsenal. Au travers de l'art sous toutes ses formes, les enfants ont travaillé sur la notion d'égalité filles-garçons avec des œuvres artistiques : danses, chants, dessins etc.
Une cinquième édition est prévue en 2023 (pour l'année scolaire 2022-2023).

➤ La végétalisation des cours d'écoles

Un grand plan de végétalisation des cours d'écoles a été lancé pour permettre aux enfants de bénéficier d'îlots d'ombre et de fraîcheur. Dans ce cadre, les enfants ont été consultés afin de recueillir leurs envies. **Ce projet permet aussi de revoir les aménagements pour créer des cours de récréation non genrés où les enfants peuvent utiliser l'espace librement sans que les jeux des uns n'empiètent sur les jeux des autres.**



➤ Metz, Ville Amie des Enfants

En 2021, la Ville a renouvelé son titre de "Ville amie des enfants". Dans ce cadre, elle a adopté un **plan d'action municipal 2020/2026 pour l'enfance et la jeunesse.**

La Ville réaffirme ainsi ses engagements en faveur :

- du bien-être de chaque enfant et chaque jeune,
- de la lutte contre l'exclusion, les discriminations et pour l'équité,
- du parcours éducatif de qualité,
- de la participation et l'engagement de chaque enfant et chaque jeune et le partenariat avec UNICEF France.



Objectifs pour l'année 2022/2023

➤ Sensibiliser :

- la communauté éducative au cours des groupes de travail 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 en lien avec l'Education nationale
- maintenir les formations inter professionnelles pour développer des actions enseignants-animateurs dans le cadre des Égalistiques et des aménagements des cours d'écoles ;

➤ Programmer :

- des actions de sensibilisation sur le thème de l'égalité filles-garçons par le biais des activités périscolaires sur la pause méridienne.

Citoyenneté, sport et vie associative

Les actions du Service développement des pratiques sportives visent à soutenir le développement des clubs sportifs, et à organiser ou participer à l'organisation de manifestations. Dans le cadre de ses missions et au travers de ses différentes actions, le service favorise l'égalité femmes-hommes, notamment avec la participation financière à des actions ou manifestations sélectionnées pour le développement qu'elles effectuent en lien avec les

politiques précitées ou des actions directement menées par la ville.

Parmi les 281 associations qui travaillent en lien avec le service, les 2 tiers ont pour président un homme et dans le cadre de la pratique sportive, 57.3% sont également des hommes.

Au niveau national, en 2020, 39% des licenciés étaient des femmes.



En actions

➤ La féminisation du sport

Plusieurs clubs, parmi lesquels 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 ont créé **des sections féminines soutenues par la Ville** au travers d'aides financières. Au même titre, on peut noter que l'équipe féminine de handball de Metz est devenue au fil des années, une référence dans le sport professionnel féminin.



➤ Le sport vecteur d'égalité

À ce titre, la ville soutient **La Messine**. Après 2 ans d'annulation, 10 000 femmes ont participé à la course en faveur de la lutte contre le cancer du sein. De même, le **Metz Trophy Adventure** permet de sensibiliser à la question des violences faites aux femmes.



Les **trophées du sport 2022**, qui ont lieu à l'Arsenal le 15 novembre dernier, ont également permis de récompenser tous les acteurs du sport messin et en particulier le sport féminin : futsal, kayak, handball, gymnastique, boxe éducative, tennis de table...



Dans le cadre de sa labellisation « Terre de Jeux 2024 », la Ville de Metz a choisi de mettre en place une équipe de 10 jeunes souhaitant s'engager en tant que volontaires pour les Jeux de Paris en 2024. L'objectif est ainsi de les accompagner jusqu'en 2024 et de leur permettre de vivre une expérience exceptionnelle en tant que bénévole. Cette équipe est composée de 5 femmes et 5 hommes.

Culture

Patrimoine Culturel

La fréquentation femmes/hommes est comptabilisée depuis 2018 dans les trois sites culturels, ouverts au public, gérés par le service : Porte des Allemands, église des Trinitaires, basilique Saint Vincent. **La fréquentation 2022 est équilibrée avec une légère dominante féminine (52 %).**

Les ateliers scolaires (année 2021-22) ont permis d'accueillir 89 classes soit 1 452 élèves de la petite section au CM2 en toute parité.

En ce qui concerne les agents, on peut constater une féminisation de la filière technique avec 2 agents féminins issus de celle-ci soit 100 % du service. La volonté de tendre vers un recrutement équilibré des vacataires présents sur nos sites patrimoniaux en 2022 a conduit à une répartition 40 % hommes - 60 % femmes, malgré une filière à forte dominance féminine.



En actions

- **Une attention particulière est portée au respect de la parité hommes-femmes dans les soutiens aux projets culturels et les choix d'artistes** dans les 3 sites

patrimoniaux ainsi en 2022, 40 femmes artistes et artisanes et 39 artistes et artisans ont proposé des expositions ou des ateliers notamment :

- « Metz, patrimoine naturel... la nuit » exposition proposée par Photo Forum, collectif de photographes
 - « Airs », métiers d'art – gravure, présentant les œuvres de 4 artistes (3 femmes - 1 homme)
 - « Frugalité créative », exposition d'architecture itinérante franco-allemande présentant des réalisations mixtes diverses
 - « Mirabelis, les belles à voir » exposition proposée par l'artiste Cécile Hug
 - « Création messine » exposition collective de 3 artistes (hommes)
 - Exposition des pièces de diplômes des concepteurs-créeurs du Cerfav (maîtres verriers) : mixité
 - « Tribu regard-mouvement » proposée par une plasticienne, deux sculpteurs et 2 photographes.
- La restauration des peintures murales médiévales de l'église Saint-Eucaire a été confiée à un collectif de 6 femmes restauratrices d'art.

- **Les Journées européennes du Matrimoine**
 À l’occasion des Journées européennes du Patrimoine, la Ville de Metz souhaite valoriser la place de la femme dans la création et les savoir-faire en impulsant sur son territoire, et pour la deuxième année consécutive, les Journées européennes du Matrimoine. Dans ce cadre, une manifestation « ArtisanEs » a été proposée à l’hôtel de ville en relation avec la mission métiers d’art de la région Grand Est pour mettre en valeur la féminisation des métiers d’art : calligraphe, mosaïste, relieuse, doreuse, ébéniste, peintre, tapissier, décoratrice, restauratrice d’art, etc...



Bibliothèques-médiathèques de Metz (BMM)

Les agents des bibliothèques-médiathèques de Metz sont organisés au sein du réseau et des sites de manière transversale par pôle publics et pôles ressources.

Dans ce cadre, les différents pôles publics (adultes, adolescents, petite enfance, juniors et familles, publics empêchés) sont amenés à mener des actions en matière d'égalité entre les femmes et

les hommes visant leur public cible, et les différents pôles ressources, notamment le pôle "Apprendre, comprendre", sont amenés à faire l'acquisition d'ouvrages liés à cette thématique. Toutes les actions culturelles organisées par les bibliothèques-médiathèques de Metz sont ouvertes à toutes et tous.

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Enfants de moins de 15 ans	2 806	53 %	2 464	47 %	5 270
15-64 ans	6 400	63 %	3 796	37 %	10 196
65 ans et plus	1 612	61 %	1 035	39 %	2 647

Données issues de l'enquête NéoScrib 2022 du ministère de la Culture

Le public des BMM est majoritairement féminin. Si jusqu'à 15 ans, il y a presque autant de filles

que de garçons, plus de 60% des usagers de 15 à 64ans et plus sont des femmes.



En actions 2022

- Semaine des fiertés en juin : tables de valorisation de documents visant à sensibiliser aux questions de genre dans toutes les médiathèques.
- Journée internationale des droits des femmes le 8 mars :
 - Petite causerie à l'Agora consacrée à la journée internationale des droits des femmes
 - Table de présentation de documents autour de cette thématique à la médiathèque du Sablon
 - Valorisation de documents sur cette thématique sur les réseaux sociaux.
- Rencontre *Le foot un sport de filles* au cinéma Le Klub le vendredi 20 mai 2022 : une rencontre avec des personnalités féminines du FC Metz, autour de la place des femmes dans le sport et de sa représentation médiatique.
- Dans le cadre des Journées européennes du patrimoine, en partenariat avec le FRAC, une exposition *Matrimoine* a été présentée à l'Agora avec deux œuvres d'artistes femmes : Maria LAET et Katrin STRÖBEL.
- Accueils de classes de collège-lycée sur la thématique *Femmes célèbres*, élaborée de façon expérimentale et intégrée à l'offre éducative des BMM en septembre 2022.

La thématiques *Femmes célèbres* permet d'évoquer auprès des adolescents les stéréotypes de genre et de faire connaître des femmes célèbres.

Il s'agit notamment de faire retrouver, à partir de leur biographie, l'identité de femmes ayant eu une activité marquante dans son domaine : sciences, arts...

Construite à la demande d'une enseignante du lycée René-Cassin, cette initiative a rencontré un vif succès et est aujourd'hui proposée de façon pérenne dans l'offre éducative des bibliothèques-médiathèques. Elle est menée en partenariat avec l'espace Bernard-Marie Koltès qui propose un spectacle intitulé *Girls and Boys* sur le thème de l'égalité entre femmes et hommes, notamment dans la sphère de l'intimité. En complément les élèves assistent aussi à ce spectacle.



Les BMM poursuivront leur engagement sur la question notamment en renouvelant les actions à l'occasion d'événements tels que le 8 mars. Les actions éducatives se déploient sur l'année scolaire : la proposition *Femmes célèbres* se poursuivra jusqu'en juin 2023.

Parmi les animations récurrentes, certaines sont consacrées à ce sujet : petites causeries, ateliers de conversation, ateliers à destination des adolescents, tables de valorisation...

En complément, des projets seront développés dans le domaine de l'inclusion, notamment en faveur de la lutte contre la fracture numérique, l'accessibilité des bibliothèques aux publics porteurs de handicaps, et d'ateliers de conversation en français afin d'améliorer l'aisance dans la vie quotidienne des publics allophones.

Politique de la Ville, cohésion sociale et insertion

Un axe transversal du Contrat de Ville

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif transversal du Contrat Ville, c'est dans le domaine de l'éducation et plus particulièrement dans le cadre de la Cité éducative de Metz Borny que vont se développer de nouveaux projets en 2023.



En actions

➤ Borny, cité éducative

L'ambition des cités éducatives est de mieux coordonner et de renforcer les dispositifs existants tout en innovant pour aller plus loin. L'enjeu : intensifier la prise en charge et l'accompagnement des jeunes, de la petite enfance jusqu'à leur insertion professionnelle, à travers un parcours éducatif individuel, avant, pendant, autour et après le cadre scolaire. Ce dispositif repose sur une grande alliance des acteurs éducatifs du quartier : parents, services de l'État, collectivités, associations, habitants.

Dans ce cadre, **un groupe thématique sur l'égalité a été mis en place en novembre 2022 afin de s'interroger sur la place des femmes et des filles dans l'espace public**, sur leur assignation sociale, sur les représentations et sur l'ouverture du champ des possibles en termes d'éducation et de formation professionnelle.



2022 - 2023

Cité Educative de Metz-Borny



➤ L'insertion professionnelle

La Ville de Metz porte un chantier d'insertion de 16 ETP. Les postes initialement créés, notamment au sein du Pôle propreté urbaine 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 médiathèques, les piscines, les cimetières, la petite enfance ainsi que la restauration scolaire.

Au 30 septembre 2022, la Ville de Metz a accueilli 37 salariés en chantier d'insertion. Une partie de ces postes est occupée par des femmes. 21 femmes ont en bénéficié soit 56% 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.

59 femmes ont pu bénéficier de ce dispositif principalement pour des marchés d'insertion de nettoyage, ce qui représente 20% des bénéficiaires.

Face aux difficultés de recrutement, l'objectif de l'année 2022 a été de favoriser les recrutements en multipliant l'organisation de job dating et de forum dans les quartiers, la participation du Service emploi & insertion aux groupes de travail de mobilisation pour l'emploi organisé par l'Etat et la région Grand Est, l'aide à l'emploi des déplacés ukrainiens.

Des actions de promotion des métiers numériques et scientifiques ont également été proposées au public féminin à l'occasion du forum du numérique organisé par Femina'tech à l'Agora.



Afin de renforcer sa politique d'accès à l'emploi des personnes en difficulté sociale et professionnelle, la Ville de Metz a délibéré en février 2022 pour la création de 20 postes en parcours emploi compétences. Ce dispositif s'adresse à tous publics demandeurs d'emploi : jeunes, personnes en situation de handicap et résidents de quartiers prioritaires. Les postes ont été créés dans les domaines administratifs et techniques afin de permettre une diversification des domaines d'activité proposés.

Ces contrats seront mis en œuvre tout au long de l'année 2023.

Lutte contre les violences faites aux femmes

Un engagement fort contre les violences faites aux femmes



En actions

➤ La création d'une commission

La Ville de Metz s'est engagée en créant une **délégation dédiée aux droits des Femmes et une commission spécifique pour la lutte contre les violences faites aux femmes**. Mise en place le 24 novembre 2021, cette dernière est composée d'élus, d'agents de la Ville et du CCAS, et renforcée par des associations, des services de l'État ou encore du département. Co-présidée par Gertrude Ngo Kaldjop, Adjointe au Maire déléguée aux droits des Femmes et Marilyne Webert, conseillère Eurométropolitaine, cette commission est chargée de l'ensemble des problématiques qui **permettent une meilleure prévention de ces violences et un véritable accompagnement des victimes** (aide à la prise en charge psychologique, hébergement d'urgence, aide administrative, libération de la parole...).

Des **groupes de travail ont été constitués sur les thématiques clés** identifiées : logements accompagnement des auteurs, suivi des plaintes,

mise en place du dispositif « En lieu sûr », accompagnement social des victimes, formation des professionnels, éducation à l'égalité...



- Concernant **le logement**, il existe de nombreux dispositifs et acteurs dans le domaine du logement et du relogement des victimes de violences. Chacun correspond à une situation et un public particulier. Si les acteurs s'accordent sur le fait qu'une réponse peut être apportée à la grande majorité des situations, la multiplicité des acteurs nécessite une meilleure identification des missions de

chacun. C'est dans cette perspective, qu'un document pratique sera réalisé en 2023 à l'échelle de la Métropole. De même, les bailleurs vont se réunir pour étudier la faisabilité de la mise en place d'un dispositif similaire à celui proposé par Vivest et les CMSEA, « un abri pour la vie » (dispositif combinant sous location et accompagnement social).

- Sur la **question des auteurs de violences** : la présentation de l'espace d'accompagnement au changement par l'AIEM a permis à la commission de découvrir ce dispositif méconnu qui prend en charge 200 auteurs chaque année.
- Un violentomètre « inversé » sera réalisé et diffusé courant 2023 afin de permettre une meilleure sensibilisation des publics.

➤ Renforcer l'éducation et la prévention

La Ville de Metz et ses partenaires ont voulu mettre en avant un outil pédagogique de sensibilisation aux violences faites aux femmes : le violentomètre. Il permet rapidement de mesurer sa relation amoureuse, ou celle d'un ami ou d'une amie, et d'engager la conversation sur le sujet dans le cadre d'un accompagnement social...

Depuis novembre 2021, **plus de 6 000 violentomètres ont été diffusés à l'occasion d'actions de sensibilisation, de distribution dans les rues de Metz et auprès des travailleurs sociaux et associations.** Afin de faciliter le travail des associations, le support a été traduit en 7 langues pour mieux accompagner les femmes ne maîtrisant pas suffisamment le français.

Une formation, financée par l'Etat et animée par le CIDFF, a été proposée aux élus et membres de la commission. Un partenariat avec l'université de Lorraine a permis la venue d'Irene Zeilinger, sociologue et formatrice

d'auto-défense pour femmes et auteure de « Non c'est Non ! » pour une conférence publique.



➤ La journée internationale pour les droits des femmes

Le 8 mars, des associations se sont réunies à l'initiative de la Ville pour proposer une journée d'actions : tables rondes, conférences ou encore théâtre.



L'objectif : rappeler la place des femmes dans l'Histoire, souvent oubliées dans les récits, les livres d'enseignement...

➤ La sensibilisation du public : facteur essentiel de la lutte contre les violences

La Ville a mobilisé ses partenaires afin de mettre en œuvre un programme d'actions coordonné dans le cadre de la journée du 25 novembre. Une campagne de communication inédite a également été réalisée sur le numéro d'urgence 3919. Une centaine de collégiens ont aussi pu découvrir pour la première fois PASSANT.E.S, pièce de théâtre dont le

sujet est le harcèlement de rue reprenant un recueil de témoignages. Une seconde séance « tout public » a réuni 120 personnes qui ont pu

discuter avec la troupe sur ce qui a mené ces jeunes artistes à s'emparer de ce sujet.



Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)

Le CCAS concourt à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes à travers différents dispositifs.



En actions

➤ **La formation des agents dans la lutte contre les violences faites aux femmes**

Depuis 8 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 les 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 lien 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 1^{er} étage de l'établissement.
- Un travail de **recueil de données** relatives à la population messine est mené pour identifier les besoins sociaux et les grandes tendances sociodémographiques.

➤ **Le soutien aux partenaires du territoire** agissant spécifiquement à destination des femmes :

- Geste de Noël : AIEM pour le Gite qui accueille des femmes victimes de violence ;
- 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 enfants ;
- 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 à Metz ;
- Geste de Noël : équipes Saint Vincent pour l'accueil des femmes isolées à St Eucaire ;
- Subvention de fonctionnement CIDFF : l'accès aux droits, aides aux victimes, conseil conjugal, lutte contre les violences conjugales ;
- Subvention de fonctionnement au Mouvement du Nid : le Mouvement du Nid - France est une association reconnue d'utilité

publique agissant en soutien aux personnes prostituées ;

- Subvention de fonctionnement au lieu d'accueil de jour Inform'elles de l'AIEM : espace d'accueil mosellan pour femmes victimes de violences conjugales.

➤ **La participation à la commission contre les violences faites aux femmes**

Le CCAS a pris part aux travaux de la commission aux côtés des services de la Ville et de l'Eurométropole notamment au sein des différents groupes de travail. S'agissant du réseau, les travaux ont notamment porté sur l'accompagnement des auteurs, perspective novatrice. Sur le volet de l'accompagnement social et du logement en particulier, le CCAS a voté fin 2021 son règlement de désignation des logements réservataires réaffirmant les publics prioritaires au titre desquels figurent « les personnes victimes de violences familiales, menacées de mariage forcé, victime de traite des êtres humains ou de proxénétisme ». 7% des demandes de logements traitées en accompagnement au logement sont liées à un motif familial ou de séparation, et parmi elles des situations de violences intrafamiliales. Le CIDFF et le CCAS ont également pu mener des accompagnements sociaux généraux communs, chacun dans sa spécialité en lien avec les acteurs du réseau.



En 2023, le CCAS poursuivra son implication dans les actions portées par la Ville et l'Eurométropole de Metz.

3 travailleurs sociaux se relayeront sur la thématique des violences faites aux femmes, en participant activement au réseau de professionnels. Chacun dans sa partie pourra aborder la thématique et présenter son approche spécialisée (logement, intégration ...) de sorte à faire de ce service un véritable point relais des situations pour soutenir l'accès aux droits généraux dans un contexte de sortie des violences intrafamiliales.

Ouvert à tous les messins, l'espace d'accueil du CCAS pourra être revu en 2023 pour y apporter de la documentation spécialisée notamment en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, voire développer un accueil personnalisé plus spécifique.

Autres pôles et services de la Ville de Metz

Malgré une réelle volonté de mixité et si possible de parité dans les services, il semble que certaines filières soient encore très masculines ou très féminines. Le souhait de pouvoir recruter, par exemple, des femmes dans certains métiers techniques se heurte au fait qu'il n'y a pas de candidates.

Toutefois, **des actions sont mises en œuvre pour permettre à des femmes d'accéder à des métiers identifiés comme masculins. Ainsi grâce au dispositif d'alternance, le Service parc auto a pu embaucher une mécanicienne depuis le mois de septembre. A contrario, dans les métiers de**

l'entretien des locaux, nous constatons une plus grande mixité et une recrudescence des candidatures masculines qui se traduisent par une plus grande part d'embauches d'homme, là où le métier était encore il y a quelques années, exclusivement féminin.

Cette dynamique de féminisation des métiers a également été menée au sein du Pôle tranquillité publique, sécurité et réglementation qui compte 63 femmes sur 146 agents et en particulier 3 femmes parmi les 8 officiers de la Police municipale.

ANNEXE

Les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle au 31 décembre 2021



EFFECTIFS

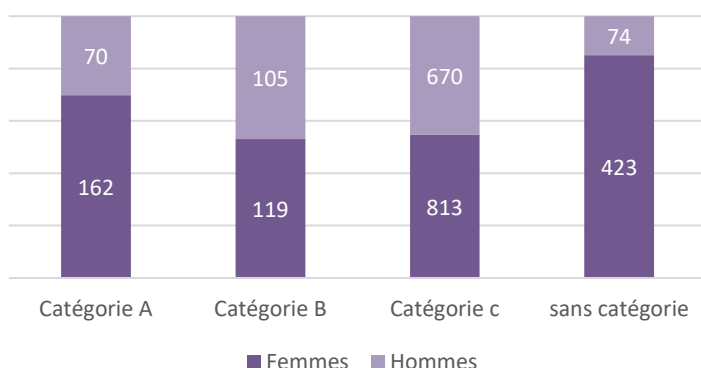


INDICATEUR

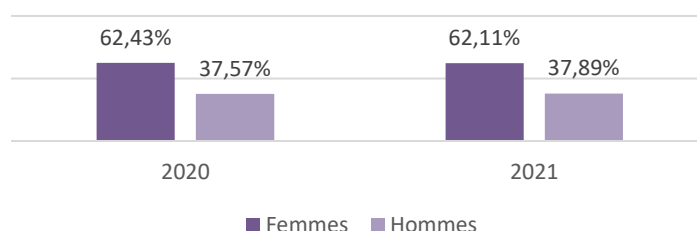
Effectifs physiques des titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents par catégorie hiérarchique

Effectif Ville de Metz	Autre statut		Contractuel		Fonctionnaire	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Categorie A			68,09%	31,91%	69,64%	30,36%
Categorie B			39,13%	60,87%	56,36%	43,64%
Categorie C			78,40%	21,60%	50,25%	49,75%
Sans categorie	54,69%	45,31%	89,72%	10,28%	50,00%	50,00%
Total	54,69%	45,31%	81,88%	18,12%	53,02%	46,98%

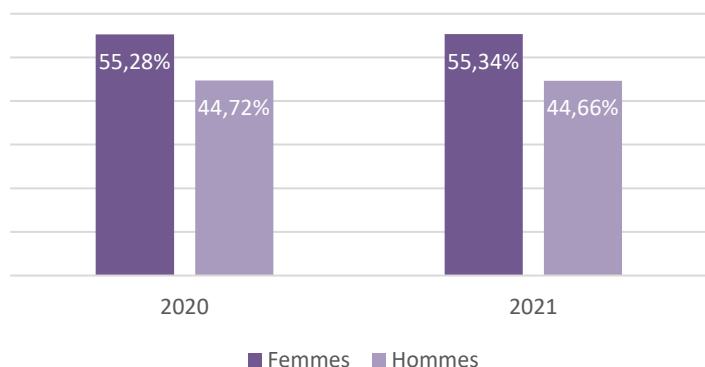
Répartition de l'effectif par genre et catégorie au 31/12/2021



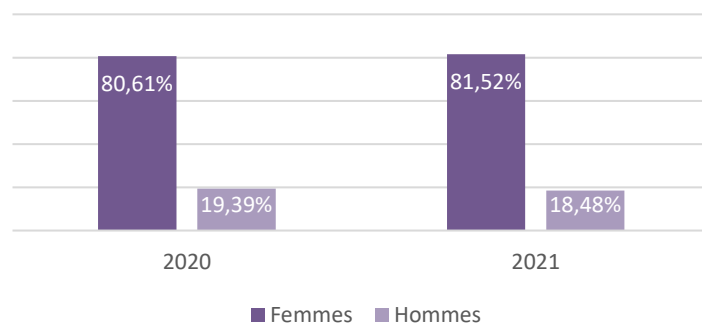
Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31 décembre



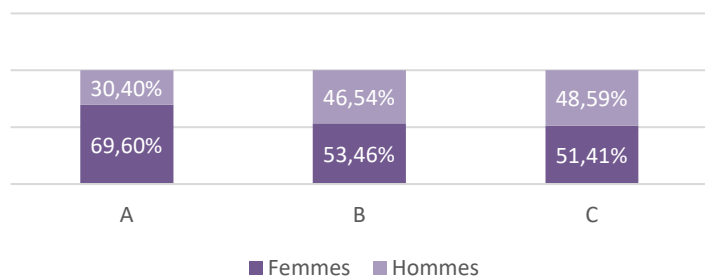
Part des femmes et des hommes sur emplois permanents au 31/12/2021



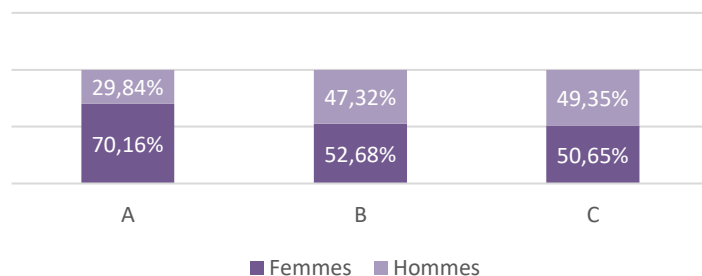
Part des femmes et des hommes sur emplois non permanents au 31/12/2021



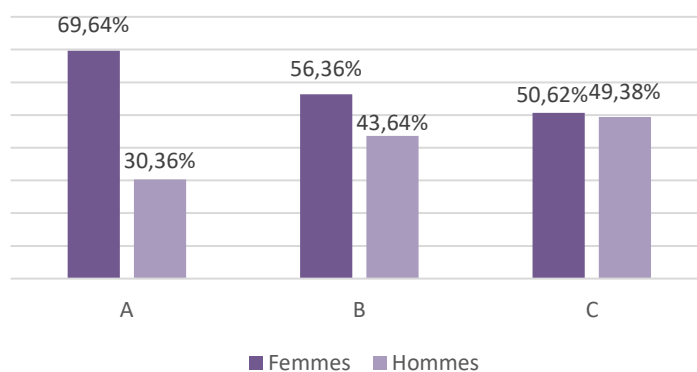
Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques en fonction de leur catégorie statutaire au 31/12/2021



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



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

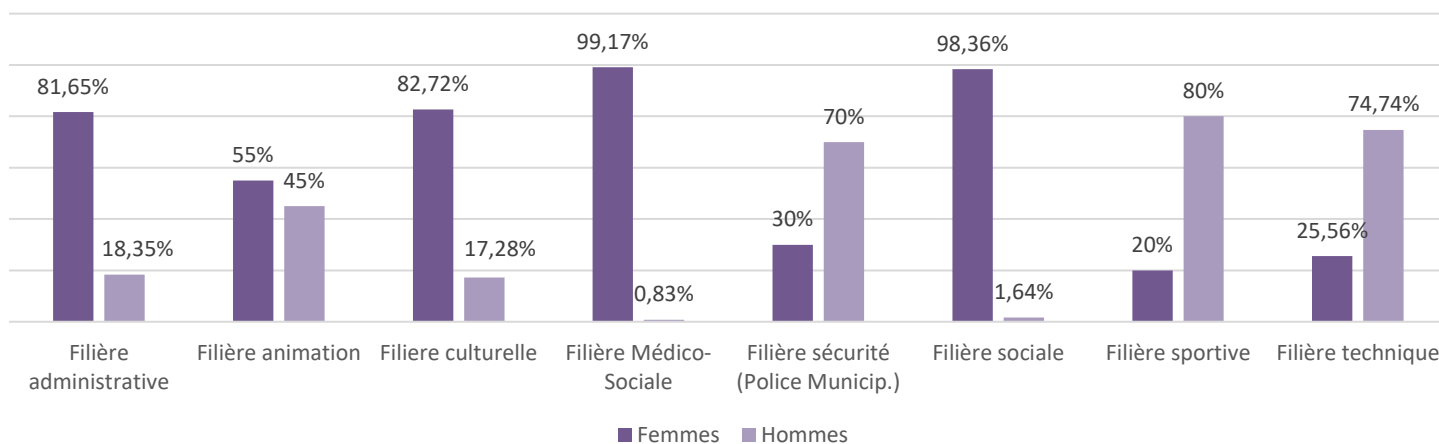




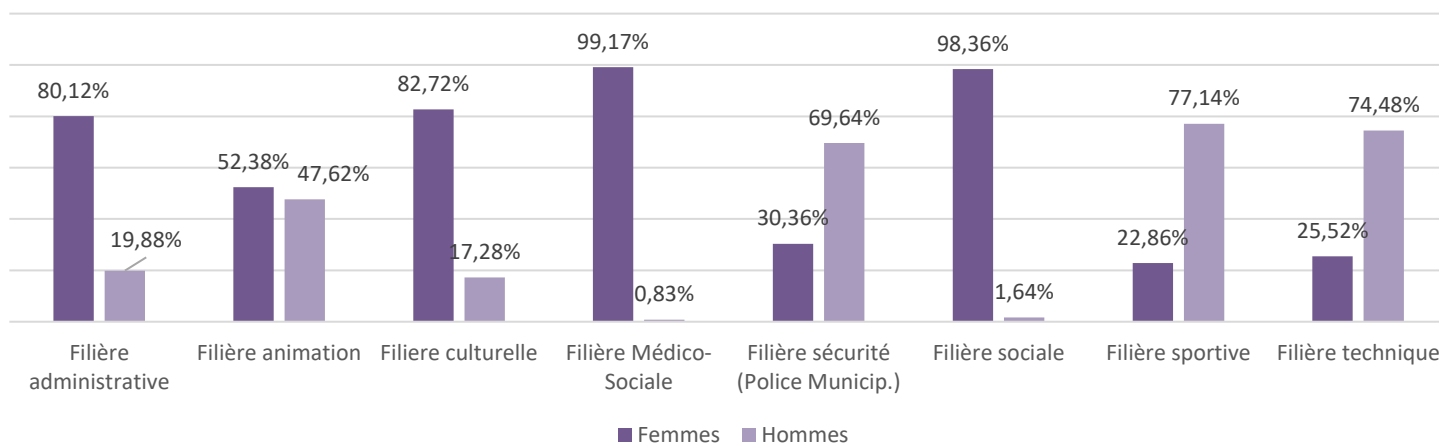
INDICATEUR

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

Part des agents par genre et par filière
(titulaires et contractuels sur emplois permanents) au 31/12/2020



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

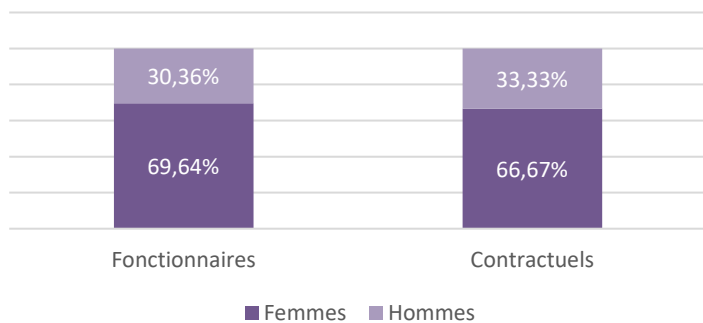




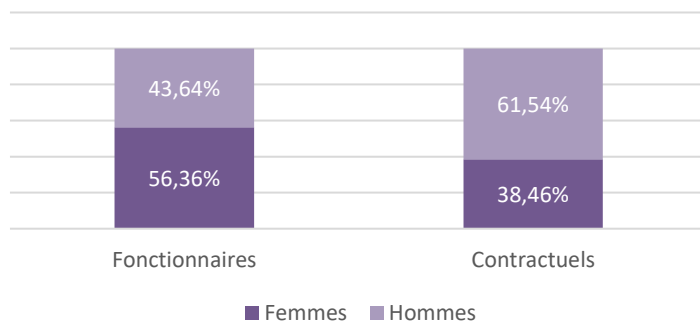
INDICATEUR

Effectifs genrés par catégorie hiérarchique pour les titulaires et contractuels sur emplois permanents.

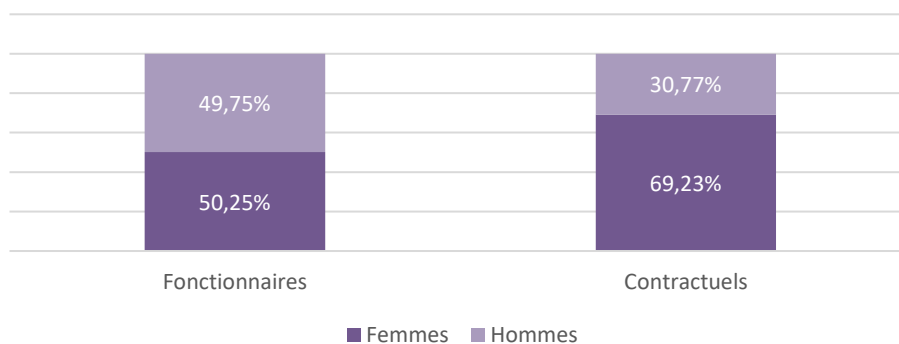
Part des femmes et des hommes de **catégorie A** sur emplois permanents au 31/12/2021

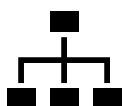


Part des femmes et des hommes de **catégorie B** sur emplois permanents au 31/12/2021



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





POSITIONNEMENT

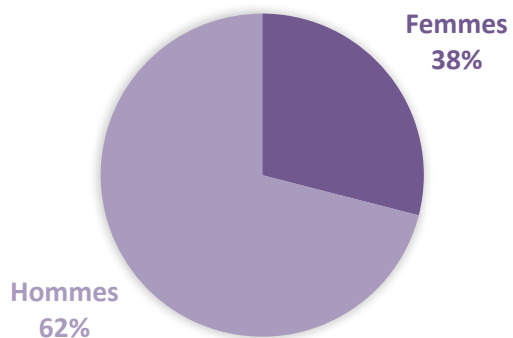


INDICATEUR

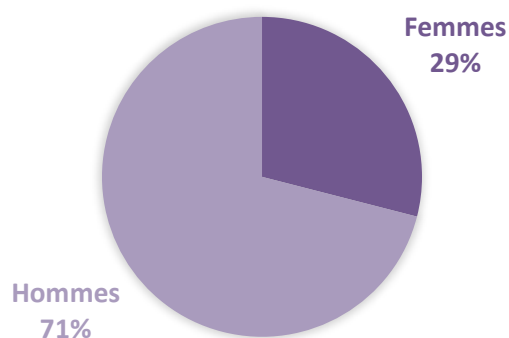
Répartition des effectifs sur les postes à responsabilité pourvus (organigramme général)

Répartition des effectifs des postes à responsabilité	Hommes	Femmes	Total
2020	38 (45%)	48 (55%)	86
2021	43 (44%)	55 (56%)	98

Part des femmes et des hommes sur emplois de direction au 31/12/2020



Part des femmes et des hommes sur emplois de direction au 31 /12/2021





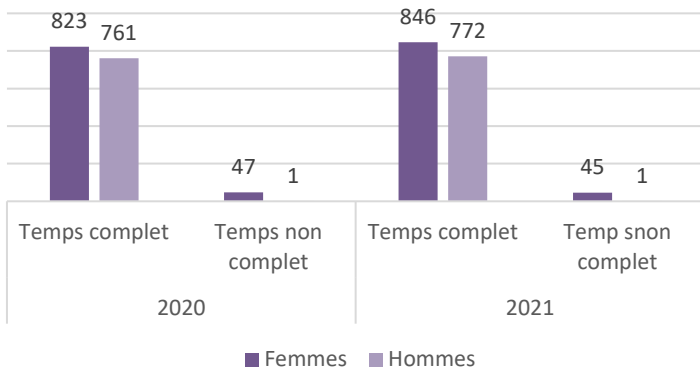
TEMPS DE TRAVAIL



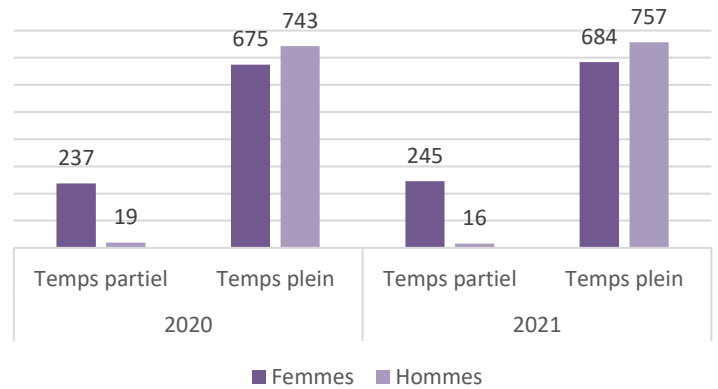
INDICATEUR

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

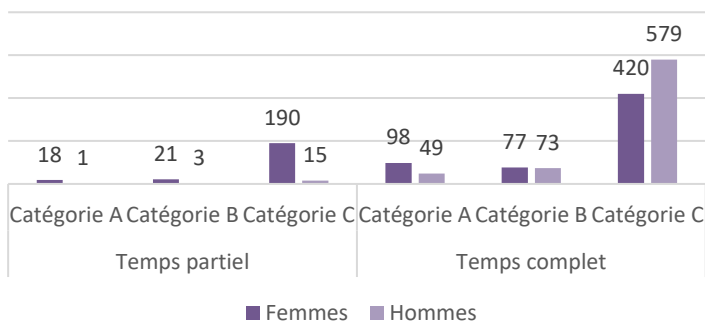
Effectifs temps complet et temps non complet par genre



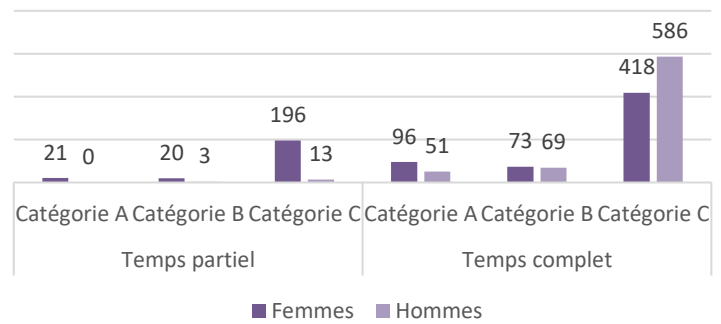
Effectifs temps partiel et temps plein par genre



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



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





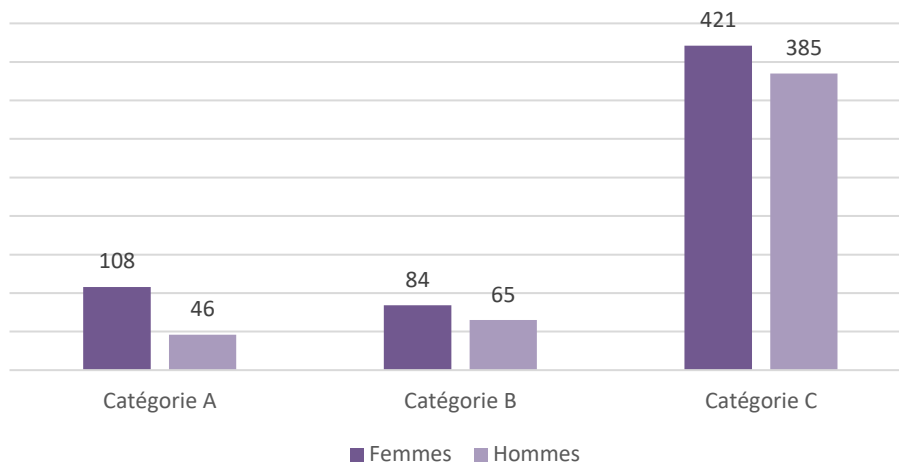
COMPTE EPARGNE TEMPS



INDICATEUR

Nombre d'agents ayant un CET

Nombre d'agents par genre et par catégorie
statutaire ayant un CET au 31/12/2021





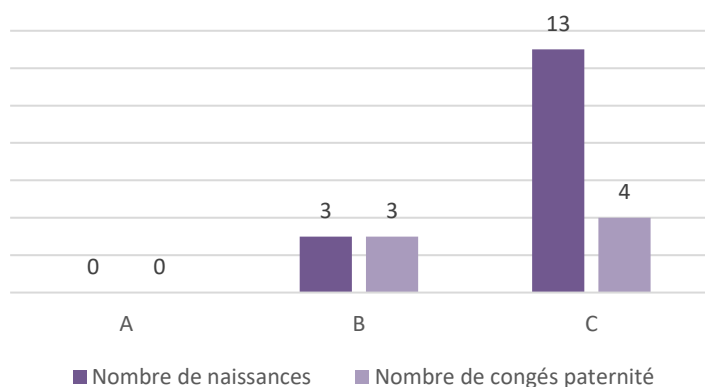
CONGES FAMILIAUX



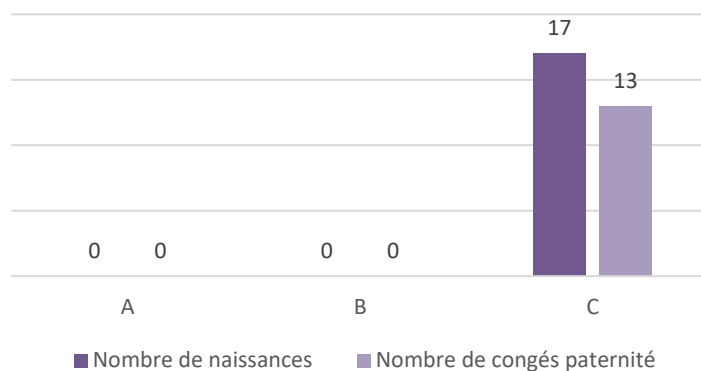
INDICATEUR

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

Nombre de naissances et de congés paternité en 2020

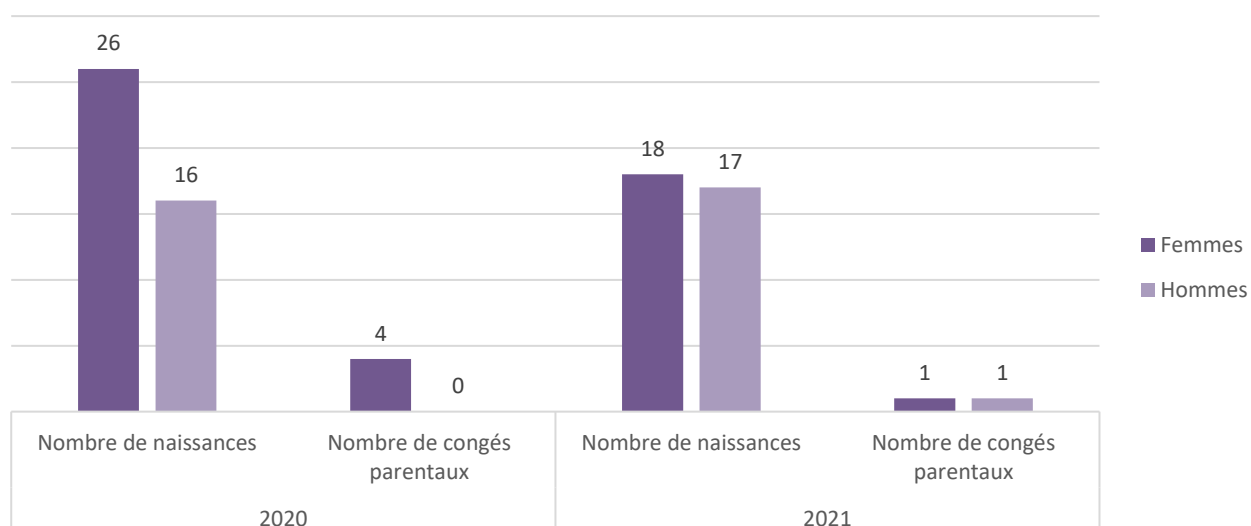


Nombre de naissances et de congés paternité en 2021



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

Nombre de naissances et de congés parentaux





TELETRAVAIL



INDICATEUR

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

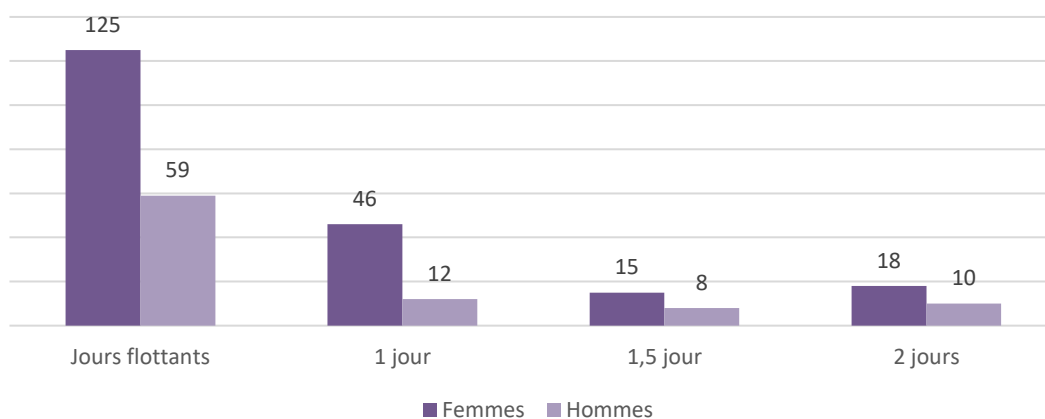
	Nombre	%
Femmes	206	70%
Hommes	89	30%
Total	295	100%



INDICATEUR

Nombre de jours de télétravail demandés

Nombre de jours de télétravail demandés
par genre au 31/12/2021





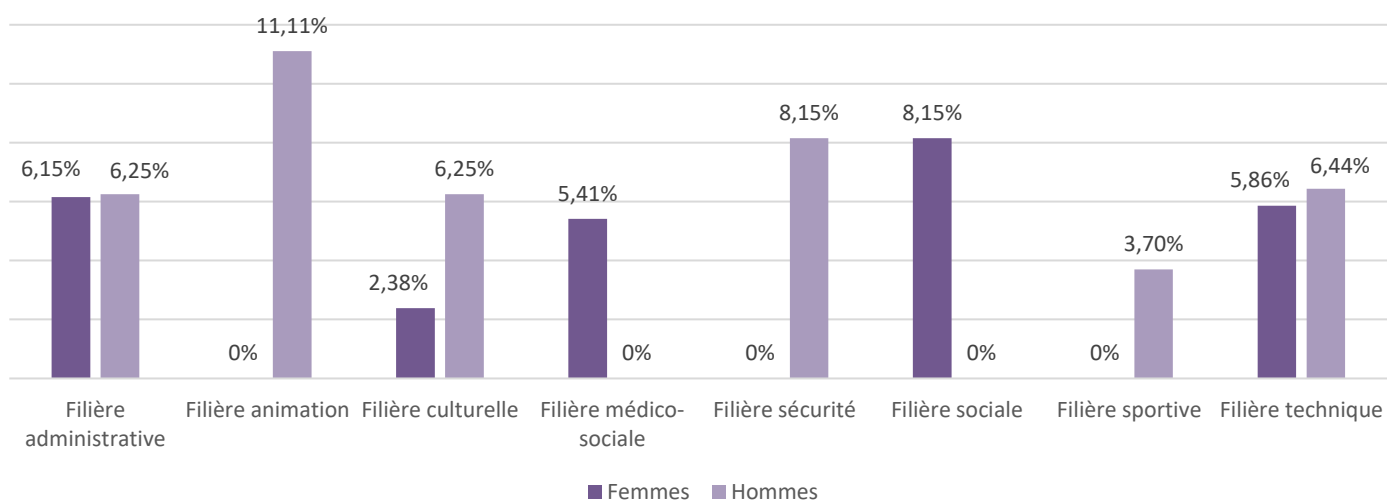
PROMOTIONS



INDICATEUR

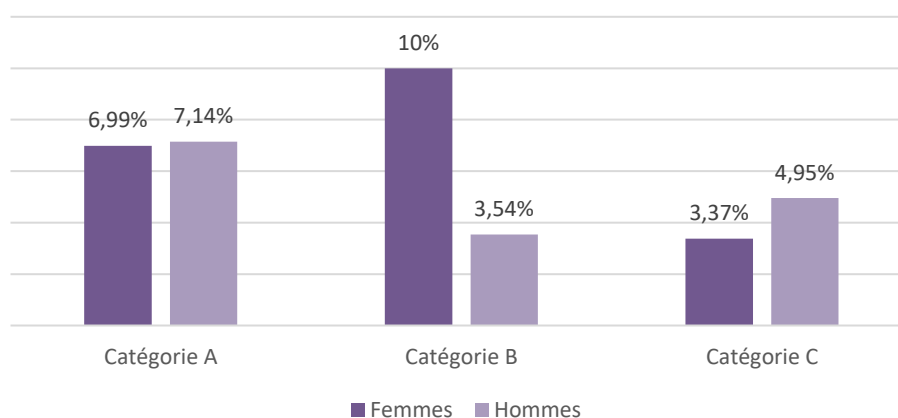
Répartition des agents promus parmi les effectifs et par filière (précision de lecture : exemple : les 6,15 % de femmes promues dans la filière administrative sont calculés par rapport au nombre total de femmes dans la filière)

Part des femmes et des hommes promus au 31/12/2021



Répartition des agents promus parmi les effectifs par catégorie statutaire

Part des femmes et des hommes promus par catégorie statutaire





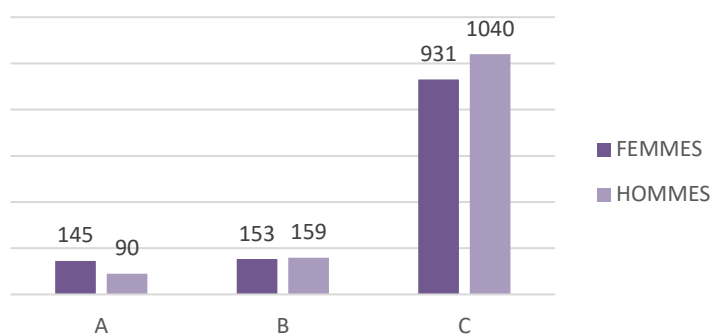
FORMATION



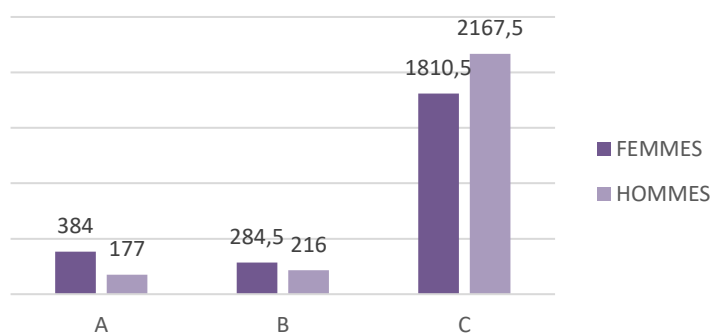
INDICATEUR

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

Nombre d'actions de formation par genre et par catégorie statutaire au 31/12/2020



Nombre d'actions de formation par genre et catégorie statutaire au 31/12/2021





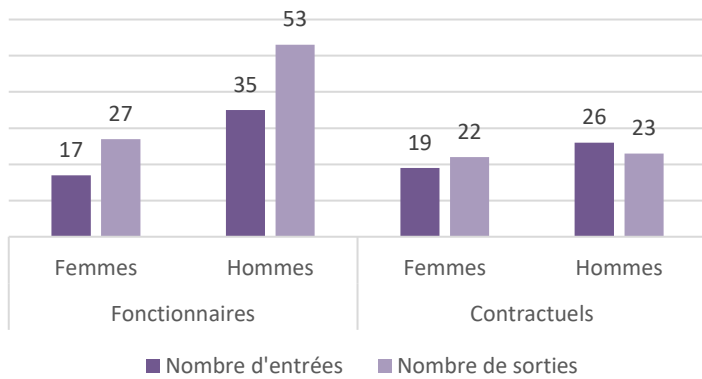
RECRUTEMENT



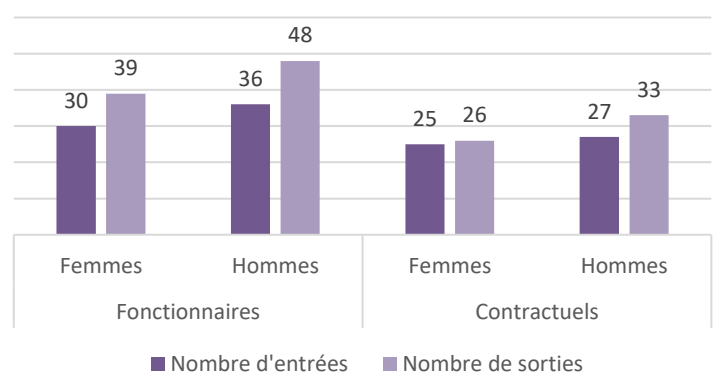
INDICATEUR

Répartition des agents entrants et sortants sur postes permanents par genre et par statut

Nombre d'agents entrants et sortants par genre et par statut au 31/12/2020

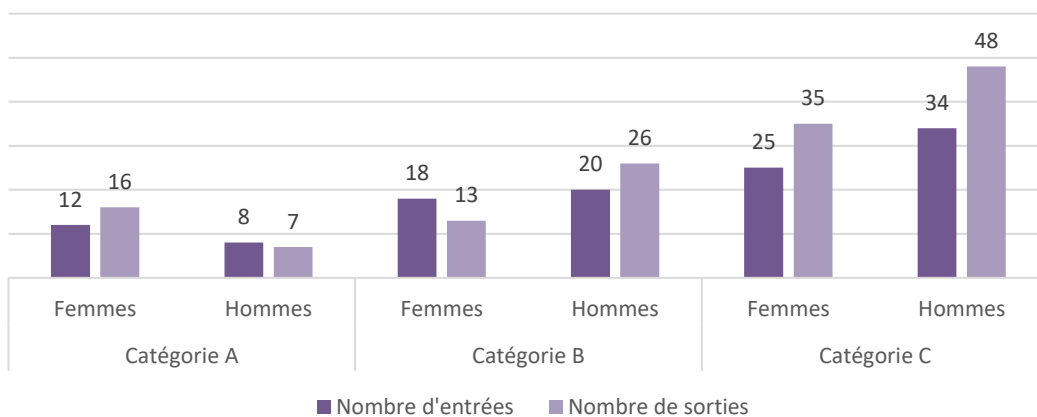


Nombre d'agents entrants et sortants par genre et par statut au 31/12/2021



Répartition des agents entrants et sortants sur postes permanents par catégorie statutaire

Nombre d'agents entrants et sortants par genre et par catégorie statutaire au 31/12/2021

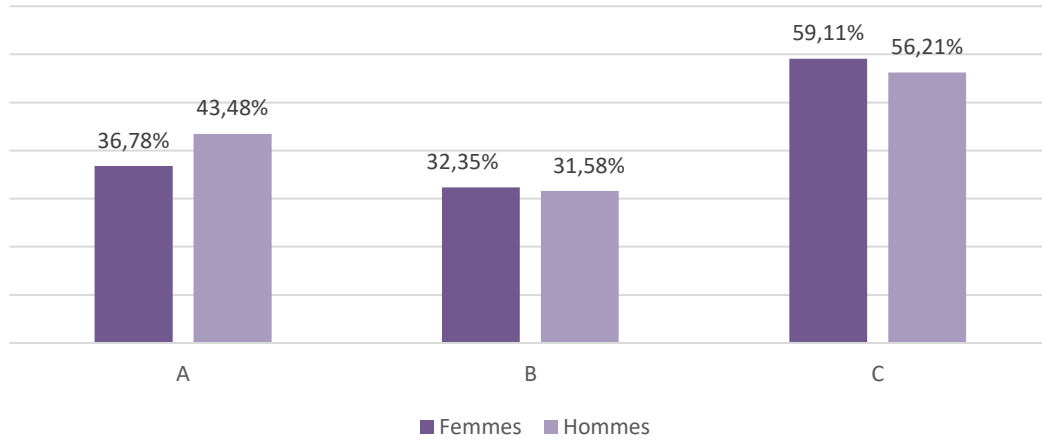




INDICATEUR

Part des agents ayant postulé à au moins un poste parmi ceux bénéficiant d'un compte Mouv'Emploi au 31/12/2021

Part des agents par genre et par catégorie ayant candidaté au moins une fois





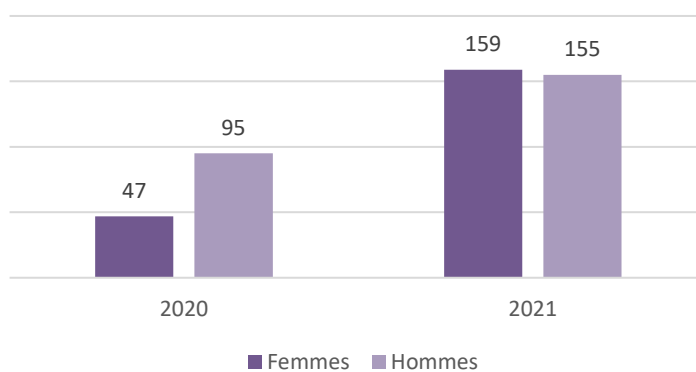
CONDITIONS DE TRAVAIL



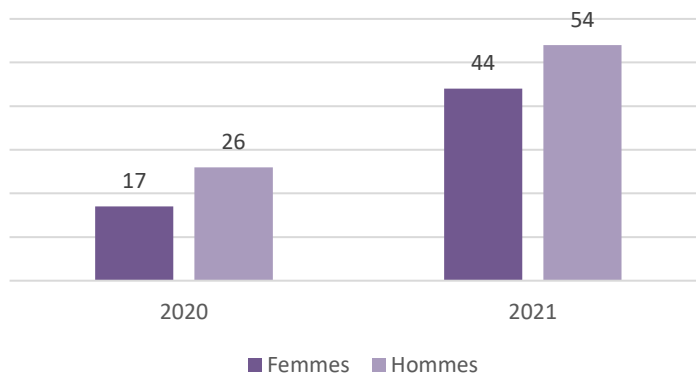
INDICATEUR

Nombre d'accidents de travail au 31 décembre

Nombre d'accidents de service
par genre au 31/12/2021



Nombre d'accidents de service
de plus de 3 jours





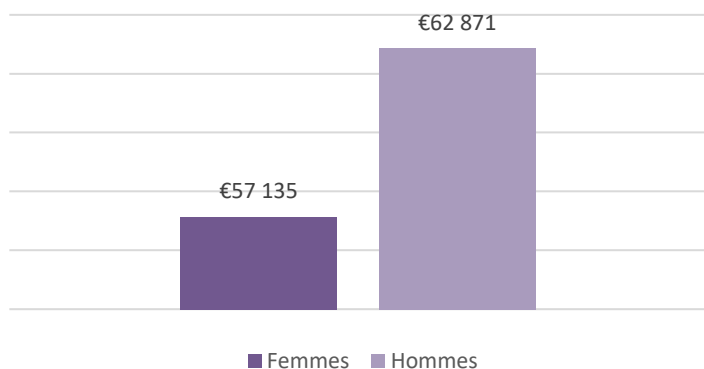
REMUNERATIONS



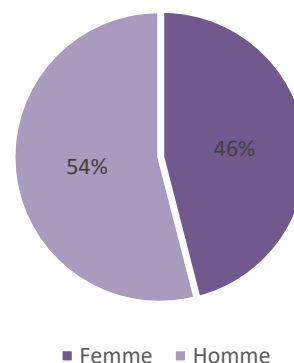
INDICATEUR

Répartition des 100 plus hautes rémunérations de la collectivité

Moyenne en € des 100 salaires les plus élevés par genre en 2021



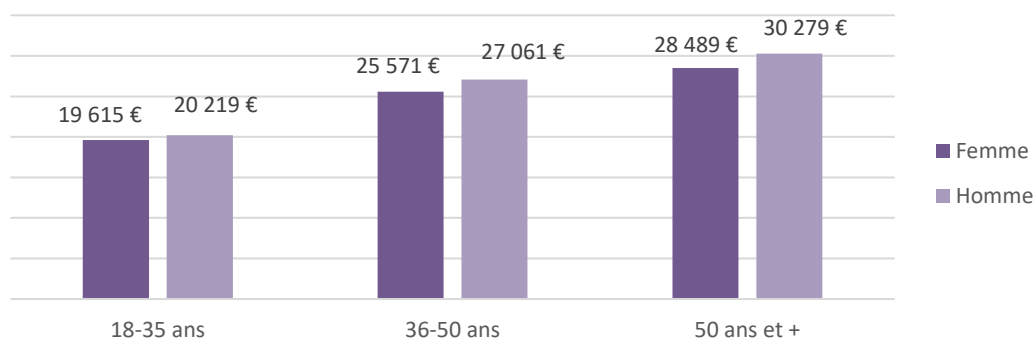
Répartition par genre des 100 salaires les plus élevés en 2021



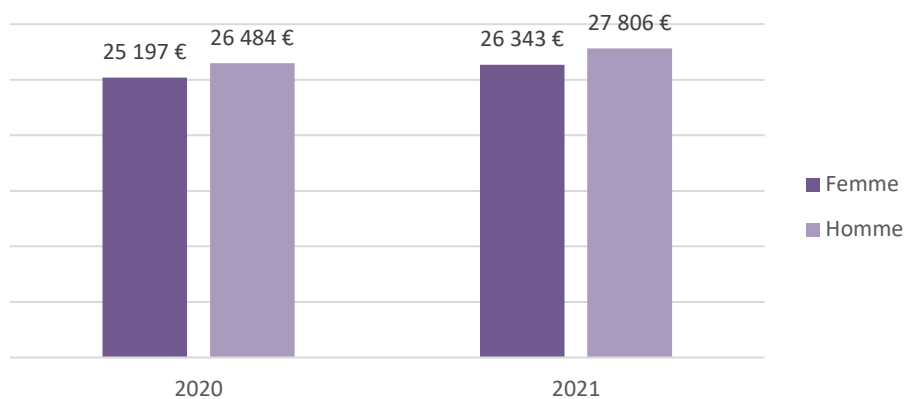
INDICATEUR

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

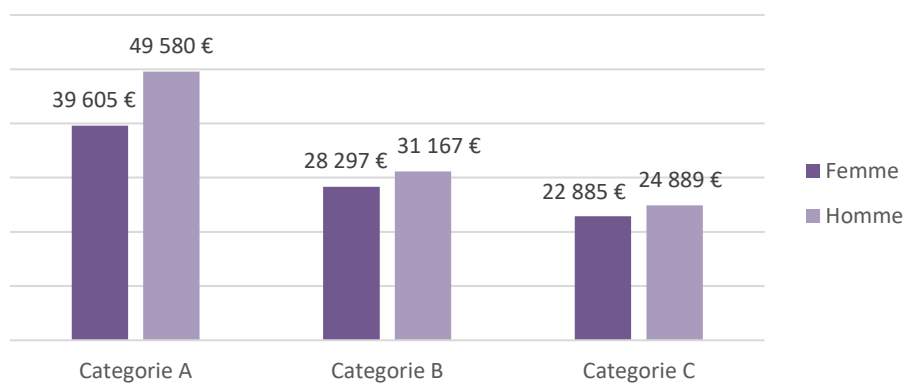
Revenu brut fiscal moyen par tranche d'âge et par genre



Revenu brut fiscal moyen par genre



Revenu brut fiscal moyen par catégorie et genre





Conception

Mission Lutte contre les discriminations

Réalisation et impression

Communication interne et reprographie

Date Janvier 2023

