

MAIRIE DE METZ

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

PROJET DE DELIBERATION

Séance du 28 septembre 2023

DCM N° 23-09-28-18

Objet : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2023.

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 :

- 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). Il convient de rappeler que le statut de la fonction publique territoriale garantit l'égalité de traitement, puisqu'il fixe les éléments qui composent la rémunération (hors régime indemnitaire) d'un fonctionnaire territorial sans critère de genre, mais selon le cadre d'emplois, la filière, la catégorie et le grade. Le nouveau Plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026 sera présenté quant à lui au début de l'année prochaine aux organisations syndicales et au Conseil Municipal.
- 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. Ces politiques sont menées de manière intégrée 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. La commission contre les violences faites aux femmes, installée en novembre 2021, continue sa mise en réseau des partenaires et étudie les différents sujets liés à la lutte contre les violences conjugales afin de faciliter l'émergence de solutions concrètes.

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 2024.

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

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



2023

VILLE DE
METZ

Sommaire

Synthèse	p.2
Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes	p.15
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
Revenus et pauvreté.....	p.21
Retraites	p.13
Plan égalité piloté par la Direction des ressources humaines.....	p.25
Données statistiques	p.26
Plan d'action 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle.....	p.29
Politiques publiques de la Ville de Metz en matière d'égalité	p.31
Petite enfance et familles.....	p.31
Éducation.....	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.42
Action sociale	p.44
Autres domaines d'intervention de la Ville de Metz	p.46
Annexe : indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle.....	p.48

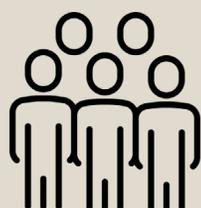
SYNTHÈSE



À METZ

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

AU 1^{ER} JANVIER 2020



120 211
HABITANTS DONT



50,8%
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 :



61% DES 75-89 ANS
73% 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 :

83,6% DES FAMILLES MONOPARENTALES ONT UNE FEMME À LEUR TÊTE ET **16,4 %** UN HOMME

→ **71,7 % DES
MESSINES SONT
DIPLÔMÉES**

À METZ EN 2020

28,3%

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

23,8% DES HOMMES

ET



36,7%

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 2020

67,6%

DES FEMMES DE
15 À 64 ANS SONT
ACTIVES CONTRE

74,5%

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 (10,4%) et un peu moins de femmes (26,3%).

→ REVENUS & PAUVRETÉ



Au niveau national, en 2020, le revenu salarial moyen a augmenté de

1,5%
en euros constants

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%** 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 :

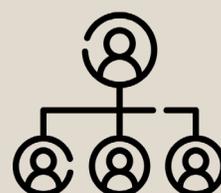
- Rendre effective l'égalité entre les hommes et les femmes
- Développer une meilleure articulation des temps de travail et de vie familiale
- Prévenir les violences faites aux femmes

→ RESSOURCES HUMAINES



2 440

agents en position
d'activité sur postes
permanents et non
permanents dont
62,25%
sont des femmes



Les femmes
représentent
**52% DES
POSTES**

à responsabilité
(chefs de service
et directeurs de
pôle)

.....

LE TAUX DE FÉMINISATION
À METZ EST LÉGÈREMENT
SUPÉRIEUR À LA MOYENNE
NATIONALE



RÉPARTITION PAR FILIÈRE PROFESSIONNELLE :

La filière technique composée de **72,37%** d'hommes représente près de la moitié des postes permanents de la collectivité. Ils ne sont en revanche que **1,8%** à relever de la filière sociale (éducation et petite enfance) qui représente près de **20%** des effectifs.



**TAUX DE FÉMINISATION
PAR CATÉGORIE
STATUTAIRE DES
FONCTIONNAIRES**

A

72,12%

B

70,31%

C

47,95%

→ RÉMUNÉRATION

**L'ÉCART ENTRE LES
FEMMES ET LES
HOMMES EST DE**

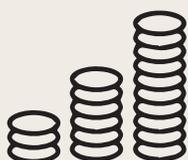
8%



**Il est inférieur
à la moyenne
nationale.**

→ 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



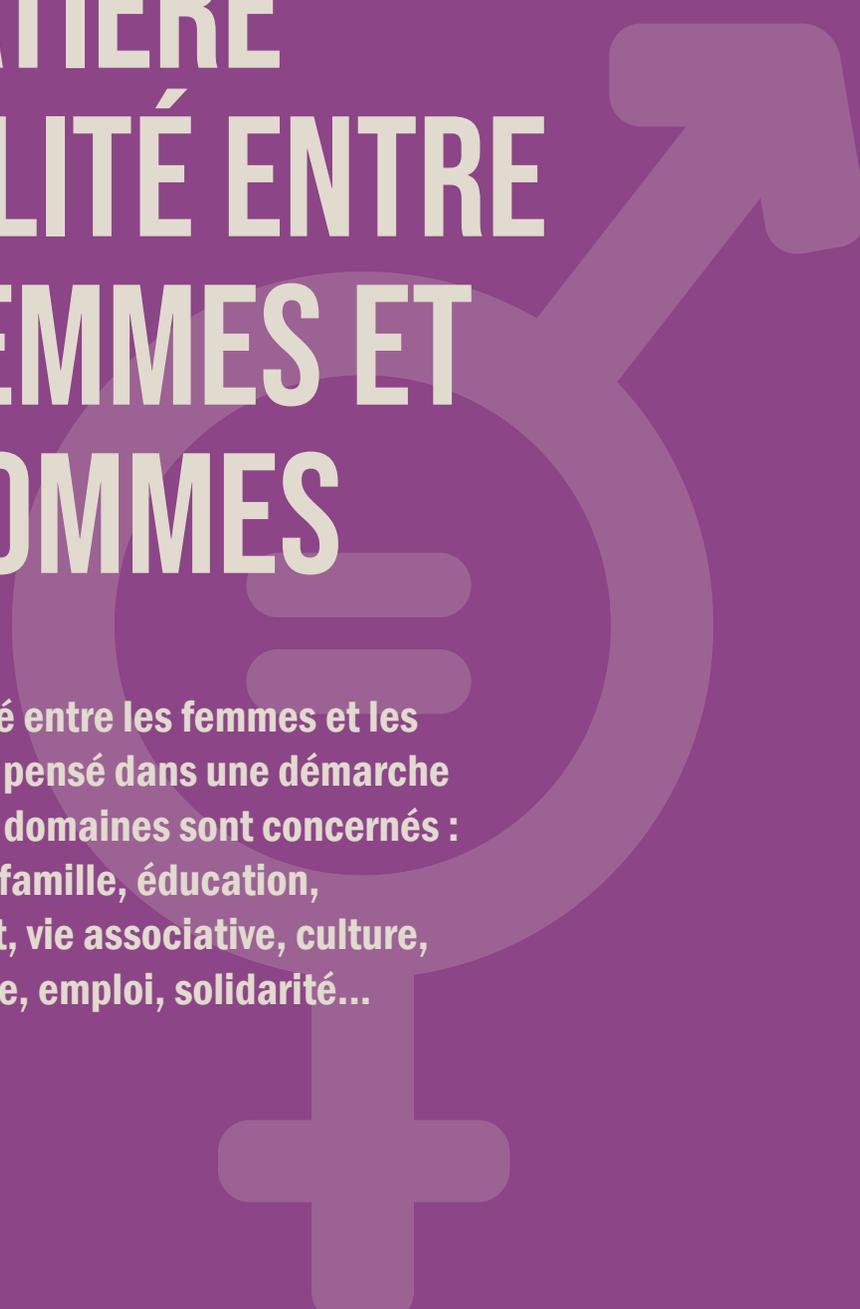
AXE 4

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



La Ville de Metz travaille à la définition d'un nouveau plan
d'action 2024-2026

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, emploi, 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.

→ **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.**

→ **L'offre d'accueil petite enfance couvre un large éventail de besoins tout en favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment s'agissant de l'accès à l'emploi.**



→ ÉDUCATION

+ Promouvoir l'égalité filles-garçons à travers le **Projet éducatif de territoire et le plan mercredi**.

+ **Former et sensibiliser** les acteurs éducatifs et les enfants.

+ Organiser des événements tels que **les Égalistiques** qui ont réuni en 2023, 24 classes, soit 521 élèves et 17 établissements participants.

+ **Un plan de végétalisation** des cours d'écoles permettant de réaménager des espaces de récréation non genrés.

→ 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, les trophées du sport...

+ **Favoriser la pratique sportive féminine dans les quartiers à travers l'École des sports.**



→ CULTURE



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

+ Pérenniser les Journées européennes du Matrimoine

+ Les Bibliothèques-médiathèques de Metz sont **engagées pour l'égalité et l'inclusion**, à travers des animations récurrentes (8 mars...) et des actions éducatives à destination des scolaires.



→ POLITIQUE DE LA VILLE, COHÉSION SOCIALE ET INSERTION

+ **Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité :** la Cité éducative de Metz-Borny s'est engagée dans la lutte contre les discriminations pour sensibiliser les jeunes et favoriser une prise de conscience collective.

+ **Favoriser l'insertion professionnelle :** la Ville de Metz a accueilli 33 salariés en chantier d'insertion. Une partie de ces postes est occupée par des femmes avec 21 femmes soit 63% des effectifs.

→ LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES



+ Un engagement fort contre les violences faites aux femmes à travers la mission dédiée à la lutte contre les discriminations et à l'égalité des femmes et des hommes.

+ La Commission contre les violences faites aux femmes s'est réunie 2 fois lors du 1^{er} semestre 2023 afin de travailler sur l'accompagnement des femmes victimes et leur relogement.

+ Un programme d'actions et de sensibilisation spécifique à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes.

+ L'ouverture prochaine d'un espace dédié aux femmes victimes de violences au sein des locaux du CCAS.



→ 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 réglementaire, sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, présente un état des lieux pour la saison 2022/2023 en termes d'actions mises en œuvre par les services, et pour l'année 2022 en ce qui concerne l'emploi au sein de l'administration.

Il s'articule en 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 dans le cadre du plan 2021-2023 ;**
- **Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées par la collectivité.**

Et une annexe reprenant les éléments statistiques de la Direction des ressources humaines de la Ville de Metz.

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 2022, la France compte 67,8 millions d'habitants, dont 51,7 % de femmes. (51,3 % en 1991). Cette légère hausse est freinée par le rapprochement entre l'espérance de vie des femmes et celle des hommes depuis le milieu des années 1990. La répartition femmes-hommes varie au cours des âges de la vie. Comme dans la plupart des pays, il naît un peu moins de filles que de garçons en France (49% des nouveaux-nés sont des filles).

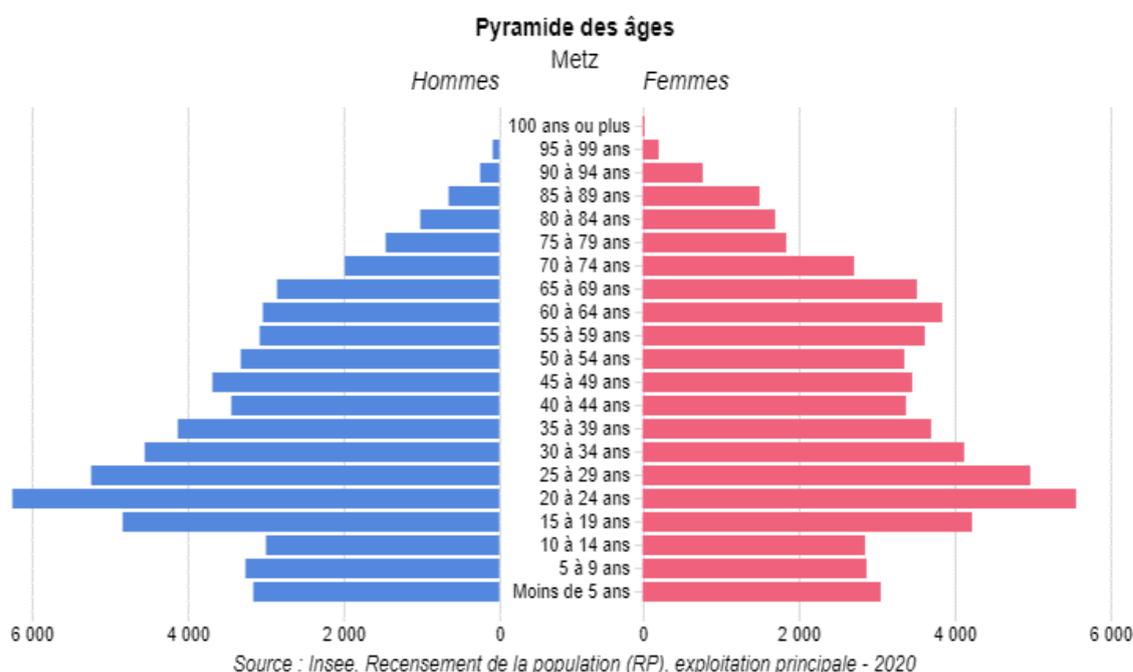
À tout âge, la mortalité des femmes est moins forte que celle des hommes. Les femmes deviennent majoritaires à partir de 26 ans en 2022. Leur part augmente ensuite avec l'âge, surtout aux âges élevés.

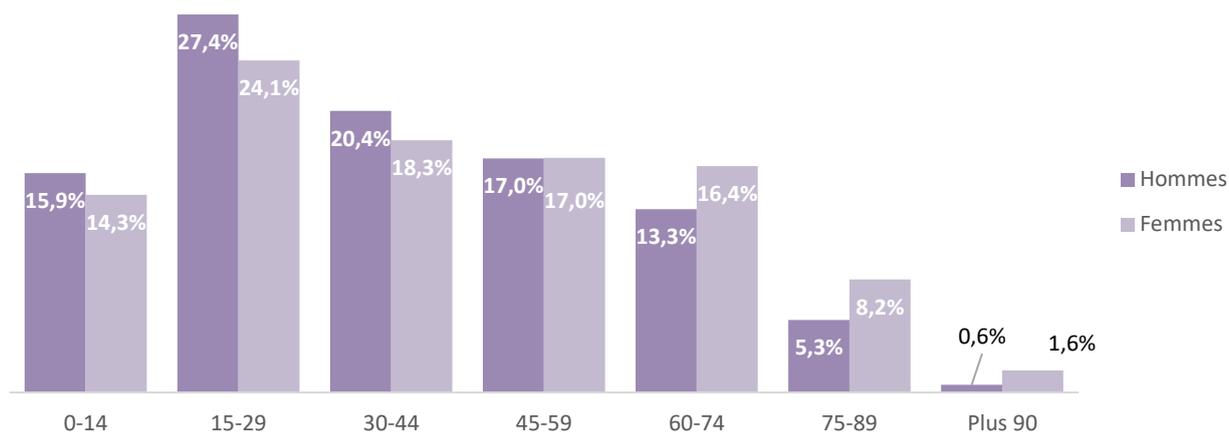
Alors que 53% des sexagénaires sont des femmes, elles représentent 61% des octogénaires, 73% des nonagénaires et 84 % des centenaires. Après 110 ans, les « super-centenaires » sont presque toutes des femmes.

Au 1^{er} janvier 2020, Metz compte 120 211 habitants (+ 0,02% / 2014), dont 50,8% de femmes.

La variation annuelle moyenne de la population entre 2014 et 2020 est de 0,36% dont 0,44% dû au solde naturel, et -0,08% dû au solde des installations et des départs.

Population messine par genre et âge





Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2020

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

Âges	Nombre Hommes	Evolution 2014/2020	Nombre Femmes	Evolution 2014/2020
0 à 14 ans	9 406	-2%	8 765	-3,8%
15 à 29 ans	16 280	+ 3,8%	14 727	+2,5%
30 à 44 ans	12 075	+1,5%	11 181	-
45 à 59 ans	10 042	+1,2%	10 411	-5,8%
60 à 74 ans	7 859	+8,5%	10 035	+17,4%
75 à 89 ans	3 105	+7,1%	5 014	-0,9%
90 ans ou plus	329	+55%	981	+17,5%
Total	59 098	+2,8%	61 113	+1,6%

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2020 Metz

La composition des ménages

En France, les femmes se mettent plus précocement en couple que les hommes : en 2018, à 20 ans, 12% d'entre elles le sont contre 5% des hommes. La vie en couple est plus fréquente pour les femmes que pour les hommes jusqu'à 40 ans, âge où elle concerne 72% d'entre elles et d'entre eux.

Le rapport s'inverse ensuite, puis les écarts se creusent à partir de 60 ans, car les femmes,

souvent plus jeunes que leurs conjoints, vivent en moyenne plus longtemps.

En 2020, 69% des femmes et 83% des hommes qui résident avec des enfants mineurs sont des parents de famille «traditionnelle», soit 5,3 millions de femmes et autant d'hommes. Avec la hausse des

séparations, les adultes sont de plus en plus souvent parents de familles monoparentales : 1,6 million de femmes et 0,3 million d'hommes résident ainsi sans conjoint. 82% des parents de famille monoparentale sont des femmes, contre 85% en 2011.

Plus de 700 000 familles sont des familles recomposées.

Ménages messins selon leur composition

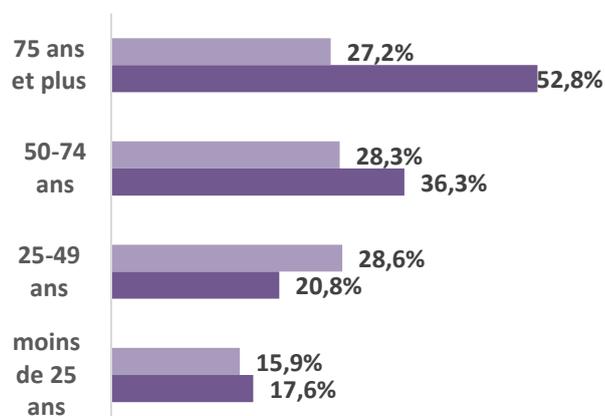
	Valeur	Évolution 2009/2020
Nb de ménages d'une personne	30 892	+18,9%
➤ hommes seuls	14 210	+25,3%
➤ femmes seules	16 682	+14%
Autres ménages sans famille	1 403	- 18%
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	28 137	- 4,8%
➤ un couple sans enfant	11 989	-5%
➤ un couple avec enfant(s)	10 314	- 10,1%
➤ une famille monoparentale	5 834	+7 %
Ensemble	60 433	+5,6%

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation complémentaire – 2020

À Metz, en 2020, la part des ménages composés d'une seule personne et de ménages avec famille, est respectivement de 51,2% et de 46,6%.

Si la part des ménages monoparentaux, avec 1/10 des ménages, est moindre à Metz, par rapport au niveau national, les femmes restent les principales exposées à la monoparentalité : 83,6% des familles monoparentales ont une femme à leur tête contre 16,4% un homme.

Les personnes vivant seules selon le genre et l'âge



■ Part des hommes vivant seuls de la classe d'âge
 ■ Part des femmes vivant seuls de la classe d'âge

Source : Insee, Recensement de la population, 2020

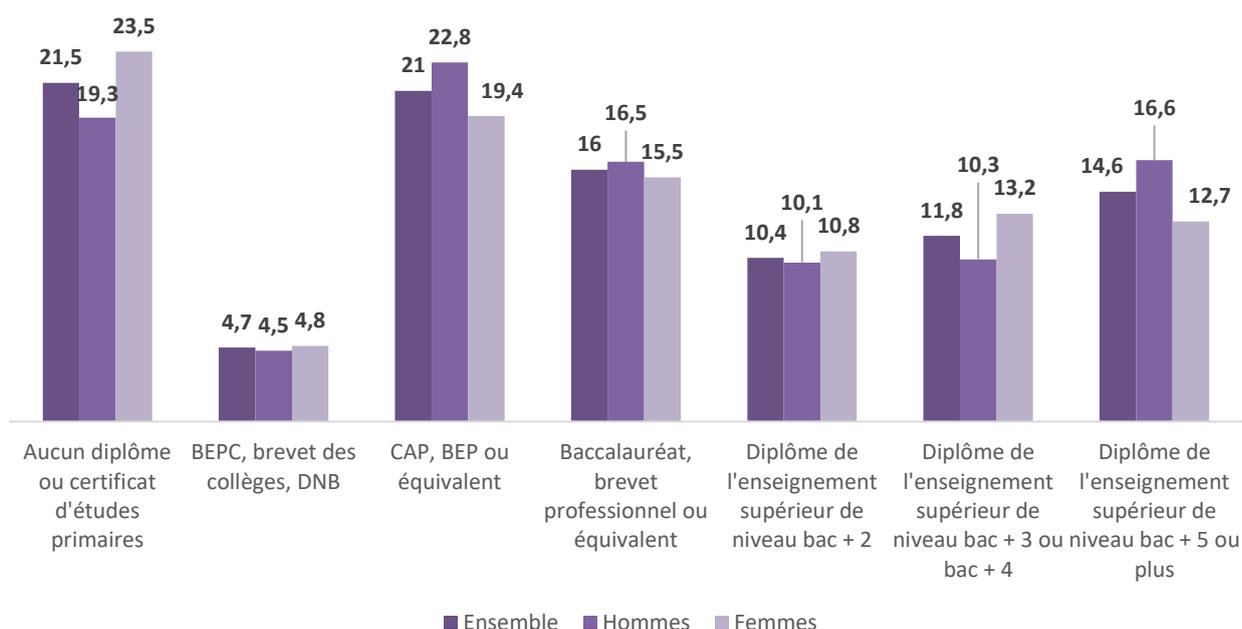
Diplômes, emploi et activité des femmes

Niveau de diplôme des femmes

En 2020, en France, parmi les personnes âgées de 25 à 64 ans, les femmes sont plus diplômées que les hommes : 42% d'entre elles sont diplômées du supérieur, contre 37% des hommes. Cet écart entre femmes et hommes est plus marqué pour les jeunes générations. Ainsi, il est de 2 points parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans, mais atteint 7 points parmi celles âgées de 25 à 34 ans.

Les femmes sorties de formation initiale depuis un à quatre ans, sont aussi souvent en emploi que les hommes (69% en moyenne de 2017 à 2020). Le taux d'emploi est presque le même parmi les femmes et les hommes diplômés du supérieur (83% et 84%). Il est en revanche plus élevé pour les hommes parmi les diplômés du secondaire (64% contre 59%) et parmi les peu ou pas diplômés (32% contre 25%).

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le genre à Metz (en %)



Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023

En 2020, à Metz, on constate que 28,3% 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, l'écart diminue en faveur des hommes : 36,7% des femmes sont diplômées du supérieur en 2020 et 37% pour les hommes.

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

En 2020, en France, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établit à 67,6%, contre 74,5% pour les hommes ; les femmes représentent 48,5% de la population active au sens du Bureau international du travail (BIT).

Pour les femmes comme pour les hommes, le taux d'activité augmente avec le niveau de diplôme. En 2020, 85,2% des femmes âgées de 15 à 64 ans diplômées du supérieur sont actives (89,5% pour les hommes), contre

52,7% pour celles qui n'ont pas de diplôme ou un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat (65,1% pour les hommes).

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 2014/2020	Actifs en emploi	Taux d'emploi (%)	Evolution 2014/2020
Ensemble	40 147	26 657	66,4	+1,1%	22 234	55,4	+2,59%
15 à 24 ans	9 761	3 723	38,1	+5,8%	2 823	28,9	+13,8%
25 à 54 ans	22 936	18 960	82,7	-0,4%	15 917	69,4	+0,4%
55 à 64 ans	7 450	3 973	53,3	+7,5%	3 494	46,9	+7,6%

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2020

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	79 680	100	50,5	92,4	51,7	35,8
Agriculture	125	0,4	31,2	71,5	36,6	17,9
Industrie	5 271	6,6	25,7	94,7	25,4	30,7
Construction	4 421	5,3	11	81	13,2	1,3
Commerce, transports, services divers	37 558	47,1	48,5	90,5	49,8	36,6
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	32 304	40,5	62,3	95,9	62,5	57,1

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2020

L'emploi partiel des femmes

En 2020, en France, parmi les personnes en emploi, les femmes travaillent bien plus souvent que les hommes à temps partiel : 27,4% contre 8,4%. Les écarts entre femmes et hommes face au temps partiel se réduisent au cours des dernières années : depuis 2014,

le temps partiel recule parmi les femmes, alors qu'il augmente modérément parmi les hommes.

En 2020, les femmes représentent 75,6% des personnes travaillant à temps partiel.

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

Catégories	Femmes	dont % temps partiel	Evolution 2014/2020	Hommes	dont % temps partiel	Evolution 2014/2020
Ensemble	20 646	26,3	-4,7%	22 853	10,4	+25%
15 à 24 ans	2 739	38,1	-6,4%	3 271	20,2	-5,6%
25 à 54 ans	14 702	23,8	-4	16 784	8,8	+46,7%
55 à 64 ans	3 205	27,8	-10,3%	2 798	8,5	-5,6%

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2020

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 (10,4%) et un peu moins de femmes (26,3%). 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

En France, en 2019, le revenu salarial annuel moyen dans le secteur privé et la fonction publique s'élève à 18 970€ pour les femmes, soit un niveau inférieur de 22% à celui des hommes. Le revenu salarial médian des femmes est inférieur de 16% à celui des hommes. Cet écart s'amplifie à la fois sur les bas revenus (écart de 25% pour le premier décile du revenu salarial) et sur les hauts revenus (écart de 21% pour le neuvième décile).

En 2020 à Metz, toutes catégories socio-professionnelles confondues, les femmes ont un salaire net moyen horaire inférieur de 15% 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 17,2% 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 de la famille.

À Metz en 2020, la moitié des familles monoparentales dispose de 1 381€ 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 2 205€ par mois.

Revenu médian mensuel (2020)	
Couples sans enfants	2 205€
Couples avec enfants	1 648€
Hommes seuls	1 665€
Femmes seules	1 653€
Familles monoparentales	1 381€

Source : Insee, FiLoSoFi 2020.

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. Il correspond à un revenu disponible de 1 102€ par mois pour une personne vivant seule et de 2 314€ pour un couple avec deux enfants âgés de moins de 14 ans.

départemental et 14,6% au niveau national. 23 686 personnes sont sous le seuil de pauvreté. Le taux de pauvreté correspond au pourcentage de personnes dont le revenu est inférieur à 60% du revenu médian

Les écarts de niveaux de vie entre les femmes et les hommes s'expliquent notamment par le fait que 83,6% des familles monoparentales ont une femme à leur tête ; or, ces familles ont un niveau de vie médian nettement inférieur à celui des personnes seules et des couples.

Le taux de pauvreté à Metz est de 23%, 18% à l'échelle de la Métropole, 15,3% au niveau

Le risque de pauvreté diffère selon le genre



Des femmes majoritaires : la féminisation de la société liée au vieillissement

Au 1^{er} janvier 2022, 14,2 millions de personnes âgées de 65 ans ou plus résident en France, soit 21% de la population. 57% des seniors sont des femmes et, du fait de leur plus grande longévité, leur part croît avec l'âge : elles représentent 53 % des personnes âgées de 65 ans, 57% de celles de 80 ans et 77% de celles de 95 ans.

En 2018, 96 % des seniors âgés de moins de 80 ans habitent à domicile, chez elles ou chez un proche (le plus souvent un enfant). Au-delà de 80 ans, la part des personnes vivant à domicile décroît lentement avec l'âge. À 90 ans, encore 79% des personnes résident à domicile.

À Metz, en 2020, on compte 27 323 personnes âgées de 60 ans et plus (17 894 personnes âgées de 60-74 ans et 9 428 personnes âgées de 75 ans et plus) soit 22,7% de la population messine.

L'indice d'évolution des générations âgées 60-74 ans/75 ans et plus est de 1,9%. Plus cet indice est élevé, plus le vieillissement attendu sur le territoire est important : si les 60-74 ans sont nombreux par rapport à leurs aînés et vieillissent sur place alors la part des 75 ans et plus va augmenter.

Les ménages de 60-74 ans correspondent à 20,7% des ménages composés d'une personne seule et 13,3% des ménages de 75 ans et plus.

98,4% des hommes âgés de 60-74 ans vivent à domicile et 91,5% des 75 ans et plus, contre 99% pour les femmes de 60 à 74 ans et 85,1% des femmes âgées de 75 ans et plus.

Le ratio aidants / aidés est le rapport entre les proches des personnes âgées et notamment leurs enfants (personnes âgées de 55 à 64 ans) et les personnes âgées dépendantes par la population de 85 ans et plus vivant à domicile, à Metz, il est de 5,3 aidants pour une personne à aider.

En France, fin 2019, 16,7 millions de retraités perçoivent au moins une pension de droit direct auprès des régimes de retraite français. Parmi eux, 14,2 millions sont âgés de 65 ans ou plus, dont 7,6 millions de femmes et 6,6 millions d'hommes. Ces retraités reçoivent en moyenne 1459€ par mois. Les femmes perçoivent en moyenne 1 272€, soit 24 % de moins que les hommes (1 674 €).

En 2022 à Metz, 20 896 personnes bénéficient d'une retraite du régime général versée par la CARSAT dont 58,5% sont des femmes. Près de 90% des retraités sont âgés de plus de 65 ans. La moyenne d'âge s'élève à 73,7 ans pour les hommes contre 75,1 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.

Répartition de la population messine de plus de 50 ans par tranche d'âge

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
51 à 54 ans	1	0	1
55 à 59 ans	81	10	91
60 à 64 ans	1 249	983	2 232
65 à 69 ans	2 848	2 168	5 016
70 à 74 ans	2 839	2 184	5 023
75 à 79 ans	1 854	1 521	3 375
80 à 84 ans	1 340	965	2 305
85 à 89 ans	1 147	526	1 673
90 à 94 ans	630	245	875
95 à 99 ans	219	53	272
100 ans et +	28	5	33
Total	12 236	8 660	20 896

Sources : CARSAT, 31/12/2022

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 747,57€ par mois. À Metz, 7 024 retraités perçoivent ce minimum contributif, dont 76,1% de femmes.

Nombre de pensions portées au minimum contributif

Hommes	1 675
Femmes	5 349
Ensemble	7 024

Sources : CARSAT, 31/12/2022

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 (961,08€ par mois pour une personne seule, qu'elle soit célibataire, divorcée ou veuve, ou 1 492,08€ pour un couple).

En France, en 2019, 601 600 personnes en bénéficient, soit 3,7% des 62 ans ou plus. Près des trois quarts des titulaires sont des personnes seules ; parmi elles, près de 7/10 sont des femmes.

À Metz, 1 392 personnes en bénéficient soit 6,6% des retraités, 3,6% au niveau national. Les hommes représentent 43%, les femmes 57%.

Le plan égalité piloté par la Direction des ressources humaines

En tant qu'employeur, la Ville de Metz s'est engagée dans une démarche 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 interne d'un référent handicap 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.

En interne, la prise en compte de l'égalité professionnelle s'est accompagnée en 2016, de l'élaboration du premier rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté à l'assemblée délibérante.

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.

Sous l'impulsion d'un cadre juridique qui se renforce, mais aussi d'actions volontaristes mises en œuvre, des progrès ont été réalisés ces dernières années pour réduire les écarts de rémunération (refonte du Régime indemnitaire (RIFSEEP), suppression des jours enfants malades et autres cas d'absences liés à la maternité dans la déduction du complément indemnitaire annuel (CIA)...), formation régulière : 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, la loi 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 2021-2023. À travers ce dernier, la Ville de Metz, à son échelle et dans sa responsabilité d'employeur, contribue à faire évoluer cet enjeu sociétal majeur et parvient à des résultats concrets et mesurables.

Ce rapport fait état de données statistiques établies au 31 décembre 2022. Globalement, les indicateurs sont stables, la structuration socio démographique des effectifs ayant peu varié sur cette période.

Il est important d'indiquer que suite au changement de logiciel RH au cours de l'année 2021, certains chiffreages ont pu être modifiés de manière rétroactive.

Les effectifs

Au 31 décembre 2022, la Ville compte **2 440 agents en position d'activité sur postes permanents et non permanents dont 62,25% de femmes.**

Ce taux de féminisation reste stable par rapport à 2021 (62,27%). Il est légèrement supérieur à celui de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (61% des agentes en 2018).

La part de femmes sur emplois permanents (titulaires et contractuels) est en légère hausse, avec une proportion de 55,44% de femmes (54,60% en 2021).

On notera un taux important de féminisation des emplois non permanents qui continue de progresser : 83,30% (81,52% en 2021) 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 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 poursuit son plan de dé-précarisation des emplois de la restauration scolaire, d'encadrement et de la petite enfance.

Répartition par filière professionnelle pour les emplois permanents

Comme pour les années précédentes, le déséquilibre persiste dans certains métiers à dominante soit masculine, soit féminine, selon les filières professionnelles.

Ainsi la filière technique, qui représente près de la moitié des postes permanents de la collectivité, est composée de 72,37% d'hommes. La part des femmes dans cette filière est en légère hausse par rapport à 2021 (27,63% contre 25,52%). Les hommes ne sont en revanche que 1,80% à relever de la filière sociale, filière également bien représentée dans la collectivité au travers des secteurs éducation et petite enfance. La faible mixité de ces 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.

Les femmes sont présentes à hauteur de 27,10% des effectifs dans la filière police municipale, chiffre en légère baisse par rapport à 2021 (30,36%). Cette représentativité est néanmoins 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 82,01% des métiers administratifs (en légère augmentation par rapport à 2021 : 80,12%) mais aussi 83,72% de ceux de la filière culturelle (taux légèrement supérieur à 2021 (82,72%).

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 des directeurs et chefs de service, les femmes représentent 52% des postes à responsabilité pourvus.

La représentation féminine sur les postes de direction de pôles est de 5 directrices sur 17 postes, soit presque 1/3 des postes. L'équipe de direction générale est quant à elle féminisée à hauteur de 66% (3 femmes et 2 hommes).

Répartition par catégorie statutaire

Pour les fonctionnaires de catégorie A sur emplois permanents, le taux de féminisation est de 72,12% (en hausse par rapport à 2021 : 69,64%).

70,31% des fonctionnaires de catégorie B sont des femmes, soit une forte hausse par rapport à 2021 (56,36%). Cette évolution est due à la revalorisation des carrières d'auxiliaires de puériculture au 1^{er} janvier 2022, passant de la catégorie C à B.

Le taux de représentativité féminine des fonctionnaires en catégorie C s'élève à 47,95%, proportion inférieure à 2021 (50,25%).

Pour les contractuels sur postes permanents, la part des hommes et des femmes de catégorie A est identique aux fonctionnaires. À savoir, 72,12% pour les fonctionnaires femmes et 71,43% pour les contractuels femmes. S'agissant de la catégorie B, l'écart entre les hommes et les femmes est plus équilibré. Quant à la catégorie C, la part des femmes (47,95% chez les fonctionnaires et 65,85% chez les contractuels) est plus importante et s'explique, notamment, par le recours aux agents contractuels au sein du Service périscolaire.

Temps de travail

En matière de temps de travail, les disparités entre les femmes et les hommes sont toujours aussi notables.

En 2022, le taux des femmes à temps partiel (sur emplois permanents) est de 13,66 % soit légèrement inférieur à 2021 (14,39%). 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 : 153, contre 19 en catégorie A et 58 en catégorie B. De même, les postes à temps non complet sont majoritairement féminins : 73 femmes et 2 hommes. Ces chiffres sont dans la lignée des statistiques nationales.

À noter que parmi les 1 159 agents qui ont un Compte Epargne-Temps, la part des femmes est plus importante quelle que soit la catégorie statutaire de l'agent : 659 femmes contre 500 hommes.

En 2022, les congés paternité ont été sollicités par 25 agents de catégorie C et 3 agents de catégorie B. Ce chiffre est identique au nombre de naissances parmi les agents masculins, et peut s'expliquer par la campagne d'information menée par la collectivité sur la réforme du congé de paternité. Il est à noter qu'aucun agent masculin n'a pris un congé parental.

Le télétravail a été mis en place au 1^{er} janvier 2021 à titre expérimental. Au 31 décembre 2022, 357 agents bénéficient du télétravail dont 252 femmes, soit 70,5% des agents qui en bénéficient.

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 2022, on peut noter que le taux de promotion est de 3,15% chez les femmes et de 4,16% chez les hommes. Dans la filière technique, le rapport est de 5,90% chez les femmes et de 5,29% chez les hommes.

Formation

En 2022, la répartition femmes/hommes du nombre de jours de formation suivis par les agents municipaux est moins équilibrée qu'en 2021, avec une proportion de 57% d'hommes et 43% de femmes.

Cela s'explique par une hausse constante des formations « hygiène et sécurité » proposées surtout au sein des services techniques, filière où les hommes sont les plus nombreux.

Recrutement

En matière de recrutement sur les postes permanents, 82 femmes ont été recrutées contre 75 hommes. S'agissant des départs, 89 femmes ont quitté la collectivité et 99 hommes.

Concernant l'utilisation du portail «mouv'emploi», 50,3% des agents qui ont déposé au moins une fois une candidature, sont des femmes et 49,7% sont des hommes.

Malgré un équilibre entre les genres, il est constaté une disparité entre les catégories surtout au niveau des catégories A, dans laquelle bien que les femmes soient majoritaires, les hommes sollicitent plus de mobilités.

Rémunération

Parmi les fonctionnaires l'écart de revenu brut fiscal moyen est de 8% entre les hommes et les femmes, sachant que la moyenne nationale dans la fonction publique est de 12%. La Ville de Metz est donc dans une position plus favorable.

Cet écart est de 6,7% entre 18 et 35 ans, 6,5% entre 36 et 50 ans et 12% pour les plus de 50 ans, les postes à responsabilité étant dans cette tranche d'âge majoritairement occupée par des hommes.

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

- 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 rémunératrice que la filière technique (heures supplémentaires, astreintes...).
- Des choix professionnels féminins influencés par la culture et la société ainsi que des freins à la prise de responsabilité liés aux difficultés de concilier vie professionnelle et vie familiale qui conduisent à la permanence d'un plafond de verre.

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

En 2022, on comptabilise 49 % de femmes parmi les 100 plus hautes rémunérations de la collectivité, soit un taux légèrement supérieur à celui de 2021 (46%). L'écart de rémunération est de 8,5% entre les hommes et les femmes et s'explique par un nombre

plus élevé d'hommes que de femmes en fin de carrière et qui ont donc une rémunération plus importante.

Sur les postes de direction, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes s'expliquent d'une part par la surreprésentation des hommes sur les postes de direction ayant la tranche d'âge la plus

élevée et, d'autre part, par la moyenne d'âge plus élevée chez les hommes directeurs que chez les femmes directrices (7 directeurs sur 12 ont plus de 50 ans et sur les 5 femmes 3 ont entre 36 et 50 ans). En effet, les grilles indiciaires sont plus favorables en fin de carrière.

Plan d'action 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle

Le plan d'action 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle comprend de nombreuses actions qui visent à garantir l'égalité de traitement dans les processus RH tels que le recrutement ou la promotion, mais aussi mieux connaître et objectiver certaines situations afin de repérer les déséquilibres.

À travers son plan d'action, la Ville de Metz s'est engagée à intervenir de manière forte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en interrogeant sa politique interne de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, avancement, promotion), et en agissant sur la mixité des métiers au sein de ses services.

Ce plan s'articule autour de 4 thématiques déclinées en actions prioritaires :

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

✔ **Évaluation des écarts de rémunération**, entre les hommes et les femmes à grade et temps de travail similaires, réalisée en 2022.

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

✔ **Publication réglementaire annuelle des 10 rémunérations les plus élevées** de la collectivité sur le site internet.

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

✔ **Garantir un avancement équilibré** entre 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.

✔ **Garantir 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.

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

✔ **Accompagnement et information** des agents pour rappeler leurs droits en matière de **congés familiaux, de naissance d'un enfant et de temps partiel**.

✔ Communication interne sur les nouveaux droits : **congé paternité et accueil de l'enfant**. 100% des pères ont pris leur congés paternité en 2022.

✔ Poursuivre le **développement du télétravail**. Après un bilan positif de l'expérimentation lancée en 2021, le télétravail est pérennisé depuis le 1^{er} janvier 2023.

Aménager les horaires de travail : absences exceptionnelles pour les examens médicaux des femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale procréation (PMA).

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

✔ Mise en place de **formations sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations**, notamment à travers la sensibilisation à l'égalité professionnelle (journée des droits des femmes du 8 mars).

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

✔ Publication, fin 2023, d'un guide sur le **dispositif de recueil des signalements, de violence, de harcèlement moral ou sexuel** ainsi que des agissements sexistes.

2024

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

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

« Il est plus facile de proclamer l'Égalité que de la réaliser » disait Édouard Herriot. Bien que l'égalité entre les femmes et les hommes soit garantie par la Constitution et la Loi, l'égalité réelle reste un objectif à atteindre dans de nombreux domaines et en particulier celui de l'emploi. Les représentations, stéréotypes et préjugés sont encore nombreux au sein de notre société et influencent, souvent de manière inconsciente, les individus dans leur comportement personnel ou professionnel.

Une commune dispose de nombreux leviers à travers les politiques publiques qu'elle mène pour contribuer à la transformation de la société. Cela nécessite de s'interroger lors de son élaboration, de savoir 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. Ainsi, par exemple, la question de l'égalité est devenue un objectif à part entière de la Direction de la transition écologique dans le cadre du Rapport développement durable voté en 2021.

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

Petite enfance et familles

Le développement des modes d'accueil de la petite enfance permet aux parents une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Le taux messin de couverture des besoins d'accueils des enfants de moins de trois ans

reste supérieur à la moyenne nationale.

Les familles disposent ainsi à Metz d'une offre familiale et collective complète, répartie sur l'ensemble du territoire.

Adaptées aux familles qui travaillent, plus de 300 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 tout en favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment s'agissant de l'accès à l'emploi.**

Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge 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 du

territoire national), 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 en Moselle.

Les démarches préalables à l'admission sont facilitées. **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 aussi d'actions collectives, telles que des rencontres entre parents, des réunions d'information, des conférences, et des prises en charge plus individualisées, notamment par le biais de la démarche en ligne "Contact'Parents", disponible sur le site metz.fr.

Les équipements de premiers loisirs comme les ludothèques et la Jardinothèque, 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, tout en renforçant la relation parents-enfants.





EN ACTION

Les travaux de préfiguration de la future « Maison des bébés »

S'il existe 1 000 façons d'être père ou mère, il existe également de nombreuses approches pour appréhender les 1 000 premiers jours de l'enfant ! La Ville de Metz s'attache donc à co-construire le projet de la « maison des bébés » avec ses partenaires mais aussi les parents et futurs parents. Elle anime ainsi un groupe de travail pluridisciplinaire réunissant parents, partenaires et professionnels autour des orientations de ce nouveau service. Dans une démarche collaborative, des journées de réflexion ont été proposées, et ont rencontré un grand succès auprès des jeunes parents, en attente d'informations sur la toute petite enfance (droits, loisirs, famille, éducation, sommeil, alimentation, santé...).



La « Maison des bébés »

L'ouverture de la « Maison des bébés », prévue en 2024 sur la colline Sainte Croix, 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. Ce projet sera associé à la création d'une Maison d'Assistants Maternels qui jouxtera ses locaux.

Éducation

Le Pôle éducation veille à garantir et promouvoir l'égalité entre filles et garçons dans l'ensemble de ses dispositifs et activités proposées. Cette égalité comprend celle entre les filles et les garçons mais aussi la lutte contre toutes les discriminations.

Les effectifs

Les métiers de l'éducation sont aujourd'hui en France très majoritairement occupés par des femmes, il en est de même pour les métiers administratifs.

Cette tendance se retrouve au sein du Pôle éducation :

- 35 agents dont 9 hommes dans les services administratifs
- 26 hommes occupent la fonction d'agents de maintenance et de liaison et d'agents du dépôt
- 148 femmes et 2 hommes sont ATSEM
- 16 femmes et 2 hommes sont adjoints pédagogiques
- 40 femmes sont responsables et secondes de restaurant scolaire ; 93 femmes et 7 hommes sont agents de service
- 326 agents d'encadrement dont 34 hommes.

En ce qui concerne les effectifs dans les écoles, **la répartition entre filles et garçons est sensiblement la même de la maternelle au 1^{er} degré.**

Sur le temps scolaire :

Écoles maternelles		Écoles élémentaires		1 ^{er} degré	
Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons
1 730	1 916	2 920	3 154	4 650	5 070
47%	53%	48%	52%	48%	52%
3 646		6 074		9 720	

Sur les temps périscolaires :

Accueil du matin		Pause méridienne		Aide aux devoirs		Périscolaire du soir		Mercredi matin	
Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons
1 756	1 873	3 952	4 148	1 424	1 517	1 347	1 379	801	782
48%	52%	49%	51%	48%	52%	49%	51%	51%	49%
3 629		8 100		2 941		2 726		1 583	



EN ACTIONS

Promouvoir l'égalité filles-garçons à l'école

L'égalité filles-garçons est un des axes du Projet éducatif de territoire. Fruit d'un atelier de réflexion mené avec l'ensemble de la communauté éducative, il est décliné sous le thème : « Ecole inclusive et lutte contre les discriminations ».

Ce travail s'est poursuivi en début d'année 2023 avec la **mise en place d'un groupe de travail sur l'école inclusive** et plus particulièrement l'inclusion de tous, l'égalité filles-garçons et la lutte contre le harcèlement.

Les 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 2023, 24 classes, soit 521 élèves et 17 établissements (dont 7 messins) ont participé à cette édition le vendredi 10 mars à l'Arsenal.



Une conférence-débat sur le thème : « Questionner l'origine des violences faites aux femmes pour éduquer à l'égalité fille-garçon » a également été organisée, le mercredi 8 mars, à destination des enseignants, parents, professionnels de santé, de l'éducation et élus.

La végétalisation des cours d'écoles

Un grand plan de végétalisation des cours d'écoles est mis en œuvre 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.**

2024

L'Égalité entre les filles et les garçons nécessite un travail sur le temps long. **L'organisation de formations spécifiques reste une priorité afin de sensibiliser et accompagner les acteurs éducatifs dans le développement d'actions** sur le thème de l'égalité filles-garçons, notamment par le biais des activités périscolaires proposées lors

de la pause méridienne.

Évènementiel et développement sportif

Outre ses missions principales, de soutien aux clubs sportifs, d'organisation de manifestations et de gestion des équipements sportifs, **le Service évènementiel et développement sportif initie ou participe à des actions en matière d'égalité femmes/hommes, notamment à travers le financement de manifestations sportives.**

Sur 268 associations sportives, 70,9% ont des hommes présidents et 29,1% des femmes présidentes.

Parmi ces partenaires, 92 associations ont renseigné des informations sur leurs licenciés. On note, 57,3% de licenciés masculins et 42,7% de licenciées féminines.



EN ACTIONS

Soutenir la pratique sportive féminine

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 **des sections féminines soutenues par la Ville** au travers d'aides financières. Club phare de la ville, l'équipe féminine de handball évolue depuis de nombreuses années au plus haut niveau. Véritable référence dans le sport professionnel, l'équipe « des Dragonnes » contribue à la promotion et à la réussite du sport au féminin.

Mettre les sportives à l'honneur !

La Ville de Metz soutient **La Messine**, course solidaire 100% féminine. Organisée par l'association A2M, le 30 avril 2023, cette course en faveur de la lutte contre le cancer du sein a rassemblé plus de 10 000 coureuses/marcheuses.

Les **trophées du sport** organisés au mois de novembre par la Ville de Metz récompensent les acteurs du sport et mettent, chaque année, à l'honneur les sportives messines.

2024

Metz « Terre de Jeux 2024 ». Dans le cadre de sa labellisation, la Ville souhaite intensifier son soutien au sport féminin conformément aux valeurs universelles de l'olympisme. Différentes actions seront entreprises tout au long de l'année, et notamment la désignation paritaire des 4 porteurs du relais de la Flamme Olympique qui fera étape à Metz le 27 juin 2024.



EN ACTION

Favoriser la pratique sportive féminine dans les quartiers

L'Ecole des sports de la Ville de Metz accueille les enfants et les jeunes en leur proposant de pratiquer de multiples activités physiques et sportives dans une démarche sportive, éducative et ludique.

Des créneaux spécifiques sont déployés, à destination des filles pour **faciliter l'accès à la pratique sportive dans les quartiers dits « politique de la ville »**. Ainsi, 365 filles et jeunes femmes de 6 à 25 ans ont participé de manière régulière à une activité physique et sportive.

On note cependant un faible taux de participation chez les 17/25 ans : 30 jeunes femmes contre plus de 160 jeunes hommes.

2024

C'est pourquoi pour la saison 2023/2024, une éducatrice sportive de l'Ecole des sports aura pour mission de traiter les questions d'égalité femmes-hommes à travers l'éducation par le sport auprès des jeunes messins.



Culture

Bibliothèques-médiathèques (BMM)

Les bibliothèques-médiathèques de Metz sont organisées en réseau et en 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) mènent diverses actions en matière d'égalité entre les

hommes et les femmes, visant leur public cible. Les différents pôles ressources, notamment le pôle "Apprendre, comprendre", sont amenés à faire l'acquisition d'ouvrages liés à cette thématique.

Part des femmes et des hommes dans les usagers inscrits actifs :

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Enfants de moins de 15 ans	3 508	53 %	3 097	47 %	6 605
15-64 ans	7 911	63 %	4 525	37 %	12 436
65 ans et plus	1 747	61 %	1 102	39 %	2 849

Données issues de l'enquête NéoScrib 2023 du ministère de la Culture

Le public des BMM est majoritairement féminin, et ce dès l'enfance : 53 % des usagers de moins de 15 ans sont des filles. Ce déséquilibre augmente à l'âge adulte : plus de 60 % des usagers de 15 à 64 ans ainsi que des usagers de 65 ans et plus sont des femmes.

Si le nombre d'usagers actifs a augmenté par rapport à l'an dernier, la proportion femmes/hommes reste la même.



EN ACTIONS

- Les BMM poursuivent leur engagement sur la question, en renouvelant notamment les actions à l'occasion d'événements tels que le 8 mars, avec par exemple la valorisation de livres mettant en avant des portraits de femmes (connues ou inconnues), ou encore une exposition sur les femmes en partenariat avec l'Association culturelle et sociale Agora.
- Plusieurs rencontres avec des romancières ont été organisées dans les médiathèques Jean-Macé et au Sablon lors du Festival Le Livre à Metz.
- Participation à une journée d'atelier organisée le 6 mai 2023 à la BAM, sur le thème : « Rencontre 100% féminine autour de la musique ».
- Des résidences d'écriture ont été lancées en 2022. Intitulée « Poursuite » elles visent à soutenir la création littéraire d'artistes émergents en offrant les conditions favorables à la création d'une œuvre, tout en permettant de découvrir la richesse de la création littéraire à travers des rencontres organisées avec les différents publics. Dans ce cadre, Marie Mirgaine, autrice illustratrice, a été accueillie du 6 février au 16 avril 2023.
- À noter également que les BMM veille à respecter la parité dans les rencontres et actions qu'elles programment.



Patrimoine Culturel

La fréquentation femmes-hommes est comptabilisée dans les 3 sites patrimoniaux ouverts au public et gérés par le Service patrimoine culturel : Porte des Allemands, église des Trinitaires, basilique Saint-Vincent. **La fréquentation 2022/2023 est équilibrée avec une légère dominante féminine (52%).**



EN ACTIONS

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

Pour la troisième année consécutive, la Ville de Metz a souhaité valoriser la place de la femme dans la création patrimoniale, architecturale et artistique afin d'impulser sur son territoire les Journées Européennes du Matrimoine lors des Journées Européennes du Patrimoine, qui se sont déroulées les 17 et 18 septembre 2022. De nombreux sites ont ainsi proposés une thématique liée au matrimoine : l'Agora, Saint-Pierre aux Nonnains, la Chapelle des Templiers, la Maison de la culture et des loisirs, la Conserverie un lieu d'archives, la Galerie des jours de lunes, l'église des Trinitaires, le FRAC et l'hôtel de ville. Dans ce dernier lieu, l'exposition « ArtisanEs » a valorisé la féminisation des métiers d'art et promu les savoir-faire de 9 femmes artisanes de la Région Grand-Est.



Emploi Insertion



EN ACTIONS

Favoriser l'emploi

La Ville de Metz porte un chantier d'insertion pour favoriser l'emploi des personnes en difficultés sociales et professionnelles. Le nombre d'ETP est passé de 16 à 18 ETP en 2023. Les postes initialement créés au sein de pôle comme la propreté urbaine ont été diversifiés vers d'autres secteurs d'activité afin d'offrir davantage de perspectives d'emploi au public féminin en difficulté. 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.**

Ainsi, au 31 juillet, la ville de Metz a accueilli 33 salariés en chantier d'insertion. Une partie de ces postes est occupée par des femmes. En effet, 21 femmes ont travaillé sur le chantier soit 63% des effectifs.

Toutefois, la féminisation des clauses sociales reste encore difficile. En effet, les marchés publics comportant une clause sociale concernent principalement les métiers du BTP qui restent encore peu féminisés.

À la suite de la délibération de février 2022 autorisant la collectivité à mettre en place des contrats parcours emploi compétences (PEC), 3 femmes et 3 hommes ont été recrutés en 2023.

À noter également que des financements « contrat de ville » ont été accordés pour promouvoir l'entrepreneuriat auprès du public féminin avec CAP Entreprendre, et amener vers l'emploi une dizaine de femmes avec la CCI.

2024

Les actions engagées seront pérennisées pour favoriser l'emploi des publics en difficultés sociales et professionnelles. En partenariat avec l'État, la Ville de Metz lancera la plateforme monemploi.metz.fr dont l'objectif est de mettre en relation les demandeurs d'emploi et les recruteurs du territoire. Des actions de promotions et de sensibilisation seront aussi menées auprès des entreprises et des publics bénéficiaires.

EN ACTIONS

➤ Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité

La Cité éducative de Metz-Borny s'est engagée dans la lutte contre les discriminations, en particulier celles liées à l'origine et au genre, avec pour objectif de sensibiliser les jeunes et de favoriser une prise de conscience collective. Dans ce cadre, elle a rassemblé les différents acteurs et partenaires du quartier au sein de groupes de travail dédiés dont la vocation est de développer et de coordonner des actions de sensibilisation auprès des jeunes, mais aussi d'harmoniser les messages entre tous les acteurs présents (Éducation nationale et associations du quartier). Cela vise ainsi à amplifier l'impact des actions de lutte contre les discriminations et à répondre à la demande des associations pour une meilleure connaissance des droits et devoirs des élèves.

Par ailleurs, la Cité éducative veille à ce que les actions qu'elle finance soient mixtes et reflètent son engagement en faveur de l'égalité des genres. L'objectif est de promouvoir des activités inclusives et équitables pour tous les élèves, indépendamment de leur genre.

- Le club de radio féministe du collège Paul Valéry prévoit ainsi d'organiser une action pour la Journée internationale des droits des femmes. Dans ce cadre, les élèves seront invités à présenter des femmes célèbres et à créer des affiches pour sensibiliser les autres élèves.
- 135 élèves du collège Paul Valéry ont participé en 2022 aux interventions thématiques sur l'égalité réalisées par l'association « Couleurs Gaies », en milieu scolaire.
- La Maison de la Ligue pour les Jeunes de Metz (MLPM) a proposé un atelier sur les métiers "genrés" avec des témoignages de jeunes et des échanges sur des parcours professionnels atypiques. Cet atelier vise à remettre en question les stéréotypes de genre liés aux choix de carrière.

Ces actions permettent ainsi de sensibiliser et former, tout en créant un environnement inclusif pour les jeunes et les familles.

➤ Favoriser la mixité dans le sport

Les Olympiades de la Cité éducative ont rassemblé 150 jeunes âgés de 6 à 15 ans lors d'une journée sportive, le samedi 27 mai 2023. Le principe : des équipes paritaires et des activités non genrées.



2024

Les différents acteurs du groupe de travail de la Cité éducative de Metz-Borny ont jugé nécessaire la mise en place d'une action de formation permettant de développer une base de connaissances et de compétences sur la lutte contre les

discriminations et l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette formation préalable est considérée comme un prérequis pour les actions futures auprès des jeunes et des familles.

Lutte contre les violences faites aux femmes

Un engagement fort contre les violences faites aux femmes

L'équipe municipale a créé en 2021 une mission dédiée à la lutte contre les discriminations et à l'égalité des femmes et des hommes. Rattachée à la Direction générale des services, elle vise à permettre la mise en œuvre d'une approche transversale de ces sujets au sein de l'ensemble des services et des politiques publiques mises en

œuvre. Elle contribue notamment à l'organisation d'actions et de manifestations mais également, à mobiliser les différents partenaires dans des champs aussi variés que la culture, l'éducation, le développement économique et l'insertion professionnelle, la jeunesse et la vie associative ou encore l'action sociale.





EN ACTIONS

➤ **L'accompagnement et le logement/relogement des femmes victimes**

La Commission contre les violences faites aux femmes s'est réunie 2 fois lors du premier semestre 2023.

En février, la question de **l'accompagnement des victimes de violences**, en amont et en aval du dépôt de plainte, a été étudiée. L'objectif : informer les travailleurs sociaux et les acteurs de la santé, des dispositifs existants, pour inciter les femmes à porter plainte. Le temps judiciaire étant un temps long, il faut également renforcer l'accompagnement des victimes durant cette période, et prendre en compte plus spécifiquement la situation des enfants.

En juin, la commission a travaillé sur la question du **logement/relogement des femmes victimes de violences**, notamment à travers le dispositif d'urgence du 115 qui permet la prise en charge immédiate, 24h/24h et 7 jours sur 7. Elle a réuni les bailleurs sociaux mobilisés sur la question. En effet, il existe des procédures qui permettent de prioriser les dossiers de demandes des femmes victimes. Il faut toutefois que celles-ci soient en mesure d'assumer le loyer d'un nouveau logement, ce qui peut constituer un vrai frein et les inciter à ne pas quitter leur conjoint.

➤ **La journée internationale pour les droits des femmes**

La ville de Metz a fait sienne la devise « l'union fait la force » en invitant depuis 2022, ses différents partenaires, le 8 mars et le 25 novembre, afin de proposer **un programme d'actions et de sensibilisation pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes.**

À noter également cette année, l'organisation par la Mission inclusion numérique et le Pôle éducation de tables rondes thématiques qui ont réuni plus de 150 participants.



Par ailleurs, le Conseil municipal des enfants a invité ses collègues de Peltre et de Lorry-lès-Metz à participer à un temps d'animation sur la question de l'égalité entre les filles et les garçons. Une soixantaine d'enfants ont pu ainsi, avec l'accompagnement pédagogique de la FOL57, débattre du sujet après avoir visionné des documentaires pour réaliser une fresque.

2024

Deux projets ont émergé suite aux travaux de la commission, et vont voir le jour prochainement :

- **Un dispositif d'intermédiation locative dédié aux femmes victimes de violences sera mis en place à l'échelle de l'Eurométropole de Metz au début de l'année 2024 pour répondre à la problématique du relogement.** Les femmes pourront ainsi avoir accès à un logement équipé et meublé dans le parc social, dans un délai raccourci de moins de quinze jours, le bail étant contracté par une structure intermédiaire qui engagera également un accompagnement social renforcé. L'objectif est de favoriser l'accès à l'autonomie des personnes qui pourront reprendre le bail en leur nom propre dès que leur situation sera stabilisée, tout en les accompagnant dans le parcours de reconstruction qui fait suite aux violences.

- **Un lieu d'accueil de jour**

Destiné aux femmes victimes de violences, l'espace Suzanne Noël ouvrira dès novembre 2023, au sein des locaux du CCAS. Impulsé par la Ville de Metz, en partenariat avec les associations spécialisées, il sera ouvert 5 jours par semaine sans rendez-vous et **permettra aux femmes victimes de rencontrer des travailleurs sociaux et des spécialistes pour les aider.** Lieu de ressources et d'échanges pour les différents acteurs du territoire métropolitain, il vise à amplifier la lutte contre les violences faites aux femmes et renforcer l'accompagnement des victimes et de leurs familles.

Action sociale

Le Centre communal d'action social (CCAS) participe à la lutte contre les violences faites aux femmes en mettant en place ou en soutenant de nombreuses actions permettant

l'accompagnement social des femmes en général, et des victimes de violences conjugales en particulier.



EN ACTIONS

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, le CCAS agit à travers différents dispositifs :

- Des **formations continues et des actions d'accompagnement partagées avec les partenaires.**
- Un travailleur social du CCAS propose 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.
- Le **CCAS soutient les partenaires du territoire agissant spécifiquement à destination des femmes par le versement de subventions :**
 - L'AIEM pour son lieu d'accueil de jour Inform'elles et l'animation du réseau inter-partenarial en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.
 - Le mouvement du Nid qui lutte contre la prostitution.
 - Le CIDFF qui œuvre pour l'accès aux droits des femmes et des familles et les accompagnent dans cet objectif.
 - Planet aventure organisation pour son action en faveur de la sensibilisation aux violences faites aux femmes.
 - Le CCAS soutient également les CHRS dans le cadre du geste de fin d'année qui permet aux partenaires d'organiser un moment festif avec leur public.
- L'organisation d'événements et d'ateliers dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes.
- En juillet 2022, le Nid maternel, a accueilli l'éducatrice spécialisée du CCAS pour une rencontre autour d'un atelier ludique avec l'objectif de rapprocher la structure et les habitants du quartier.

2024

Le CCAS poursuit son implication dans les actions portées par la Ville et l'Eurométropole de Metz, notamment à travers sa participation à la commission de lutte contre les violences faites aux femmes et aux différents groupes de travail. Elle continue également de programmer et d'animer des actions de sensibilisation dans ses locaux (expositions, ateliers...).

La proximité

Le Direction déléguée à la proximité regroupe de nombreux services aux missions variées qui déclinent les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Si au sein ses services, 75% des agents sont des femmes, la féminisation de l'équipe technique des cimetières, métiers jusqu'ici principalement identifiés comme masculins, se heurte encore au manque de candidatures.

La Mission centre-ville et commerce quant à elle, veille à instaurer la parité dans les jurys des différents concours organisés par la Ville : concours de la soupe, vitrines de Noël...

Par ailleurs, le Conseil municipal des enfants a participé aux actions menées le 8 mars dernier.

L'inclusion numérique

Les Conseillers numériques de la Mission inclusion numérique accompagnent majoritairement des femmes, qui représentent 72% des 1 200 personnes accompagnées en 2022.

Dans ce cadre, elle a souhaité contribuer et participer à la journée internationale des droits des femmes du 8 mars en organisant une table ronde spécifique sur le thème : *"Les enjeux pour les femmes dans l'inclusion numérique en 2023 et comment y répondre collectivement"* suivie d'échanges avec le public.



Les achats et la commande publique

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

Le futur SPASER : schéma de promotion des achats publics socialement et économiquement responsables de la collectivité intégrera un axe relatif à la promotion de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique.

La transition écologique

Le rapport de développement durable présenté au conseil municipal fixe des objectifs stratégiques à atteindre dans bon nombre de domaines. L'Orientation stratégique n°3 : « Renforcer la cohésion sociale et les solidarités entre territoires et générations » intègre notamment « l'égalité entre les femmes et des hommes ». Cet objectif spécifique vise notamment à maintenir entre 40 et 60% la part des femmes et des hommes dans les fonctions de direction de la collectivité. L'objectif prend en compte les fonctions de la direction générale des services, des directions générales adjointes et des directions des pôles de la Ville de Metz.

Les systèmes d'information

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

La Direction des systèmes d'information mutualisée compte 50 agents. 10 femmes occupent actuellement des missions de développement, d'exploitation et de chefferie de projet, soit 20% de l'effectif. Dans ce contexte, la DSI poursuit son engagement en veillant à la diversité et à l'égalité femmes-hommes. Elle participe notamment à des actions de valorisation des métiers du numérique auprès des femmes et veille à accueillir un maximum de jeunes collégiennes dans le cadre des stages de troisième.

Renforcer la cohésion sociale et les solidarités entre territoires et générations

INNOVATION EMPLOI

ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Périmètre de l'objectif
L'objectif prend en compte les fonctions de la direction générale des services, des directions générales adjointes et des directions de pôles de la Ville de Metz.

Objectif 2030

Maintenir entre 40 et 60% la part des femmes et des hommes dans les fonctions de direction de la collectivité

1/3 des fonctions de direction est occupé par des femmes (6 postes sur 18)

En actions

- La Ville de Metz a adopté lors du conseil municipal du 16 décembre 2021 un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle pour la période 2021-2023. Quatre axes le composent dont celui de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, et notamment veiller à assurer une représentation équilibrée des emplois de responsables sur l'organigramme général et au sein de la direction générale.
- Les autres axes concernent l'égalité des rémunérations, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, et la lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlements, et agissements sexistes.

28

ANNEXE

Les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle au 31 décembre 2022



EFFECTIFS



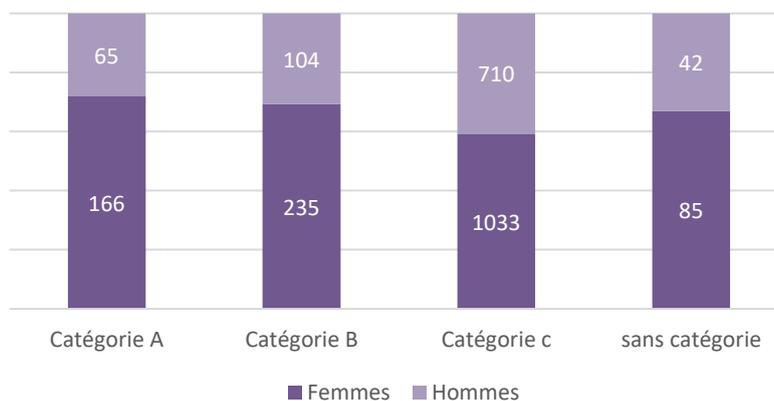
INDICATEUR

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

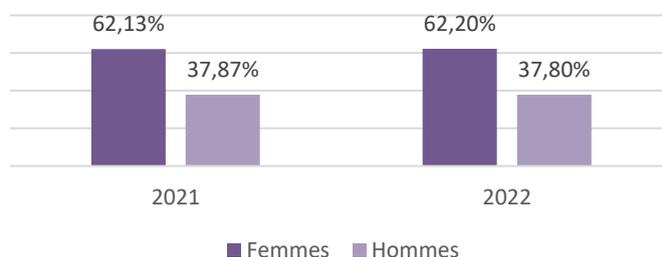
Effectif
Ville de Metz

	Contractuels		Fonctionnaires		Vacataires	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Catégorie A	73,91%	26,09%	72,12%	27,88%		
Catégorie B	60,00%	40,00%	70,31%	29,69%		
Catégorie C	83,03%	16,97%	47,91%	52,09%		
Sans catégorie	94,59%	5,41%	100,00%	0,00%	55,06%	44,94%
Total	81,02%	18,98%	54,24%	45,76%	55,06%	44,94%

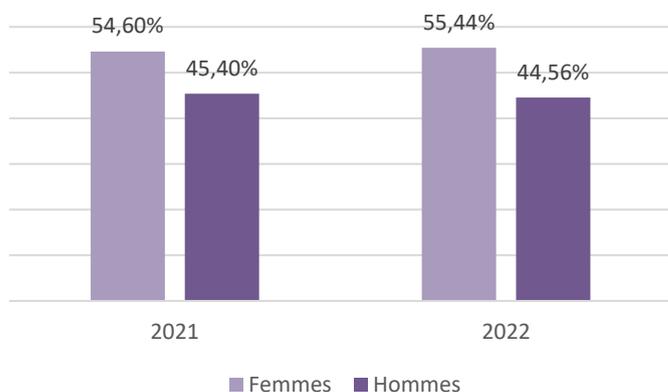
Répartition de l'effectif par genre et catégorie au 31/12/2022



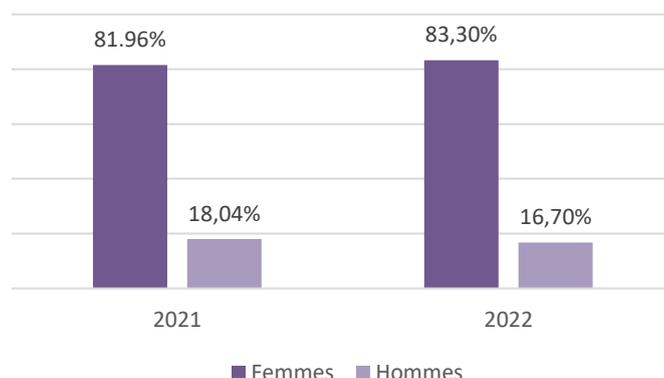
Part des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques de titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31/12/2022



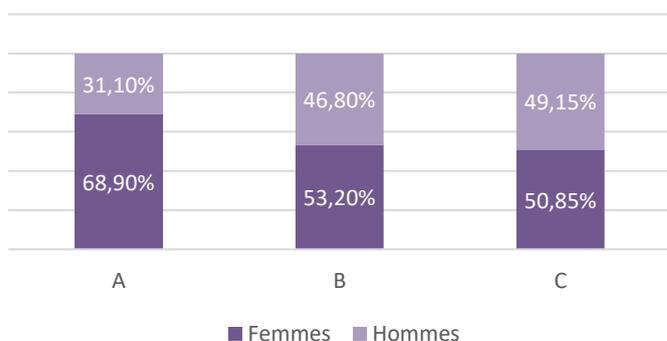
Part des femmes et des hommes sur emplois permanents au 31/12/2022



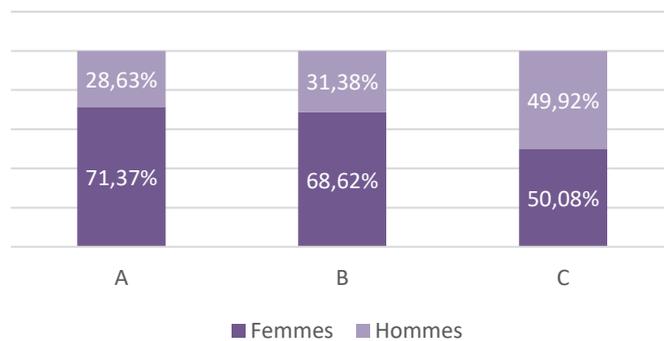
Part des femmes et des hommes sur emplois non permanents au 31/12/2022



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



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

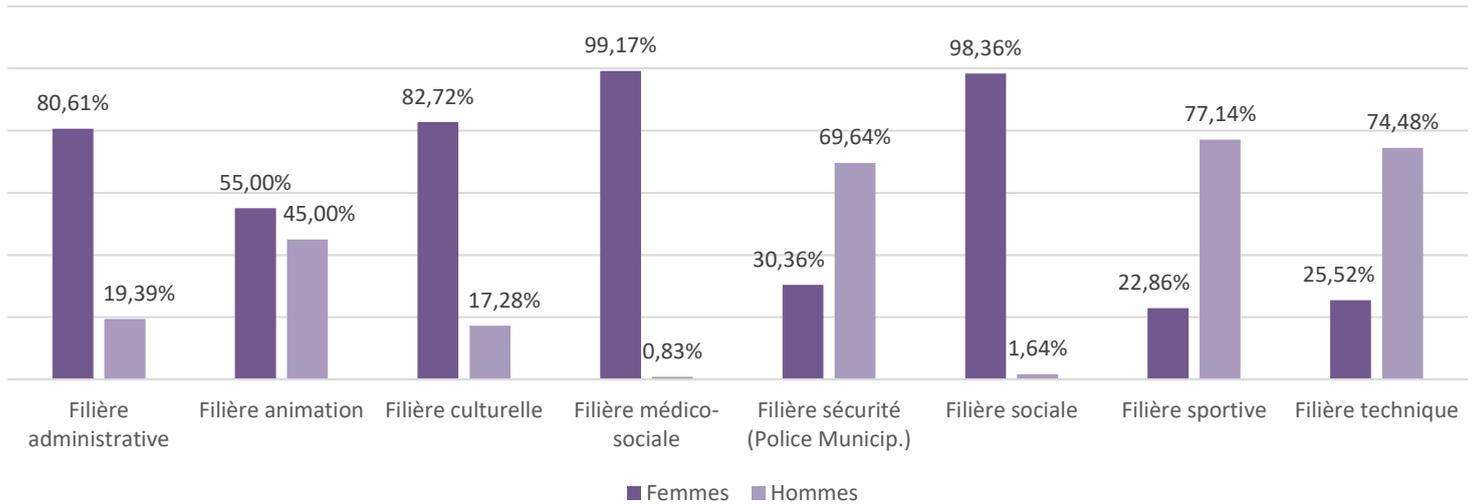




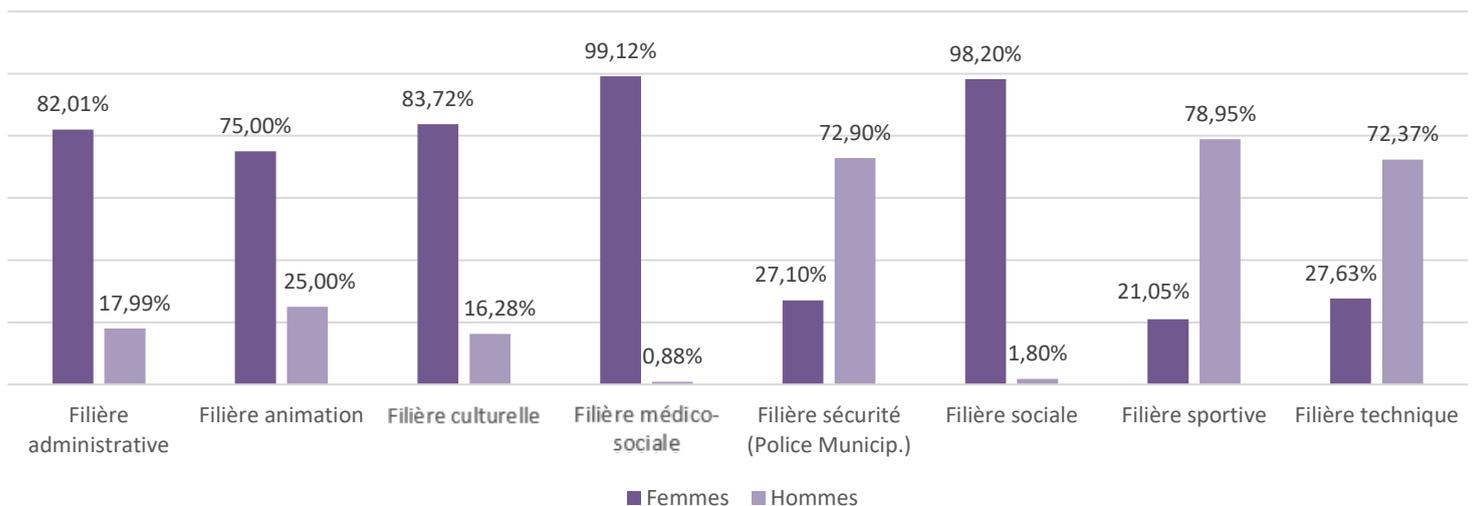
INDICATEUR

Effectifs générés 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 31/12/2021



Part des agents par genre et par filière
(titulaires et contractuels sur emplois permanents) au 31/12/2022

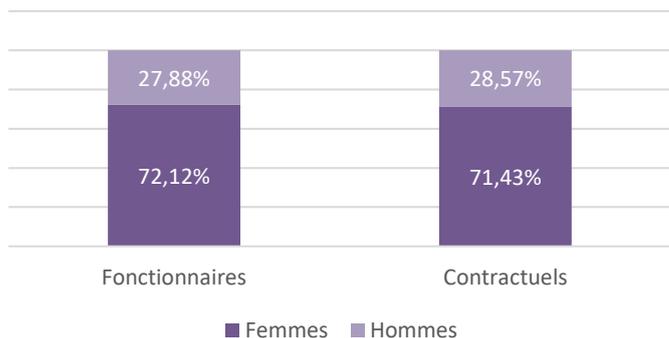




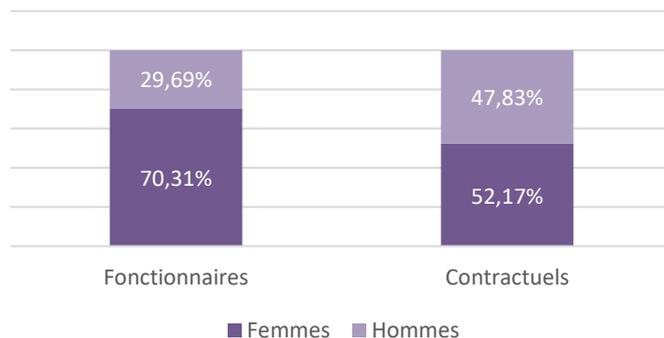
INDICATEUR

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

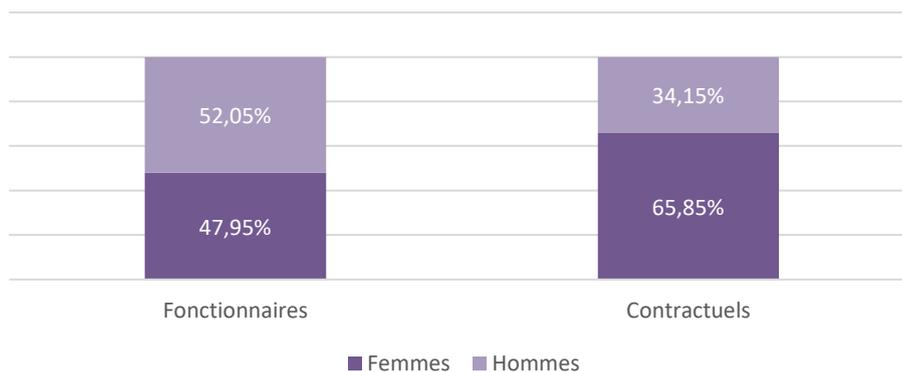
Part des femmes et des hommes de **catégorie A** sur emplois permanents au 31/12/2022

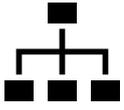


Part des femmes et des hommes de **catégorie B** sur emplois permanents au 31/12/2022



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





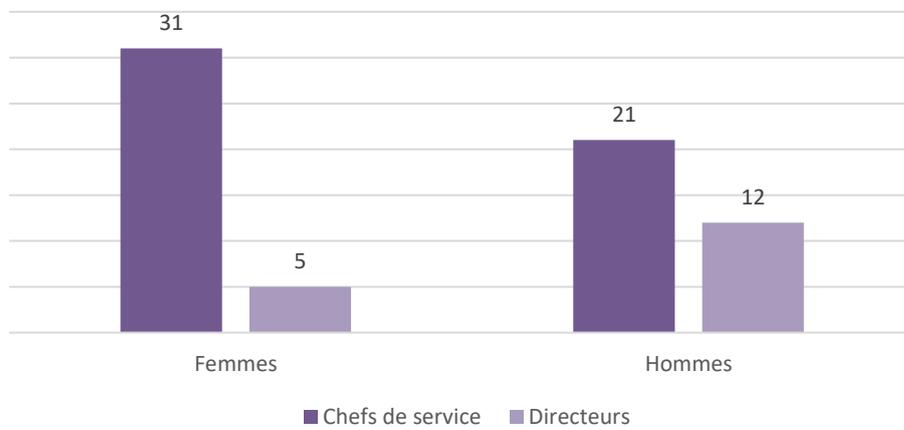
POSITIONNEMENT



INDICATEUR

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

Répartition des femmes et des hommes sur les postes à responsabilité au 31/12/2022





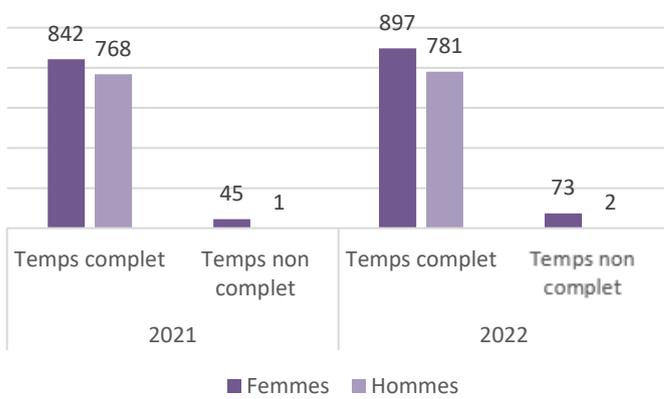
TEMPS DE TRAVAIL



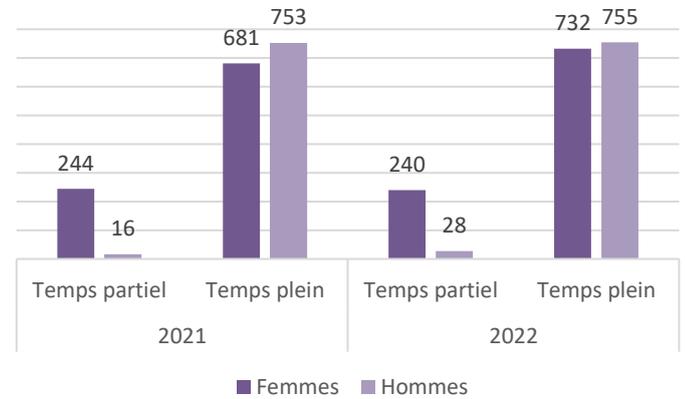
INDICATEUR

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

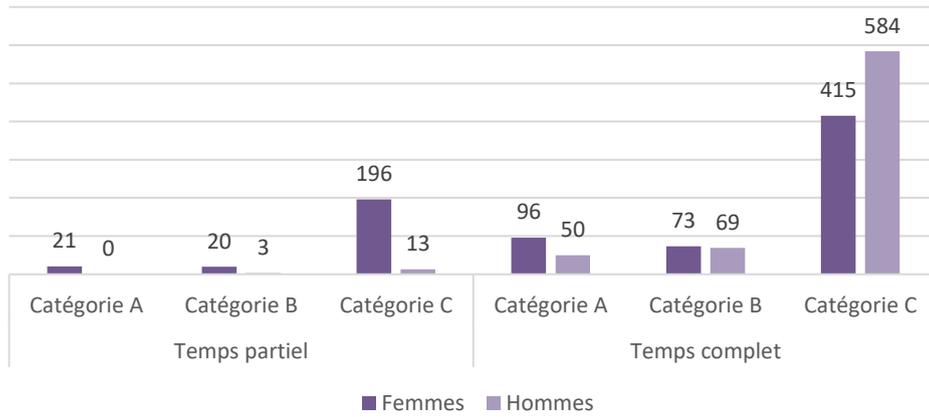
Effectifs temps complet et temps non complet par genre au 31/12/2022



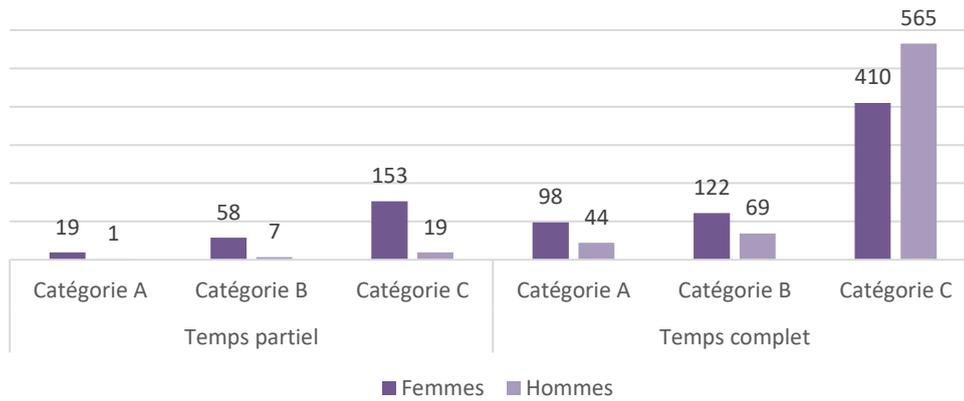
Effectifs temps partiel et temps plein par genre au 31/12/2022



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



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



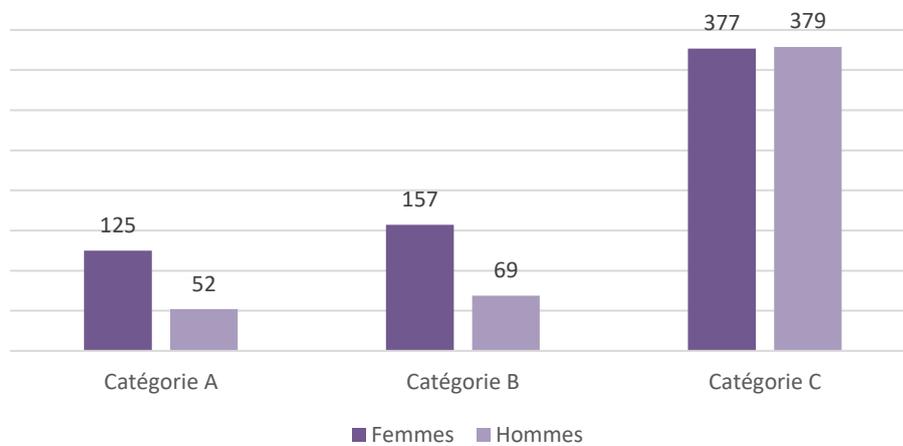


COMPTE EPARGNE TEMPS

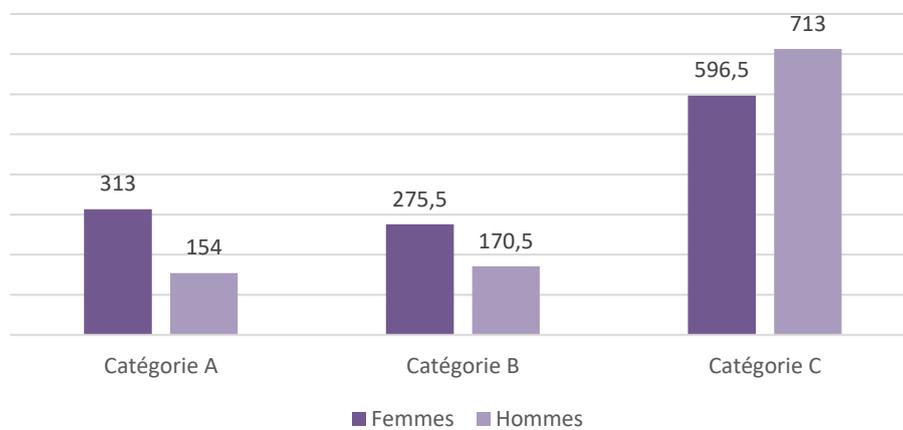


INDICATEUR
Nombre d'agents ayant un CET

Nombre d'agents par genre et par
catégorie ayant un CET au 31/12/2022



Nombre de jours versés sur CET par genre
et par catégorie au 31/12/2022





CONGES FAMILIAUX



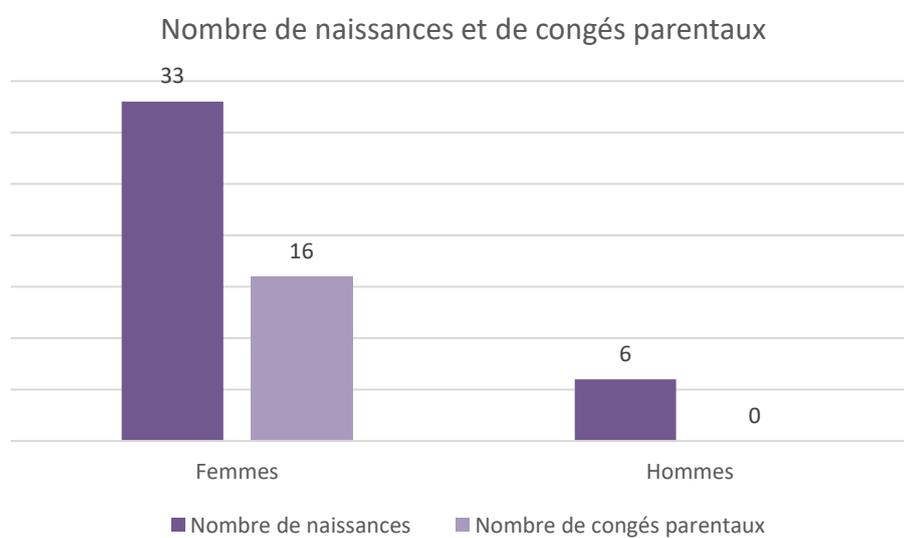
INDICATEUR

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

Nombre de naissances et de congés paternité par catégorie



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





TELETRAVAIL



INDICATEUR

Nombre de demandes de télétravail par genre, en % au 31 décembre 2022

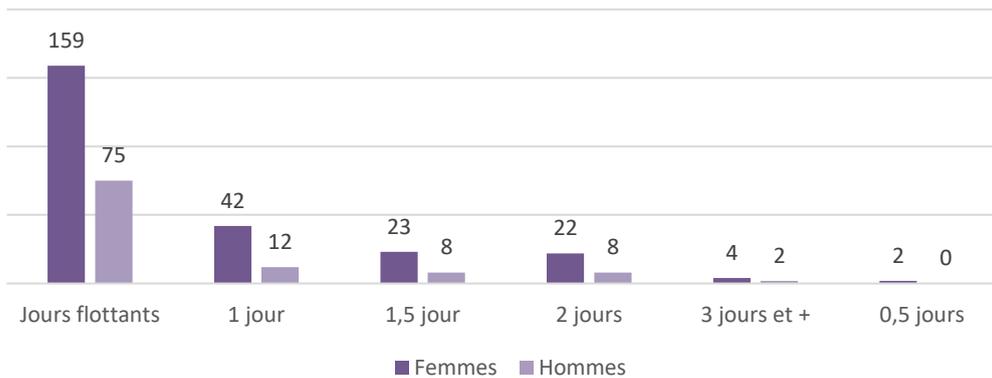
	Nombre	%
Femmes	252	71%
Hommes	105	29%
Total	357	100%



INDICATEUR

Nombre de jours de télétravail demandés

Nombre de jours de télétravail demandés par genre
au 31/12/2022



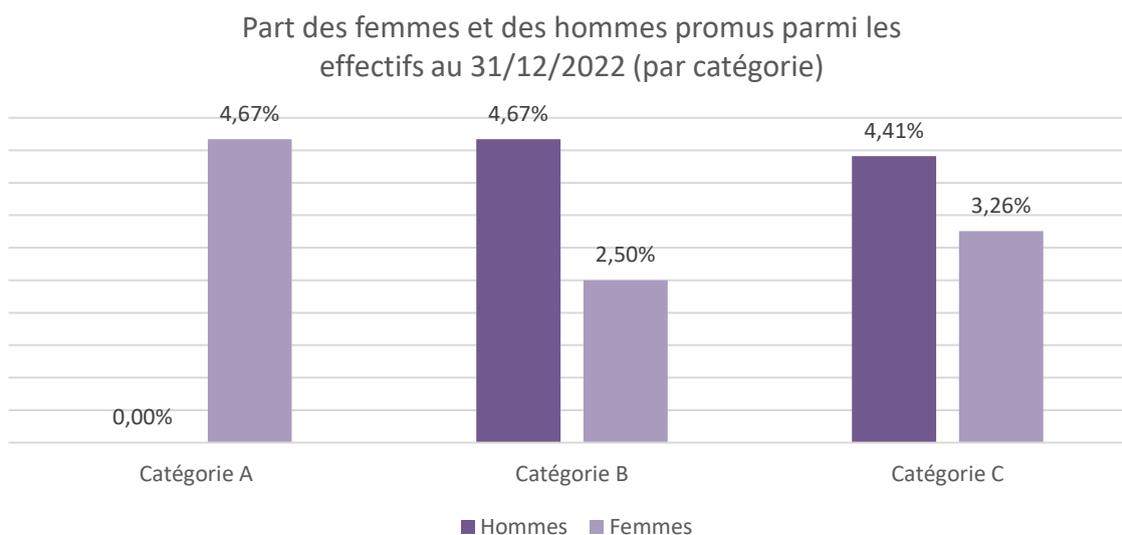


PROMOTIONS



INDICATEURS

Répartition des agents promus parmi les effectifs et par filière
(précision de lecture : exemple : les 4,47 % de femmes promues dans la filière administrative sont calculés par rapport au nombre total de femmes dans la filière)



Répartition des agents promus parmi les effectifs par catégorie statutaire



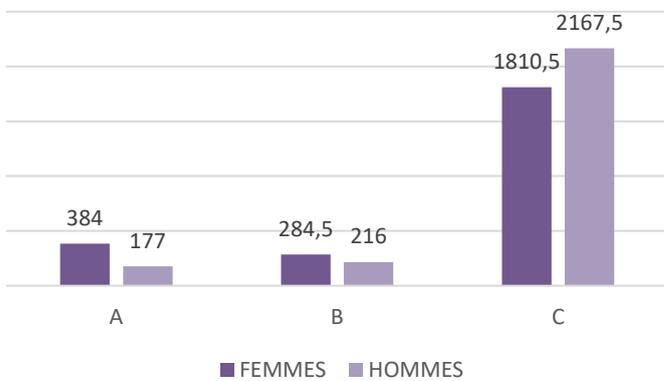
FORMATION



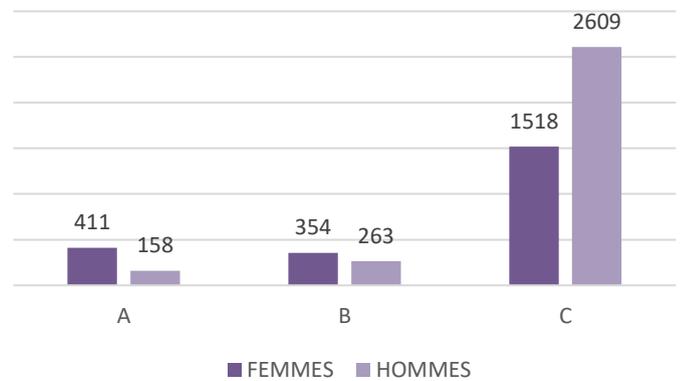
INDICATEUR

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

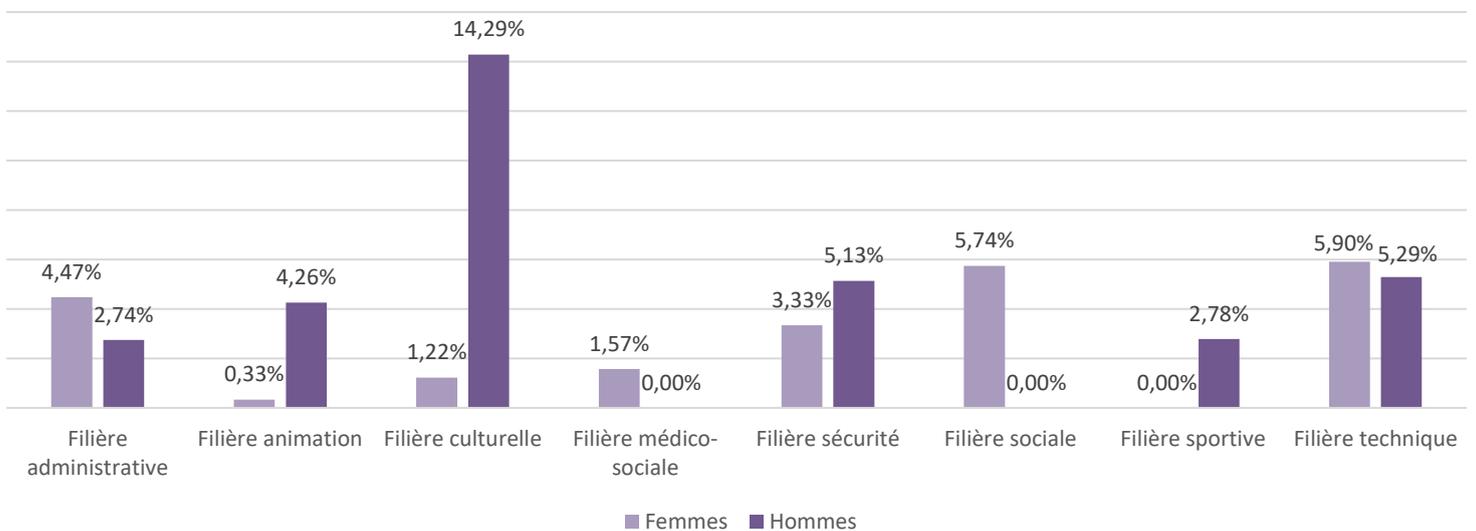
Nombre de jours de formation réalisés par genre et catégorie au 31/12/2021



Nombre de jours de formation réalisés par genre et par catégorie au 31/12/2022



Part des femmes et des hommes promus parmi les effectifs au 31/12/2022 (par filière)





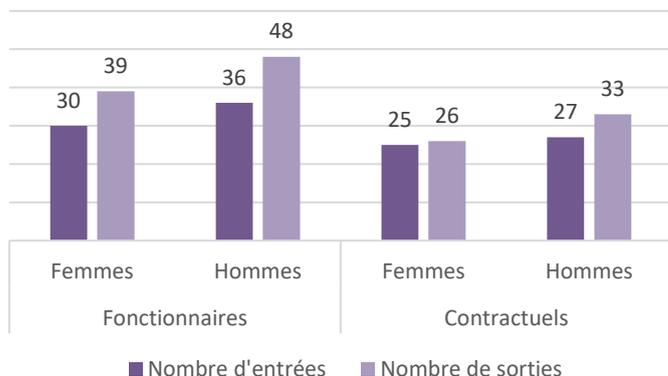
RECRUTEMENT



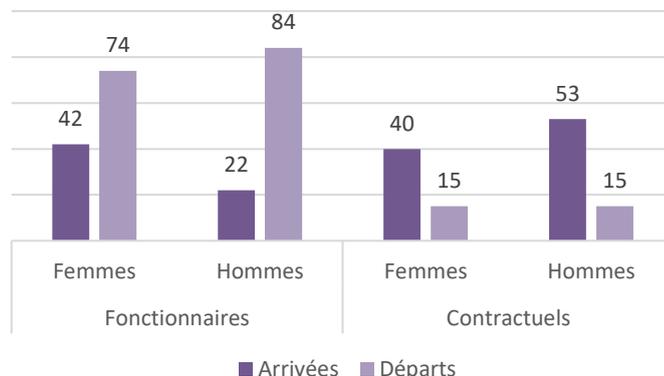
INDICATEUR

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 31/12/2021

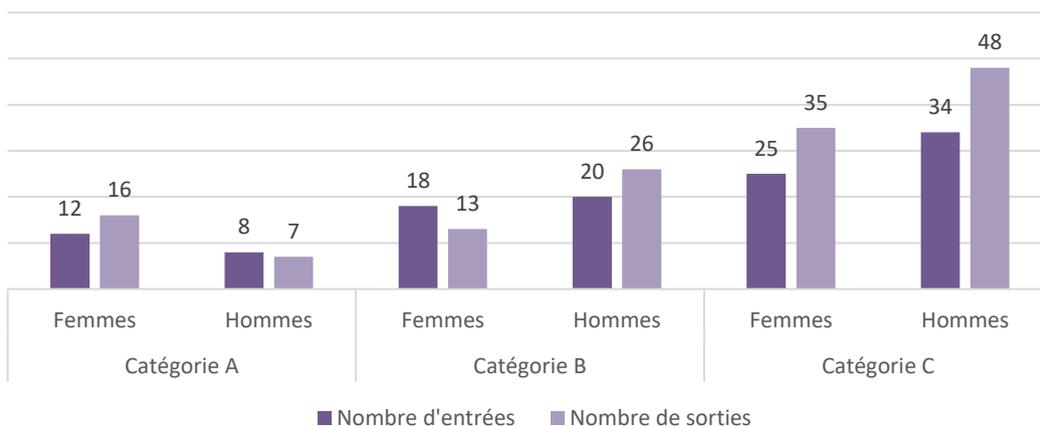


Nombre d'agents entrants et sortants par genre et par statut au 31/12/2022



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

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



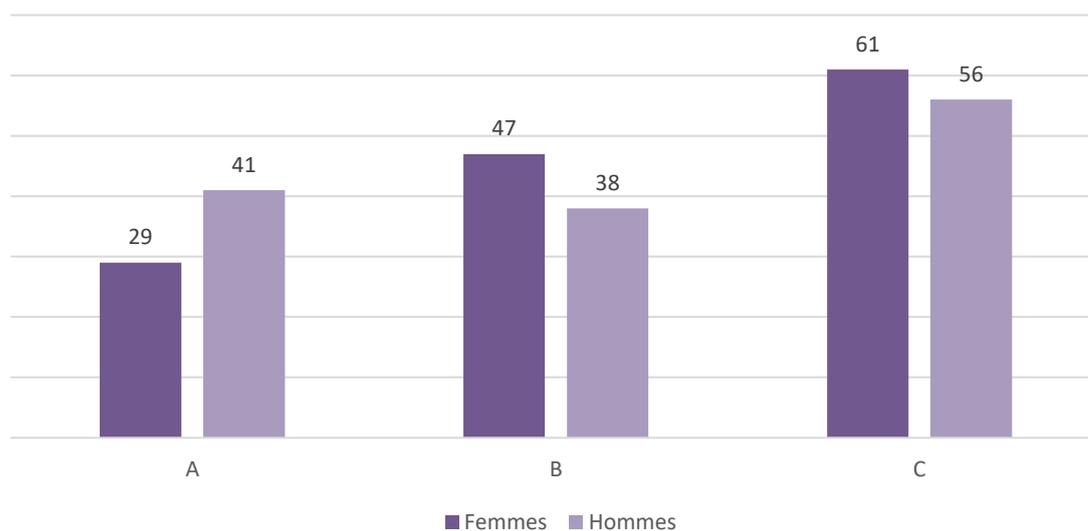
Nombre d'agents entrants et sortants
par genre et par catégorie au 31/12/2022



INDICATEUR

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

Nombre d'agents par genre et catégorie ayant
candidaté au moins une fois en 2022





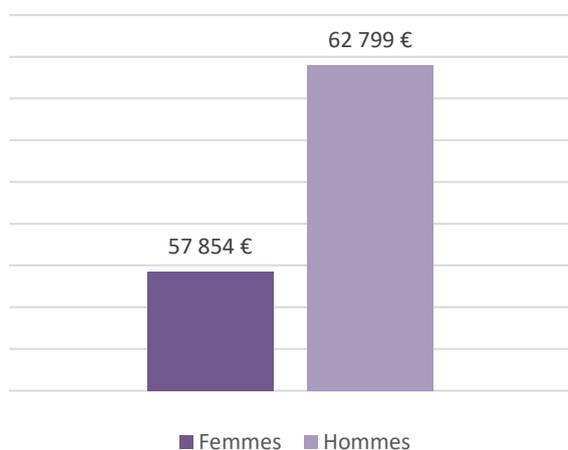
REMUNERATIONS



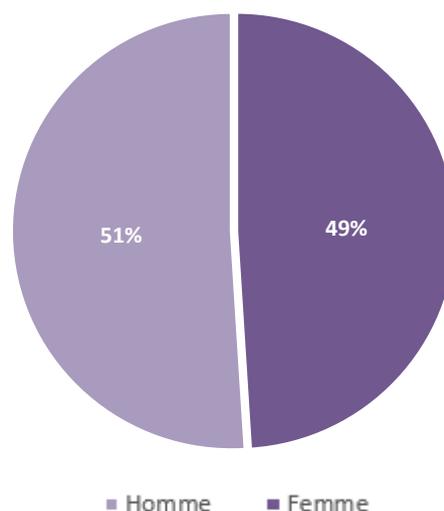
INDICATEUR

Répartition des 100 plus hautes rémunérations de la collectivité

Moyenne en € des 100 plus gros salaires par genre en 2022



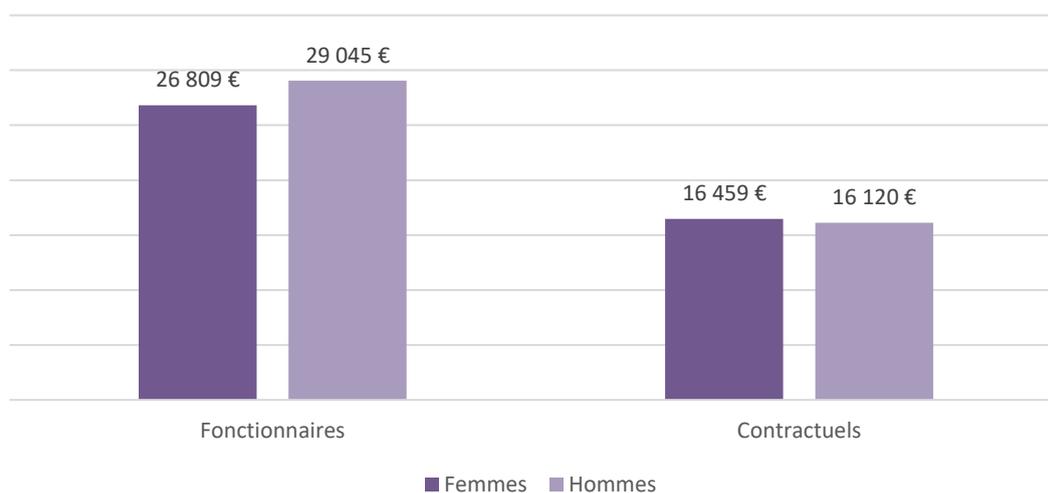
Répartition par genre des 100 plus gros salaires en 2022



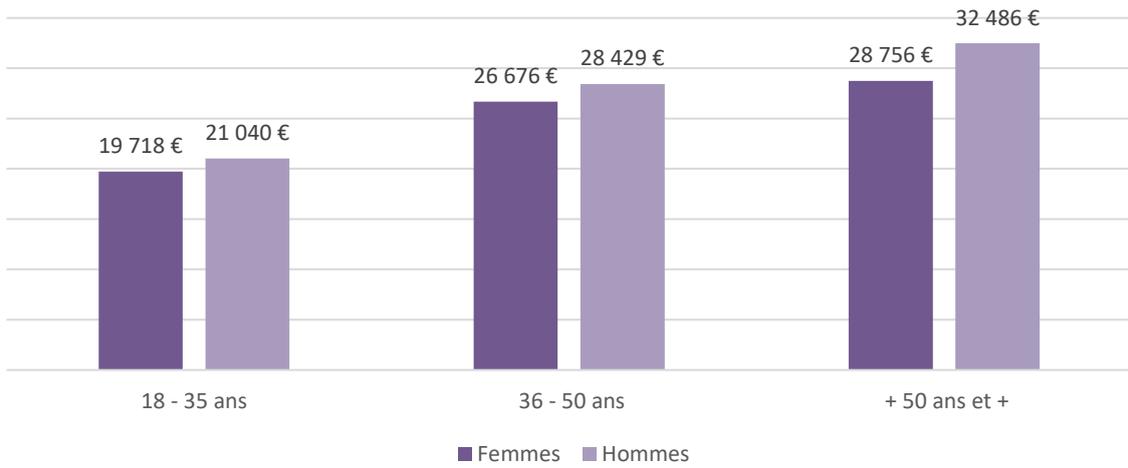
INDICATEUR

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

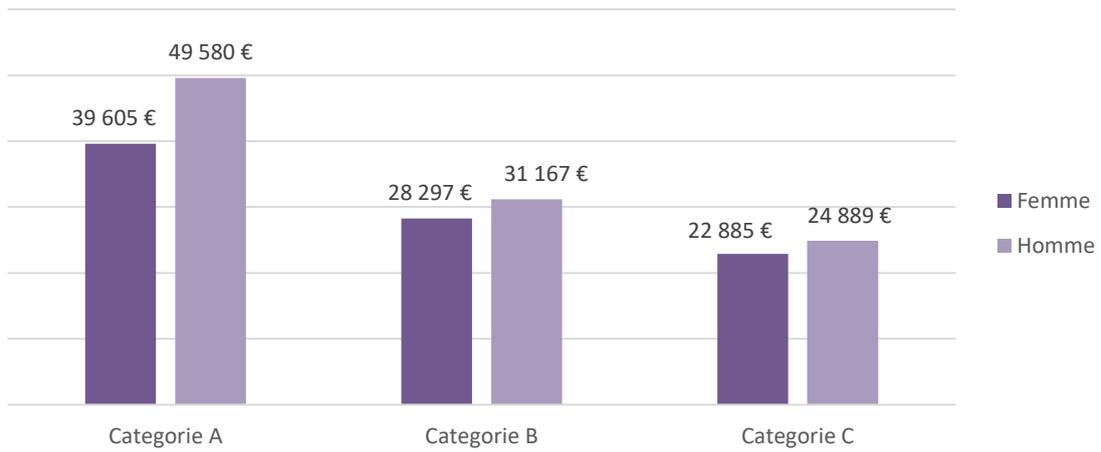
Revenu brut fiscal moyen par statut et par genre au 31/12/2022



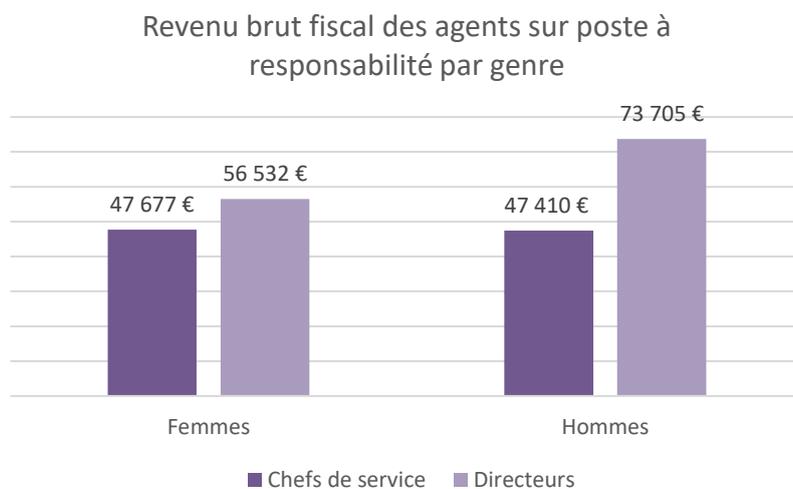
Revenu brut fiscal moyen par tranche d'âge et par genre au 31/12/2022



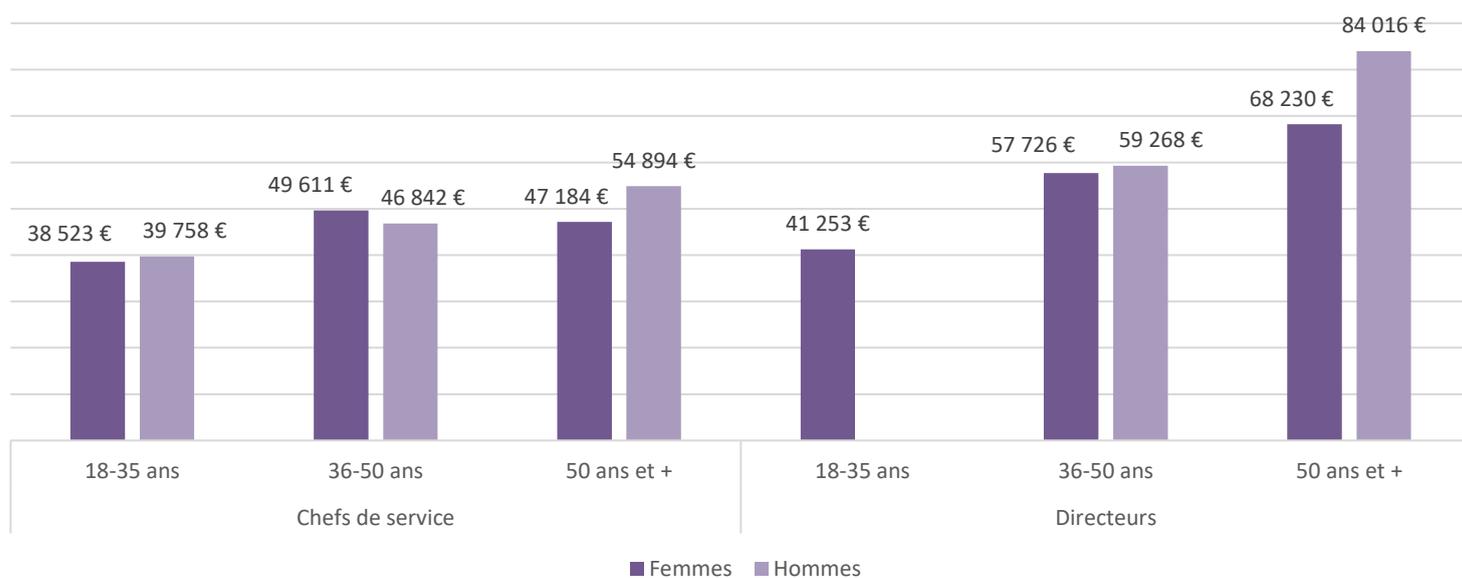
Revenu brut fiscal moyen par catégorie et par genre au 31/12/2022



Revenu brut fiscal moyen par genre et par tranche d'âge des agents sur postes à responsabilité au 31 décembre 2022



Revenus bruts fiscaux par tranche d'âge et par genre au 31/12/2022





Conception et réalisation
Mission lutte contre les discriminations
Mise en page
Communication interne et reprographie
Date Septembre 2023

