

MAIRIE DE METZ

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

PROJET DE DELIBERATION

Séance du 28 novembre 2024

DCM N° 24-11-28-4

Objet : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2024.

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.
- 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.

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

LE CONSEIL MUNICIPAL

Les Commissions compétentes entendues,

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

DECIDE :

- **DE PRENDRE 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 : Direction Développement humain

Commissions :

Référence nomenclature «ACTES» : 9.1 Autres domaines de competences des communes

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

2024



SOMMAIRE

SYNTHÈSE	p.4
PARTIE 1 : données statistiques de la Ville de Metz	p.16
1. Les femmes et les hommes dans la population messine	p.16
2. Diplômes, emploi et activité des femmes	p.20
3. L'emploi partiel des femmes	p.23
4. Revenus et pauvreté	p.24
5. Des femmes majoritaires : la féminisation de la société liée au vieillissement	p.26
PARTIE 2 : politiques d'égalité menées en interne	p.28
1. Données statistiques	p.29
2. Un nouveau plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle	p.32
PARTIE 3 : politiques publiques de la Ville de Metz en matière d'égalité	p.36
1. Petite enfance et familles	p.36
2. Éducation	p.37
3. Sports	p.39
4. Jeunesse, vie associative et politique de la Ville	p.40
5. Culture	p.42
6. Emploi et insertion	p.44
7. Lutte contre les violences faites aux femmes	p.45
8. Autres domaines d'intervention de la Ville de Metz	p.48
ANNEXES : indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle	p.50

AVANT-PROPOS

Nous sommes heureux de vous présenter le nouveau rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Metz.

Outil d'observation et de mesure, ce document est structuré autour de trois axes principaux : les données socio-démographiques du territoire, offrant une vue globale de la population messine, la gestion des ressources humaines de la collectivité, et le recensement des initiatives mises en place par les services de la Ville pour faire progresser l'égalité, combattre les inégalités persistantes et définir les priorités futures en la matière.

L'année 2023-2024 a notamment été marquée par plusieurs temps forts dont l'inauguration de l'Espace SOS Femmes - Suzanne Noël le 25 novembre 2023, lieu d'accueil, d'accompagnement et d'information pour toutes les femmes et la Journée internationale des droits des femmes le 08 mars avec une réflexion portée sur la place de la femme dans les sphères de l'entrepreneuriat et des réseaux sociaux.

Plus largement, la somme des actions déployées dans les politiques publiques mises en œuvre illustre la démarche proactive de la Ville en matière de prévention et de sensibilisation, afin de renforcer à tous les niveaux d'intervention l'égalité entre les femmes et les hommes et d'améliorer le quotidien des femmes à Metz.

L'administration municipale reste pleinement mobilisée pour diffuser de manière intégrée et transversale cette culture de l'égalité et agir concrètement en faveur d'une société plus juste.

Nous remercions l'ensemble des agents de la Ville pour leur engagement et leur détermination à faire avancer cette cause essentielle.

Nous vous souhaitons une agréable lecture !

Gertrude NGO KALDJOP
Adjointe au Maire
Déléguée aux Droits des Femmes

François GROSDIDIER
Maire de Metz
Président de l'Eurométropole de Metz
Conseiller régional de la région Grand Est
Membre honoraire du Parlement

SYNTHÈSE

MÉTHODOLOGIE

Le recensement repose sur une collecte d'informations annuelle, concernant successivement toutes les communes au cours d'une période de cinq ans. Les communes de plus de 10 000 habitants tiennent à jour un répertoire exhaustif de logements et font tous les ans une enquête par sondage auprès d'un échantillon représentant 8 % de leurs logements.

En cumulant cinq enquêtes, 40 % environ de la population des communes de 10 000 habitants ou plus sont recensés. Les informations ainsi collectées sont ramenées par l'Insee à une même date pour toutes les communes.

Ainsi, chaque année, les résultats du recensement sont produits à partir des cinq enquêtes annuelles les plus récentes.

Par exemple, fin 2023, les populations légales des communes sont diffusées (en géographie) pour l'année 2021, à partir des enquêtes 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023.

Les résultats des recensements rénovés ne se comparent correctement entre eux que sur des périodes d'au moins 5 ans. Pour une période plus courte, il est conseillé de ne pas comparer deux recensements.

À METZ

→ DES FEMMES + NOMBREUSES AVEC L'AVANCÉE EN ÂGE

AU 1^{ER} JANVIER 2021



120 874
HABITANTS DONT



50,9%
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 :



62,1% DES 75-89 ANS
74% 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 :

75,6% DES FAMILLES MONOPARENTALES ONT UNE FEMME À LEUR TÊTE ET **24,4%** UN HOMME

→ 72,7 % DES MESSINES SONT DIPLÔMÉES

À METZ EN 2021

27,3%

DES FEMMES NE DISPOSAIENT D'AUCUN DIPLÔME OU AU PLUS UN BEPC CONTRE 22,9% DES HOMMES

ET



38%

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 56% pour les femmes et 62,6% pour les hommes

EN 2021

66,8%

DES FEMMES DE 15 À 64 ANS SONT ACTIVES CONTRE

72,9%

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%) et un peu moins de femmes (25,7%).

→ REVENUS & PAUVRETÉ



Au niveau national, en 2022, à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur de

14,9%

à celui des hommes.

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%).

* Chiffres 2021 non disponibles

À METZ

TOUTES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES CONFONDUES

LES FEMMES ONT UN SALAIRE NET MOYEN HORAIRE INFÉRIEUR DE **13,1%** À CELUI DES HOMMES

LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ MENÉES EN INTERNE



Lors de sa séance du 30 mai 2024, le conseil municipal a adopté un nouveau plan d'action pour la période 2024-2026, visant à garantir et promouvoir l'égalité professionnelle au sein de notre collectivité. Ce plan s'articule autour de quatre axes principaux, comprenant chacun des actions. Il reflète l'engagement de la Ville de Metz à créer un environnement de travail inclusif et équitable pour tous les agents, en évaluant sa politique interne de gestion des ressources humaines (recrutement inclusif, formation et développement des compétences, avancement et promotion) et en favorisant la mixité des métiers au sein de ses services.

→ RESSOURCES HUMAINES



2 363

agents en position d'activité sur postes permanents et non permanents dont

61,53% SONT DES FEMMES

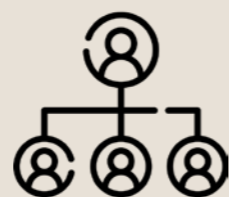
→ L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST DE 79/100 POUR LA VILLE DE METZ



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

RÉPARTITION PAR FILIÈRE PROFESSIONNELLE :

La filière technique composée de **70,82%** d'hommes représente près de la moitié des postes permanents de la collectivité. Ils ne sont en revanche que **1,5%** à relever de la filière sociale (éducation et petite enfance) qui représente près de **20%** des effectifs.



Les femmes représentent **56% DES POSTES** à responsabilité (chefs de service et directeurs de pôle)



TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE STATUTAIRE DES FONCTIONNAIRES

A

72,37%
sur emplois permanents

B

71,54%

C

49,11%

→ RÉMUNÉRATION

LES ÉCARTS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SONT DE

4,31%

pour les fonctionnaires

7,45%

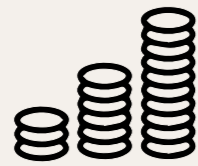
pour les contractuels

Ils sont inférieurs à la moyenne nationale (14,2%)



→ LE PLAN D'ACTION 2024-2026 POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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



AXE 1

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



AXE 2

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



AXE 3

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



AXE 4

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

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

L'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes doit être pensé dans une démarche intégrée. Tous les domaines sont concernés : petite enfance et familles, éducation, sports, jeunesse, vie associative et politique de la ville, culture et action sociale...



PETITE ENFANCE

Le taux messin de couverture des besoins d'accueil 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.
- Ouverte en janvier 2024, la Maison des bébés offre un nouveau lieu ressources destiné aux parents, futurs parents et professionnels de la petite enfance.



SPORTS

- Soutenir la pratique sportive féminine
- Soutenir les manifestations sportives promouvant l'égalité femmes-hommes



ÉDUCATION

- Promouvoir l'égalité filles-garçons à travers le Projet éducatif de territoire (PEDT) et le plan mercredi.
- Former et sensibiliser les acteurs éducatifs et les enfants.
- Organiser des événements tels que les Égalistiques
- Végétaliser les cours d'écoles tout en réaménageant des espaces de récréation non genrés.



JEUNESSE, VIE ASSOCIATIVE ET POLITIQUE DE LA VILLE

- Favoriser la pratique sportive féminine dans les quartiers à travers l'École de la jeunesse et des sports.
- Soutenir les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes menées par les associations messines.
- Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité en formant et en sensibilisant les acteurs et professionnels présents dans les quartiers.
- Former les acteurs de proximité.
- Développer un dispositif de signalement autour des discriminations de genres.



CULTURE

- Favoriser la parité femmes-hommes dans le soutien aux projets culturels et le choix des artistes.
- Organiser annuellement les Journées européennes du Matrimoine.
- Programmer des animations pour l'égalité et l'inclusion (8 mars...) et des actions éducatives à destination des scolaires, au sein des bibliothèques-médiathèques de Metz.



LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

- Ouverture de l'Espace SOS Femmes - Suzanne Noël au CCAS : lieu de ressources, d'information et d'aide pour toutes les femmes rencontrant une difficulté dans leur parcours de vie.
- La Commission contre les violences faites aux femmes a travaillé sur la thématique de la santé des femmes et du rôle des soignants dans la détection des violences.
- Des programmes d'actions et de sensibilisation spécifiques à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes et la journée de lutte contre les violences faites aux femmes.
- Formation et implication des agents du CCAS dans la lutte contre les violences faites aux femmes afin de proposer un accompagnement adapté.
- Soutien aux partenaires et associations agissant spécifiquement à destination des femmes.



EMPLOI ET INSERTION

- Favoriser l'insertion professionnelle : la Ville de Metz a accueilli 32 salariés en chantier d'insertion. 20 femmes occupent ces postes soit 62% de l'effectif.

→ DONNÉES STATISTIQUES DE LA VILLE DE METZ

1 | LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA POPULATION



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 (contre 51,3 % en 1991). Cette légère augmentation est tempérée par le rapprochement de l'espérance de vie entre les femmes et les hommes depuis le milieu des années 1990. La répartition entre femmes et hommes varie selon les âges. Comme dans la plupart des pays, il naît légèrement moins de filles que de garçons en France (49 % des nouveau-nés sont des filles).

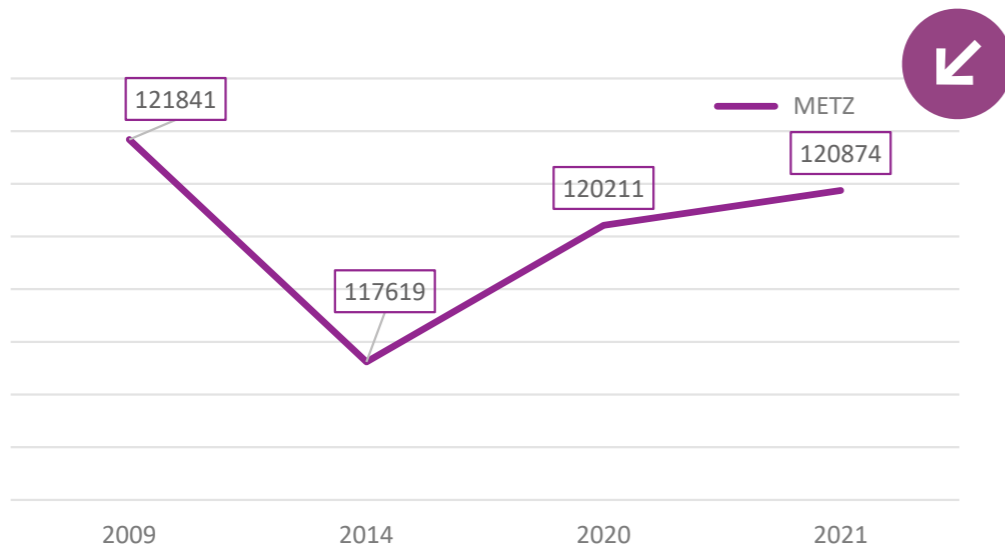
En 2021, une fille peut espérer vivre 85,6 ans et un garçon 79,7 ans. Entre 1999 et 2019, l'espérance de vie des femmes, à la naissance, avait augmenté de 3,1 ans, celle des hommes de 4,8 ans. L'écart entre les deux sexes s'est réduit, passant de 7,6 ans en 2000 à 6,1 ans en 2021.

L'espérance de vie à 60 ans a également progressé, mais moins rapidement. À cet âge, une femme peut espérer vivre encore 27,5 ans et un homme 23 ans en 2021, soit respectivement 1,9 an et 2,6 ans de plus qu'en 2000 ; l'écart entre les deux sexes est moins marqué que pour l'espérance de vie à la naissance.



Une population en hausse

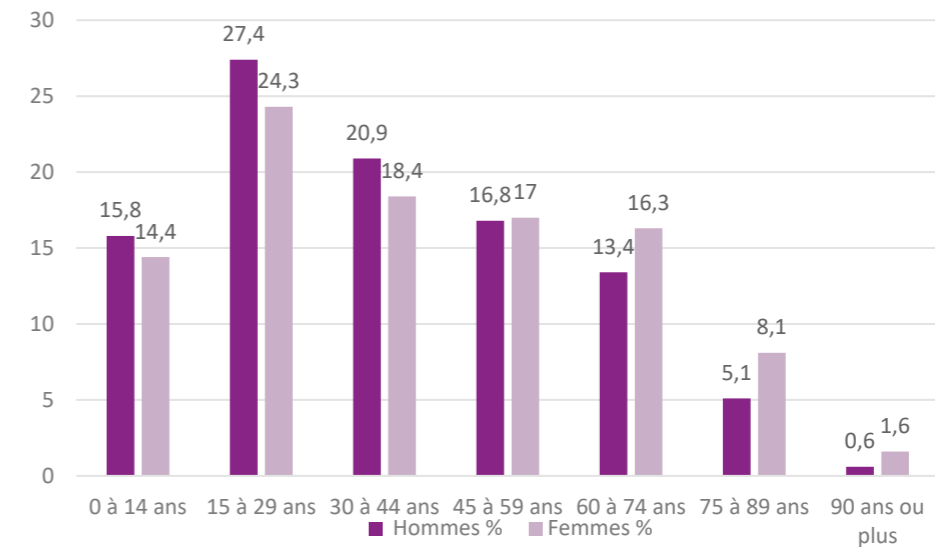
Au 1^{er} janvier 2021, Metz compte 120 874 habitants (+ 2,8% / 2015), dont 50,9% de femmes. La variation annuelle moyenne de la population entre 2015 et 2021 est de 0,5% dont 0,4% dû au solde naturel et 0,1% dû au solde entrées/sorties.



Sources : Insee, RP2009 au RP2021 exploitations principales, géographie au 01/01/2024



POPULATION MESSINE PAR GENRE ET ÂGE



Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.



NOMBRE D'HOMMES ET DE FEMMES DANS LA POPULATION MESSINE

Ages	Nombre Hommes	Nombre Femmes
0 à 14 ans	9 357	8 838
15 à 29 ans	16 268	14 924
30 à 44 ans	12 401	11 322
45 à 59 ans	9 974	10 432
60 à 74 ans	7 939	10 033
75 à 89 ans	3 055	5 001
90 ans ou plus	346	984
Total	59 339	61 535

Sources : Insee, RP2021, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2024.



La composition des ménages

En France, entre 1999 et 2018, la vie en couple est devenue moins fréquente parmi les personnes âgées de 25 à 70 ans, principalement en raison de l'augmentation des séparations. En revanche, la diminution de la mortalité, entraînant moins de veuvages, a rendu la vie en couple plus fréquente après 70 ans pour les femmes et après 80 ans pour les hommes.

Avant 24 ans, la vie en couple était moins fréquente entre 1999 et 2018 pour les femmes, tandis qu'elle est restée quasi stable pour les

hommes. Les femmes trentenaires sont celles qui vivent le plus en couple, avec un taux de 71 %.

En 2020, 69 % des femmes et 83 % des hommes qui résident au quotidien avec des enfants mineurs sont des parents de familles « traditionnelles », soit 5,3 millions de femmes et autant d'hommes. Avec l'augmentation 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 vivent ainsi sans conjoint avec leurs enfants.

82 % des parents de familles monoparentales sont des femmes, contre 85 % en 2011.



MÉNAGES MESSINS SELON LEUR COMPOSITION

	Valeur	%
Nb de ménages d'une personne	31 544	51.3%
- hommes seuls	14 695	23.9%
- femmes seules	16 849	27.4%
Autres ménages sans famille	1 310	2.1%
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est	28 671	46.6%
- un couple sans enfant	12 255	19.9%
- un couple avec enfant(s)	10 443	17.0%
- une famille monoparentale	5 973	9.7%
Ensemble	61 526	100.0%

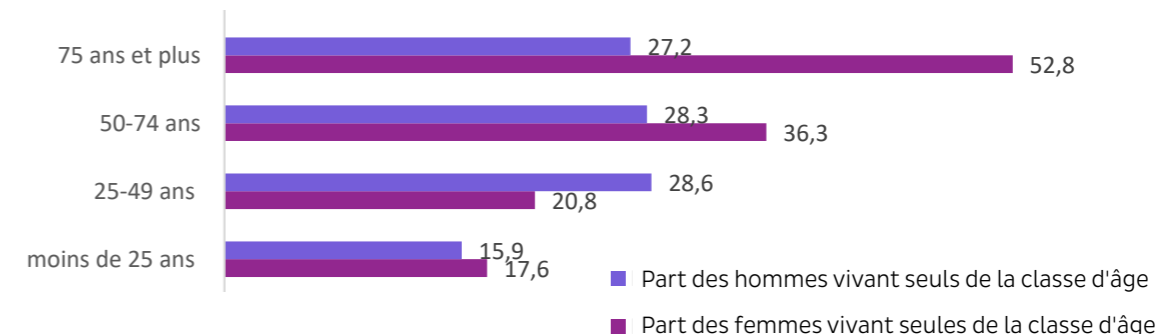
Sources : Insee, RP2021, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2024.

À Metz, en 2021, la proportion des ménages composés d'une seule personne était de 51,3 % (contre 47,4 % en 2015 et 45,6 % en 2010), tandis que celle des ménages avec famille était de 46,6 % (contre 49,3 % en 2015 et 51,3 % en 2010).

Si la part des ménages monoparentaux, avec 1/10 des ménages, est légèrement moindre à Metz qu'au niveau national (10%), les femmes restent les principales exposées à la monoparentalité : 75,6% des familles monoparentales ont une femme à leur tête contre 24,4% un homme.



LES PERSONNES VIVANT SEULES SELON LE GENRE ET L'ÂGE



Source : Insee, Recensement de la population, 2020, géographie au 01/01/2023.



2 | DIPLÔMES, EMPLOI ET ACTIVITÉ DES FEMMES

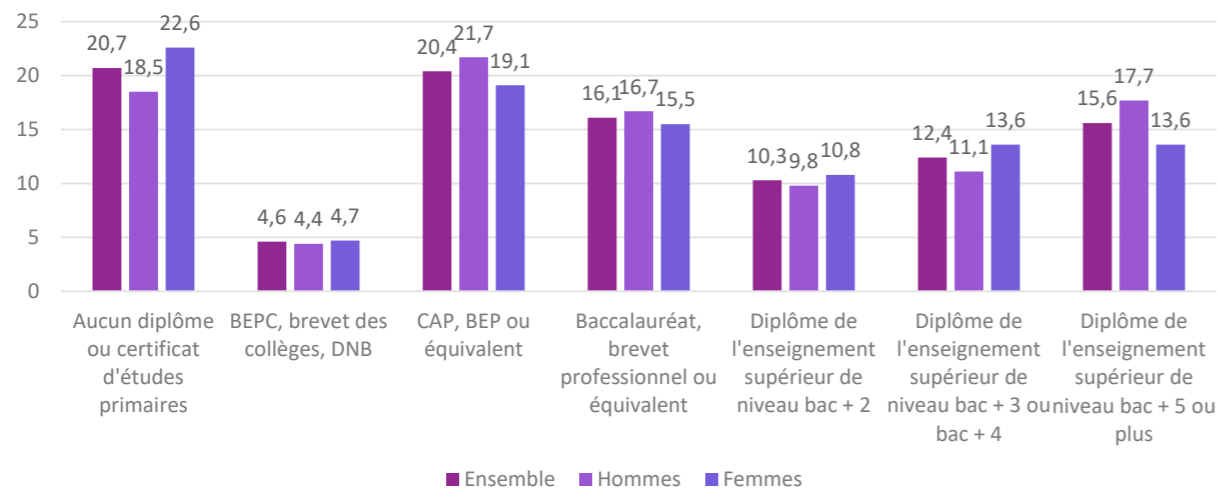


Niveau de diplôme des femmes

En France, les femmes sont plus diplômées que les hommes en raison de leurs parcours scolaires. Elles détiennent également plus fréquemment un diplôme de l'enseignement supérieur : en 2020, c'est le cas par exemple de 53% des femmes âgées de 25 à 34 ans, contre 46% des hommes de cette tranche d'âge. Les femmes sont de plus en plus souvent

diplômées de l'enseignement supérieur : 39 % des femmes âgées de 25 à 34 ans le sont, contre 33 % des hommes de cette tranche d'âge. Pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, la situation est inversée : une proportion plus élevée d'hommes possède un diplôme de l'enseignement supérieur (+2 points) et une proportion plus élevée de femmes est peu ou pas diplômée (+4 points). Cependant, même pour ces générations, la part de femmes titulaires du baccalauréat ou plus est supérieure de 6 points à celle des hommes.

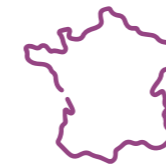
DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ DE LA POPULATION NON SCOLARISÉE DE 15 ANS OU PLUS SELON LE GENRE À METZ



Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024

En 2021, à Metz, 27,3 % des femmes ne possédaient aucun diplôme ou au plus un BEPC, contre 22,9 % des hommes. Les femmes sont donc proportionnellement plus nombreuses à avoir quitté le système scolaire sans diplôme

que les hommes. En ce qui concerne les diplômes de l'enseignement supérieur, l'écart se réduit légèrement en faveur des hommes : 38 % des femmes étaient diplômées de l'enseignement supérieur en 2021, contre 38,6 % d'hommes.



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

hommes est resté relativement stable depuis le début des années 1990.

En plus de quarante ans, l'écart de taux d'activité entre femmes et hommes s'est progressivement réduit. Grâce à la participation croissante des femmes au marché du travail, leur part dans l'emploi, selon les critères du Bureau international du travail (BIT), a continuellement augmenté depuis le début des années 1980, atteignant 48,6 % en 2020 (+8,1 points depuis 1982).

En France, depuis 1975, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans a constamment augmenté, bien qu'il ait connu un léger recul en 2020 en raison de la pandémie de Covid-19. Après une baisse dans les années 1980, le taux d'activité des



ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION DE 15 À 64 ANS PAR GENRE ET ÂGE À METZ

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	81 571	57 251	69,9	48 617	59,4
15 à 24 ans	20 755	8 258	39,8	6 353	30,6
25 à 54 ans	48 012	41 342	86,1	35 535	74,0
55 à 64 ans	13 104	7 651	58,4	6 729	51,4
Hommes	41 576	30 329	72,9	26 044	62,6
15 à 24 ans	10 891	4 541	41,7	3 536	32,5
25 à 54 ans	24 697	22 060	89,3	19 218	77,8
55 à 64 ans	5 987	3 728	62,3	3 290	55,0
Femmes	40 295	26 921	66,8	22 573	56,0
15 à 24 ans	9 864	3 717	37,7	2 818	28,6
25 à 54 ans	23 315	19 282	82,7	16 316	70,0
55 à 64 ans	7 117	3 922	55,1	3 439	48,3

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024



STATUT ET CONDITION D'EMPLOI DES 15 ANS OU PLUS SELON LE GENRE À METZ

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	26 404	100	22 935	100
Salariés	23 553	89,2	21 282	92,8
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	18 489	70,0	17 457	76,1
Contrats à durée déterminée	2 485	9,4	2 551	11,1
Intérim	1 008	3,8	281	1,2
Emplois aidés	199	0,8	186	0,8
Apprentissage - Stage	1 373	5,2	808	3,5
Non-Salariés	2 851	10,8	1 653	7,2
Indépendants	1 649	6,2	1 160	5,1
Employeurs	1 175	4,4	466	2,0
Aides familiaux	27	0,1	27	0,1

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

Metz concentre une part importante des emplois de l'Eurométropole. Les fonctions intellectuelles, administratives et de gestion représentent la majorité des emplois messins (51,6%), ce qui induit un haut niveau de qualification et un nombre important de cadres et professions intermédiaires.

Le taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans s'élève à 15,1% en 2021 dont 48,9% de femmes.

Pour l'ensemble de la population des 15-64 ans, 9 045 personnes sont en recherche d'emploi :

24,1% DES 15-24 ANS

15% DES 25-54 ANS

12,2% DES 55-64 ANS



À Metz, 59,4% des 15 à 64 ans occupent un emploi (55,4% des femmes et 61,4% des hommes) et près de 14,7% sont scolarisés ou en formation.

Source : Au sens du recensement, INSEE

3 | L'EMPLOI PARTIEL DES FEMMES

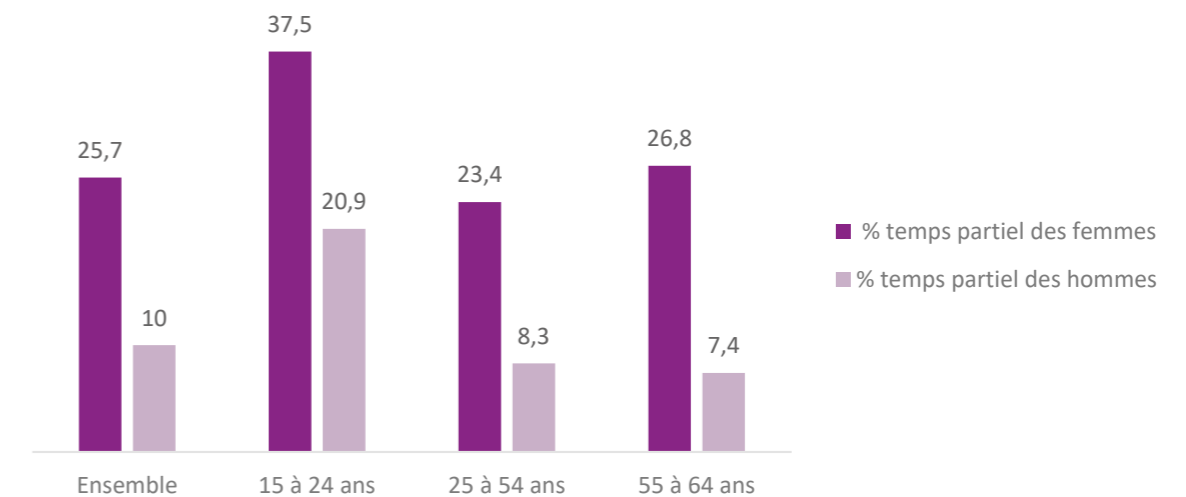
En 2020, en France, parmi les personnes en emploi, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes : 27,4 % contre 8,4 %. Les écarts entre femmes et hommes en matière de temps partiel se sont réduits au cours des dernières années : depuis 2014, le temps partiel a diminué parmi les femmes, tandis qu'il a légèrement augmenté parmi les hommes.

Le temps partiel est plus fréquent dans les emplois très féminisés, notamment dans le secteur des

services ou parmi les employés. Cependant, même à secteur d'activité ou à catégorie socio-professionnelle identiques, les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes. Par exemple, en 2020, parmi les cadres, 16,5 % des femmes contre 6,4 % des hommes travaillaient à temps partiel ; parmi les employés, c'était le cas de 35,8 % des femmes contre 15,1 % des hommes. En 2020, les femmes représentaient 75,6 % des personnes travaillant à temps partiel.



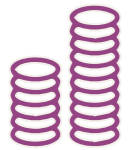
SALARIÉS DE 15 À 64 ANS PAR GENRE, ÂGE ET TEMPS PARTIEL À METZ



Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

À Metz, 10 % des hommes travaillent à temps partiel (8,3 % en 2014), contre 25,7 % des femmes (27,6 % en 2014). Bien que le temps partiel masculin soit en augmentation continue, celui des femmes n'a que légèrement fluctué depuis le début des années 2000. La tendance au temps partiel féminin augmente avec le nombre d'enfants à charge, et ce d'autant plus qu'ils sont jeunes.

4 | REVENUS ET PAUVRETÉ



Un écart de revenus notable entre les femmes et les hommes

femmes est inférieur de 16% à celui des hommes. Cet écart s'amplifie à la fois dans les bas revenus (écart de 25% pour le premier décile du revenu salarial) et dans les hauts revenus (écart de 21% pour le neuvième décile).

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% (contre 27% en 1995) à celui des hommes. Le revenu salarial médian des

En 2021 à Metz, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, les femmes ont un salaire net moyen horaire inférieur de 13,1% à celui des hommes.



ÉCART DE SALAIRE NET HORAIRE MOYEN ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE À METZ

	Écart (en %)
Ensemble	-13,1
Cadres	-15,7
Professions intermédiaires	-13,3
Employés	-1,1
Ouvriers	-14,7

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023



Des niveaux de vie inégaux

Le niveau de vie est déterminé à partir de l'ensemble des revenus du ménage, rapportés au nombre d'unités de consommation qui le composent. Ainsi, la faiblesse des revenus d'une personne vivant en couple peut être compensée par les revenus de son conjoint et, le cas échéant, par les revenus non individualisables du ménage. Par conséquent, les inégalités de niveau de vie entre femmes et hommes sont nettement atténuées par rapport à celles liées aux revenus individuels d'activité (comme les salaires) ou de remplacement (retraites, indemnités chômage, pensions d'invalidité, etc.).

Les écarts de niveaux de vie entre les femmes et les hommes s'expliquent notamment par le fait que 80 % 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. De plus, parmi les familles monoparentales, le niveau de vie médian des mères est inférieur de 18 % à celui des pères : 15 370 € contre 18 700 €.

À Metz, malgré un niveau de vie élevé, les inégalités de revenus sont marquées : le niveau de vie des 10 % des personnes les plus riches est 4 fois supérieur à celui des 10 % des personnes les plus pauvres.

	Revenu médian mensuel (2020)
Couples sans enfants	2 340€
Couples avec enfants	1 611€
Hommes seuls	1 699€
Femmes seules	1 639€
Familles monoparentales	1 100€

Source : Insee, FiLoSoFi 2021, géographie au 01/01/2022.



Le taux de pauvreté

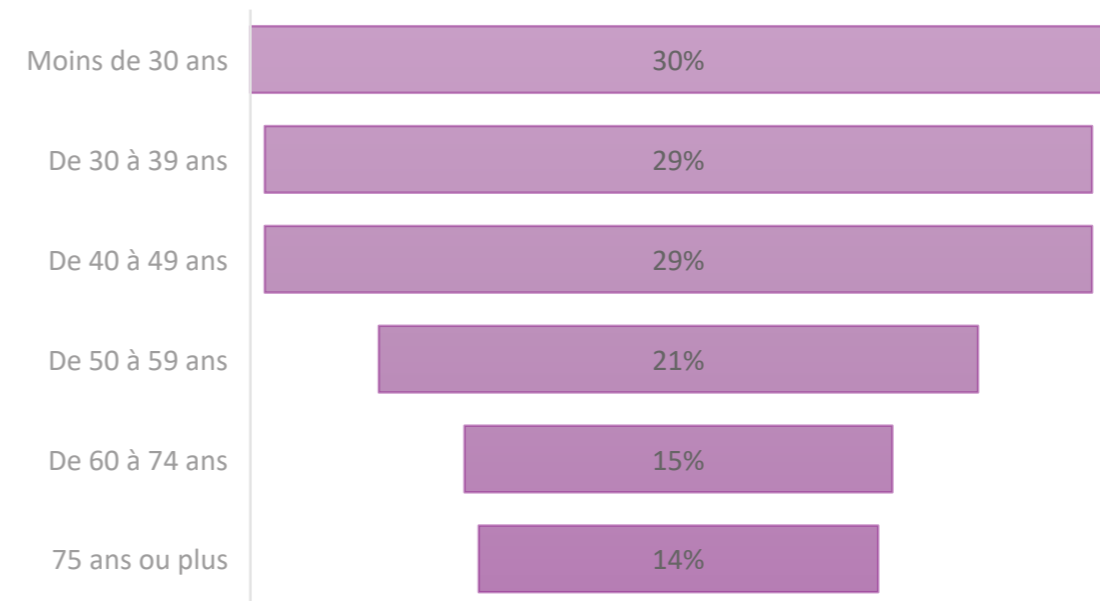
pauvreté est défini à partir de 60% du niveau de vie médian.

Le taux de pauvreté correspond à la proportion d'individus dont le niveau de vie est inférieur pour une année, appelé seuil de pauvreté (exprimé en euros). Selon la norme européenne, le niveau de

À Metz, le taux de pauvreté est de 24%, contre 18% pour la métropole et 15,3% pour le département. Cela signifie que 23 686 messins vivent sous le seuil de pauvreté.



TAUX DE PAUVRETÉ PAR TRANCHE D'ÂGE DU RÉFÉRENT FISCAL



Ménages fiscaux - Hors communautés et sans abris.

Source : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal (Filosofi) en géographie au 01/01/2024.

5 | DES FEMMES MAJORITAIRES :

LA FÉMINISATION DE LA SOCIÉTÉ LIÉE AU VIEILLISSEMENT

En France, au 1^{er} janvier 2022, 14,2 millions de personnes sont âgées de 65 ans ou plus, soit 21% de la population. Parmi ces seniors, 57% sont des femmes, et leur proportion augmente avec l'âge en raison de leur plus grande longévité : elles représentent 53 % des personnes de 65 ans, 57 % de celles de 80 ans et 77 % de celles de 95 ans.

Le mode de vie des seniors varie selon le genre : les hommes résident moins souvent en institution que les femmes. Par exemple, à 90 ans, seulement 15 % des hommes vivent en institution, contre 24 % des femmes. La vie en institution devient plus courante que la vie à domicile à partir de 98 ans pour les femmes, tandis qu'elle reste minoritaire à tout âge pour les hommes.

Parmi les seniors, les hommes sont, quel que soit leur âge, moins souvent en situation de dépendance que les femmes. De plus, ils vivent plus fréquemment en couple, ce qui favorise leur maintien à domicile. En effet, leurs conjointes ont une espérance de vie plus élevée et sont en moyenne plus jeunes qu'eux.

À Metz, en 2021, on dénombre 27 358 personnes âgées de 60 ans et plus (17 972 personnes âgées de 60-74 ans et 9 386 personnes âgées de 75 ans et

plus), représentant 22,6 % de la population masculine. Leur nombre a augmenté de 10 % depuis 2015. Les ménages de 65-79 ans représentent 18,4 % des ménages composés d'une personne seule et 9,2 % des ménages de 80 ans et plus.

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 1 459 € nets par mois. Les femmes perçoivent en moyenne 1 272 €, soit 24 % de moins que les hommes (1 674 €).

En 2023 à Metz, 20 896 personnes percevaient une retraite du régime général, versée par la CARSAT, parmi lesquelles 58,5 % étaient des femmes. Environ 90 % des retraités avaient plus de 65 ans. L'âge moyen des hommes était de 73,7 ans, contre 75,1 ans pour les femmes.

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

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
51 à 54 ans	1		1
55 à 59 ans	86	11	97
60 à 64 ans	1 175	963	2 138
65 à 69 ans	2 813	2 087	4 900
70 à 74 ans	2 816	2 204	5 020
75 à 79 ans	2 050	1 618	3 668
80 à 84 ans	1 343	974	2 317
85 à 89 ans	1 125	544	1 669
90 à 94 ans	637	225	862
95 à 99 ans	213	62	275
100 ans et +	33	7	40
Total	12 292	8 695	20 987

Sources : CARSAT 31/12/2023

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 709,13 € par mois pour les bénéficiaires ayant cotisé moins de 120

trimestres, et à 847,57 € pour ceux ayant cotisé plus de 120 trimestres.

À Metz, en 2023, 6 954 retraités perçoivent ce minimum contributif, dont 76 % de femmes.



NOMBRE DE PENSIONS PORTÉES AU MINIMUM CONTRIBUTIF

Hommes	1 667
Femmes	5 287
Ensemble	6 954

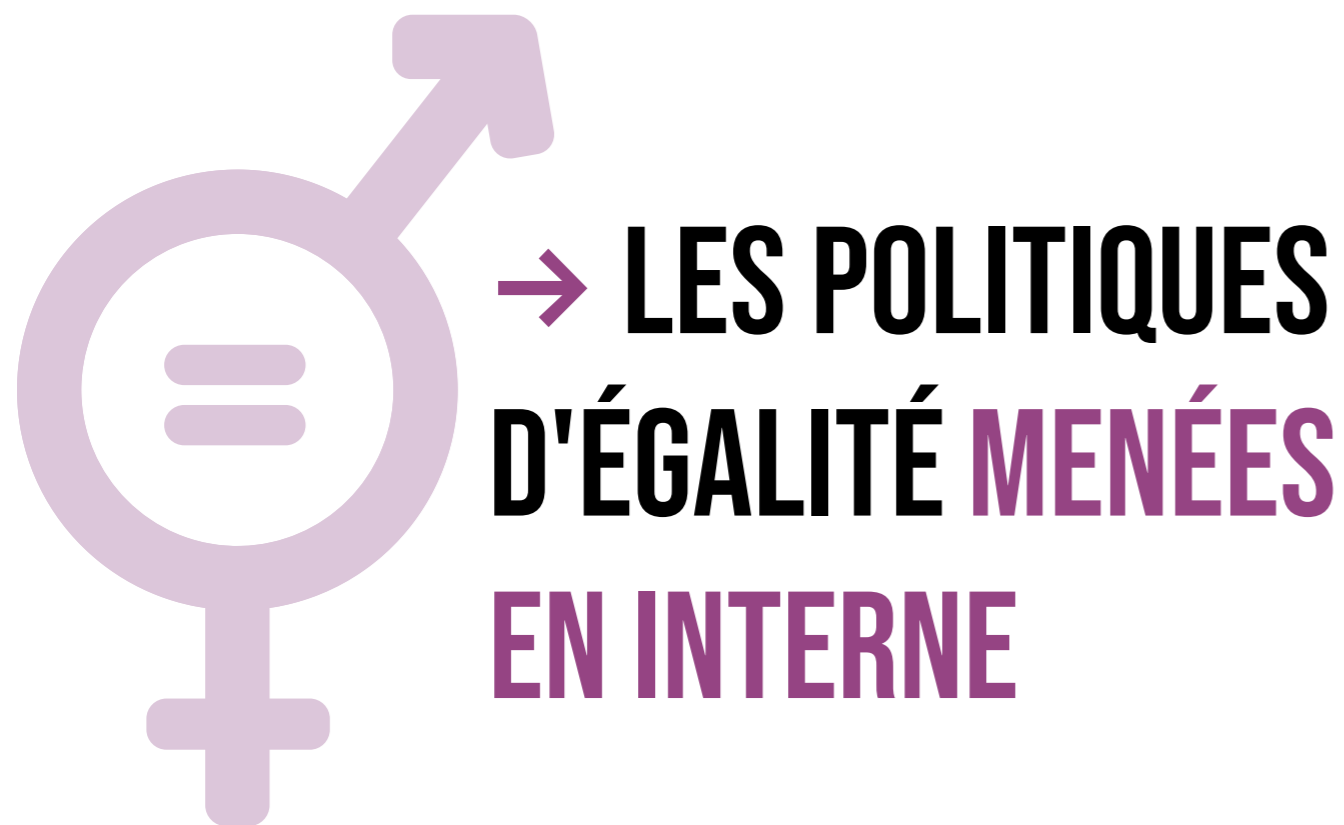
Sources : CARSAT, 31/12/2023

En plus de la pension de retraite, certaines personnes peuvent bénéficier de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) accordée aux personnes de plus de 65 ans dont le niveau de

ressources est très bas.

À Metz, 1 435 personnes, dont 57 % de femmes, bénéficient de cette allocation, représentant 5,2 % des retraités.





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

- 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'est accompagné 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 vie familiale
- Prévenir les violences faites aux femmes.

Sous l'impulsion d'actions volontaristes mises en œuvre et d'un cadre juridique qui se renforce, des progrès ont été réalisés ces dernières années pour réduire les écarts de rémunération (refonte du régime indemnitaire), pour former et sensibiliser les agents (plan triennal de formation), pour prévenir et lutter contre les stéréotypes 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'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

La Ville de Metz, en sa qualité d'employeur, s'est engagée pleinement sur ce sujet et a proposé un plan d'action volontariste pour l'égalité professionnelle sur la période 2021-2023. Afin de poursuivre et de développer la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours, le conseil municipal du 30 mai 2024 a adopté pour la période 2024-2026 un second plan d'action.

À travers ce plan, la Ville de Metz, à son échelle et dans sa responsabilité d'employeur, souhaite contribuer à faire évoluer un enjeu sociétal majeur et parvenir à des résultats concrets et mesurables. **Ce second plan porte une attention toute particulière à la prévention des agissements sexistes notamment avec la mise en place d'un dispositif de signalement porté par la Direction des ressources humaines.**

→ UN INDEX DE 79 POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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

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

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

Une collectivité qui obtiendra un score inférieur à 75 points devra fixer et publier sur son site internet, "des objectifs de progression" pour chacun des indicateurs. L'employeur disposera d'un délai de trois ans pour atteindre cette cible. Si au terme de ce délai, il n'y est pas parvenu, il se verra appliquer une pénalité financière fixée entre 0,1% et 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Calculé dans le cadre du Rapport social unique 2023, l'index pour la Ville de Metz, au titre de l'année 2023, est de 79/100.



DONNÉES STATISTIQUES

Ce rapport fait état de données statistiques établies au 31 décembre 2023. **Globalement, les indicateurs sont stables**, la structuration socio démographique des effectifs ayant peu variée sur cette période, à l'exception de la mutualisation de la Mission transition écologique

dont les agents ont intégré les effectifs de l'Eurométropole de Metz au 1^{er} avril 2023. Il est important d'indiquer qu'à partir de cette année, les données présentées seront issues du rapport social unique, source de données normées et partagées à l'échelle nationale.



1. Les effectifs

Au 31 décembre 2023, la Ville de Metz compte 2 363 agents en position d'activité sur postes permanents et non permanents, dont 61,53% de femmes. Ce taux de féminisation est en légère baisse par rapport à 2022 (62,20%). Il est légèrement supérieur à celui de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (61% des agentes en 2018).

La part des femmes sur emplois permanents (titulaires et contractuels) est en légère hausse, avec une proportion de 55,64% de femmes (55,44% en 2022). On notera un taux important de féminisation des em-

ploi non permanents mais qui a baissé en 2023 : 78,16% (83,30% en 2022) et qui porte essentiellement sur des contrats à temps non complet, issus des secteurs de l'éducation (agents d'encadrement qui accompagnent les enfants à la cantine, auxiliaires de sécurité école...) ou bien encore de l'entretien des locaux. **Consciente de la situation de ces agents, la collectivité poursuit son plan de dé-précarisation des emplois d'agents de restauration scolaire, d'encadrement et de la petite enfance. En 2023, 10 postes d'auxiliaires de puériculture ont été pérennisés et 4 postes permanents de médiateurs culturels ont été créés.**



2. Répartition par filière professionnelle pour les emplois permanents

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

Ainsi la filière technique, qui représente près de la moitié des postes permanents de la collectivité, est composée de 70,82% d'hommes. La part des femmes dans cette filière est en hausse par rapport à 2022 (29,17% contre 27,03%). Les hommes ne sont en revanche que 1,53% à relever de la filière sociale, filière également bien représentée à la Ville 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 26,79% des effectifs dans la filière police municipale, chiffre en légère baisse par rapport à 2022 (27,10%). **Cette représentativité est supérieure à la moyenne nationale** de la Fonction Publique Territoriale qui se situe à 22% de femmes au sein de cette filière.

Enfin, **elles représentent 80,62% des métiers adminis-**

tratifs (en baisse par rapport à 2022 : 82,01%) mais aussi 79,78% de ceux de la filière culturelle (taux en baisse par rapport à 2022 (83,72%).

Les cadres d'emplois les plus féminisés sont ceux des ATSEM, des agents sociaux et des puéricultrices. Les cadres d'emplois les plus masculinisés sont ceux de la filière technique : techniciens, agents de maîtrise et adjoints techniques.

On peut noter l'absence de personnel masculin dans la filière médico-sociale qui regroupe les puéricultrices et les auxiliaires de puériculture.

Au niveau des directeurs et chefs de services, les femmes représentent 56% des postes à responsabilité.

La représentation féminine sur les postes de direction de pôles est de 5 directrices sur 14 postes, soit 35%. La Direction générale est quant à elle féminisée à hauteur de 66% (3 femmes et 2 hommes sans compter les 2 DGA mutualisées avec l'EMM) en incluant le secrétariat général et la Direction déléguée proximité.



3. Répartition par catégorie statutaire des fonctionnaires et contractuels sur postes permanents

Pour les fonctionnaires de catégorie A sur emplois permanents, le taux de féminisation est de 72,37% (stationnaire par rapport à 2022 : 72,12%)

71,54% des fonctionnaires de catégorie B sont des femmes, en hausse par rapport à 2022 (70,31%).

Le taux de représentativité féminine des fonctionnaires en catégorie C s'élève quant à lui à 49,11%, proportion supérieure à 2022 (47,95%).

Pour les contractuels sur postes permanents, la part des femmes de catégorie A est largement supérieure à celle des hommes : 65,85 % pour les femmes et 34,15 % pour les hommes. 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 est plus importante et s'explique, notamment, par le recours aux agents contractuels au sein des Pôles petite enfance et éducation (agents sociaux et ATSEM).



4. Temps de travail

En matière de temps de travail, les disparités entre les femmes et les hommes sont toujours aussi notables. En 2023, le taux des femmes à temps partiel (sur emplois permanents) est de 14,05 % soit supérieur à 2022 (13,66%). 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 : 135, contre 16 en catégorie A et 54 en catégorie B.

Parmi les 1 255 agents qui ont un Compte Epargne-Temps, la part des femmes est plus importante que celle de la catégorie statutaire de l'agent : 727 femmes contre 528 hommes. ►►

En 2023, les congés paternité ont été sollicités par 21 agents de catégorie C, 1 agent de catégorie B et 2 agents de catégorie A. En 2022, 28 agents masculins avaient pris un congé paternité. Il est à noter qu'aucun agent masculin n'a pris de congé parental en 2023.

Le télétravail a été pérennisé au sein de la collectivité. Au 31 décembre 2023, 363 agents bénéficient du télétravail dont 263 femmes, soit 72,45% des agents bénéficiaires (en hausse par rapport à 2022 : 70,5% des agents).



5. 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 2023, on note que **le taux de promotion est de 3,5% chez les femmes et de 4,2% chez les hommes. Dans la filière technique, le rapport est de 4,7% chez les femmes et de 5,1% chez les hommes. 25,3 % des femmes promouvables à un avancement de grade ont été promues. 18,2% des hommes promouvables à un avancement de grade ont été promus.**



6. Formation

En 2023, la répartition femmes/hommes du nombre de jours de formation suivis par les agents municipaux s'est inversée par rapport à 2022 : **53,35% de femmes (43% en 2022) et 46,65% d'hommes (57% en 2022).**



7. Recrutement

En matière de recrutement sur les postes permanents, **98 femmes ont été recrutées contre 93 hommes.** S'agissant des départs, 153 femmes ont quitté la collectivité et 107 hommes.



8. Rémunération

S'agissant des fonctionnaires, l'écart de revenu brut fiscal moyen est de 4,31% entre les hommes et les femmes, sachant que la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale est de 14,2% en 2023. La Ville de Metz est donc dans une position plus favorable.

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

- La surreprésentation des femmes dans les emplois et les grades les moins rémunérés. On observe d'une part une concentration de femmes dans des emplois moins qualifiés et plus souvent précaires (temps partiel subi, emplois à temps non complet) ; d'autre part, une concentration des femmes dans les filières administrative, sociale et médico-sociale moins rémunératrices que la filière technique (heures supplémentaires, astreintes...).

- Des choix professionnels féminins influencés par la culture et la société ainsi que des freins à la prise de res-

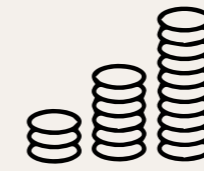
ponsabilité liés aux difficultés de concilier vie professionnelle et vie familiale qui conduisent à la permanence d'un plafond de verre.

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 2023, on comptabilise 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité. L'écart de rémunération est de + 3,8% pour les hommes 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.

→ UN NOUVEAU PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Lors de sa séance du 30 mai 2024, le conseil municipal a adopté un nouveau plan d'action pour la période 2024-2026, visant à garantir et promouvoir l'égalité professionnelle au sein de notre collectivité. Ce plan s'articule autour de quatre axes principaux, comprenant chacun des actions. Il reflète l'engagement de la Ville de Metz à créer un environnement de travail inclusif et équitable pour tous les agents, en évaluant sa politique interne de gestion des ressources humaines (recrutement inclusif, formation et développement des compétences, avancement et promotion) et en favorisant la mixité des métiers au sein de ses services.



AXE 1

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

OBJECTIF

Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération

L'un des objectifs majeurs est de s'assurer que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont évalués, prévenus et, si nécessaire, corrigés afin de garantir une rémunération équitable.

→ ACTIONS

- ✓ Publier la répartition par genre des dix rémunérations les plus élevées
- ✓ Identifier et analyser annuellement les écarts de rémunération entre les agents, par genre, dans le cadre du rapport social unique (RSU)



AXE 2

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

OBJECTIF 1 → ACTION

Assurer une répartition équilibrée des nominations pour les emplois fonctionnels

- ✓ Respecter l'obligation des nominations dans les emplois fonctionnels de direction d'au moins 40% de personnes de chaque sexe

Le décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique modifie le taux de primo-nominations de chaque sexe qui sera porté de 40 à 50% à compter du prochain renouvellement général de l'assemblée délibérante

OBJECTIF 2

Construire un socle de connaissances partagé au sein de la DRH et développer une compréhension commune des phénomènes sous-jacents à la problématique de l'égalité de genre au travail (représentations, stéréotypes etc.)

→ ACTION

- ✓ Former les cadres de la Direction des ressources humaines à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



AXE 3

Mieux articuler les temps de vie en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

OBJECTIF 1

Informers les futurs parents de leurs droits et notamment les pères dans l'exercice de leur parentalité

→ ACTIONS

- ✓ Intégrer la thématique de la parentalité dans l'espace ressources humaines de l'intranet de la collectivité
- ✓ Rédiger un guide pour une parentalité égalitaire

OBJECTIF 2

- Veiller à ce que les organisations du travail ne génèrent pas d'inégalités entre les femmes et les hommes
- Respecter le temps de chacun par un encadrement horaire des réunions internes pour une meilleure articulation entre temps professionnel et temps privé
- Réduire le temps de déplacement en organisant des réunions à distance

→ ACTION

- ✓ Créer une charte de la réunion en y intégrant les bonnes pratiques en matière de réunion à distance et de droit à la déconnexion

OBJECTIF 3

Aménager les horaires de travail

→ ACTION

- ✓ Autoriser les absences pour l'agent public, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation (PMA)



AXE 4

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

OBJECTIF 1

Renforcer les actions de sensibilisation auprès de tous les agents pour diffuser une culture commune de l'égalité

→ ACTIONS

- ✓ Créer une identité visuelle pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ Informer les agents sur les enjeux d'égalité via les outils de communication interne
- ✓ Sensibiliser à la question de l'égalité femmes-hommes lors des matinées d'accueil destinées aux nouveaux agents recrutés au sein de la collectivité

OBJECTIF 2

- Favoriser le respect des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration
- Lutter contre le sexisme dans le cadre professionnel
- Développer la compétence individuelle de chaque agent (adopter la bonne posture, mesurer les enjeux et risques, prévenir les situations...)
- Prévenir et agir contre les violences faites aux femmes

→ ACTIONS

- ✓ Poursuivre et enrichir le volet formation dédié à ces thématiques
- ✓ Proposer des formations autour de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des encadrants
- ✓ Organiser un café-thématique pour sensibiliser les managers aux questions de sexisme au travail
- ✓ Intervenir auprès des managers afin de favoriser un accueil bienveillant des jeunes femmes saisonnières au sein d'équipes majoritairement masculines

OBJECTIF 3

- Sensibiliser et informer sur les violences sexistes et sexuelles ainsi que sur le harcèlement
- Permettre aux agents confrontés à ces problématiques ou aux témoins d'alerter et de les signaler
- Organiser la prise en charge et l'accompagnement des victimes par des personnes ressources

→ ACTIONS

- ✓ Communiquer sur le dispositif de signalement
- ✓ Former les acteurs de la cellule d'écoute du dispositif pour le recueil et le traitement des violences sexuelles et sexistes ainsi que des discriminations

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

L'action de la Ville de Metz en matière d'égalité femmes-hommes s'inscrit dans une démarche transversale, associant tous ses services et ses champs d'intervention. 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 et à proposer des perspectives pour les années à venir.

PETITE ENFANCE ET FAMILLES

Le développement des modes d'accueil de la petite enfance permet aux mères et aux pères, une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle, et permet de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, le Haut Conseil de l'Enfance, de la Famille et de l'Age, 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.

Le taux messin de couverture des besoins d'accueil 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. Les démarches préalables à l'admission sont

facilitées. 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 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 cœur des quartiers "politique de la ville"), ces différentes solutions couvrent un large éventail de besoins et favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment s'agissant de l'accès à l'emploi.

EN ACTION

→ LA MAISON DES BÉBÉS



La Maison des bébés, ou Maison des 1 000 premiers jours de l'enfant, a été inaugurée le 8 janvier 2024. Implanté en plein centre-ville, place Sainte-Croix, ce lieu ressource permet aux parents de rencontrer des professionnels de la petite enfance, mais aussi et surtout d'autres parents. Naissance, changements liés à l'arrivée d'un bébé, alimentation, sommeil, développement de l'enfant, langage, importance du jeu, etc., il s'agit aussi d'un lieu d'information destiné à répondre à toutes les questions que peuvent se poser les futurs et jeunes parents, à travers des groupes d'échanges, des conférences ou ciné-débats, des temps conviviaux, des expositions ou encore des ateliers.

Cette nouvelle offre est co-construite avec l'ensemble des acteurs messins de la petite enfance et de la parentalité, et l'accueil réservé à cette structure, tant par les institutions que les partenaires et les familles, démontre que cette réponse est adaptée aux besoins des familles comme des professionnels.

ÉDUCATION

Le Pôle éducation pilote et met en œuvre la politique municipale en faveur de la mixité et de l'égalité filles-garçons à l'école. La politique menée par la Ville, en lien avec l'Éducation nationale et le réseau associatif, vise à garantir et promouvoir, une culture de l'égalité entre les filles et les garçons et de lutte contre les discriminations, à l'école et sur les temps périscolaires. Cette dé-

marche est conçue selon une approche transversale qui engage l'ensemble des professionnels travaillant auprès des enfants à travers toutes les actions pédagogiques menées sur les temps scolaire comme périscolaire. L'ensemble des dispositifs d'accueil, les animations et les activités ont pour fondement l'accès pour tous de façon égalitaire.

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 de la Ville de Metz :

	Service administratif	Agents de maintenance et de liaison	ATSEM	Adjoints pédagogiques	Agents de la cuisine centrale et restaurants scolaires		
					Responsables et seconds de restaurants	Agents de service	Agents d'encadrement
Femmes	26	0	151	16	38	85	330
Hommes	10	29	1	2	1	5	36

EN ACTIONS



→ L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS À L'ÉCOLE

L'égalité filles-garçons est un des principaux axes du PEDT. Ainsi lors des groupes de travail mis en place dans le cadre de la réécriture du document avec l'ensemble de la communauté éducative, le sujet de l'égalité filles-garçons a fait l'objet d'un atelier de réflexion spécifique.



→ LES ÉGALISTIQUES

Ce projet partenarial, porté par l'Éducation nationale et la Ville de Metz, dans le cadre du Projet Éducatif de Territoire, permet de sensibiliser les élèves et de former les professeurs à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations filles-garçons, en réponse à une problématique inscrite dans les textes institutionnels. Il mobilise de nombreux partenaires : Éducation nationale, université, INJS, collectivités locales comme la Ville de Metz, associations et partenaires privés.

→ 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, participant ainsi à réduire les discriminations entre filles et garçons.

OBJECTIFS
2024
2025

AXE 1 : Sensibiliser

- Continuer de sensibiliser la communauté éducative lors des groupes de travail des instances du Projet Éducatif de territoire et du plan mercredi ;
- Accompagner les acteurs éducatifs pour développer des actions de sensibilisation sur les temps scolaires et périscolaires ;
- Consulter la communauté éducative sur ce sujet ;
- Intégrer dans le nouveau PEDT 2024-2027 des actions sur le thème de l'égalité filles-garçons et plus globalement sur l'inclusion de tous les enfants.

AXE 2 : Former

- Mettre en place des formations sur cette thématique en lien avec l'Éducation nationale ;
- Maintenir les formations interprofessionnelles pour développer des actions enseignants/animateurs dans le cadre des Égalistiques et des aménagements des cours d'écoles.

AXE 2 : Organiser des actions

- Programmer des actions de sensibilisation lors de la pause méridienne sur le thème de l'égalité filles-garçons, dans les écoles.

SPORTS

Le Pôle sports de la Ville de Metz initie et soutient différentes actions en matière d'égalité femmes-hommes, sous la forme de participation financière, d'animations, ou de manifestations sportives. Sur les 279 associations sportives

messines, 74,5% ont des hommes présidents et 25,5% des femmes présidentes. Parmi ces partenaires, 70 associations sportives ont renseigné des données sur leurs licenciés : 56,9 % sont des hommes et 43,1 % sont des femmes.



EN ACTIONS



→ SOUTENIR LA PRATIQUE SPORTIVE FÉMININE

De nombreux clubs sportifs tels que le RS Magny, l'ES Metz, l'APM Foot, 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. Une subvention spécifique a, par ailleurs, été versée à l'association FC Metz pour encourager le développement du football féminin. La Ville de Metz a également soutenu la 5^e édition du tournoi féminin "FEMINA FOOT CUP", qui s'est tenu le 25 mai 2024 au stade de Magny. Cet événement a rassemblé 48 équipes féminines des catégories U13, U15 et U18, soit plus de 550 joueuses âgées de 11 à 17 ans.

→ DES ÉVÉNEMENTS SPORTIFS POUR SENSIBILISER



Le 9 septembre 2023, le Metz Trophy Aventure a rassemblé les participantes autour d'activités telles que la marche, la course, le kayak et le vélo, avec pour objectif de promouvoir la lutte contre les violences faites aux femmes. En parallèle, des actions de sensibilisation sont menées tout au long de l'année dans les quartiers afin de sensibiliser les habitants. De même, la Ville de Metz soutient La Messine, course solidaire 100% féminine. Organisée le 28 avril 2024, cette course en faveur de la lutte contre le cancer du sein a rassemblé plus de 10 000 coureuses/marcheuses.

→ 2024, ANNÉE OLYMPIQUE !

En cette année olympique 2024, il était essentiel de renforcer le soutien au sport féminin, conformément aux valeurs universelles de l'olympisme. Dans ce cadre, diverses actions ont été menées tout au long de l'année autour de la labellisation Terre de Jeux 2024 et ont ainsi témoigné de cet engagement.

JEUNESSE, VIE ASSOCIATIVE ET POLITIQUE DE LA VILLE

Le Pôle jeunesse, vie associative et politique de la ville a pour mission d'animer les réseaux d'éducation populaire destinés aux enfants, aux jeunes et aux adolescents, d'accompagner les associations qui s'engagent vers une plus grande inclusion, ainsi que de piloter l'École de la jeunesse et des sports et les animations

estivales permettant d'encourager l'accès aux sports et aux loisirs pour tous. Il veille également à promouvoir la mixité dans les actions qu'il soutient ou organise. Néanmoins, certaines initiatives spécifiques sont destinées uniquement aux filles pour garantir l'égalité d'accès du public féminin à ces activités.

EN ACTIONS



→ FAVORISER LA PRATIQUE SPORTIVE DES JEUNES FILLES

L'École de la jeunesse et des sports de la Ville de Metz accueille les enfants et les jeunes, en leur offrant la possibilité de s'initier à diverses activités physiques et sportives dans une approche à la fois sportive, éducative et ludique. À partir de 14 ans, des groupes uniquement féminins sont mis en place pour réduire l'écart de pratique sportive qui se creuse entre filles et garçons à partir du collège.

EN CHIFFRES	Filles	Garçons
Animation estivale	1517	1104
École de la jeunesse et des sports	367	474

→ SOUTENIR LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Enfance

Les PEP Lor'est intègrent la thématique de l'égalité dans leur Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité (CLAS).

Adolescents

- Adaptation théâtrale d'Armeline Fourchedrue par des collégiens avec l'association Bouche à Oreille. Histoire d'une jeune femme inventive et ingénieuse qui améliore sans cesse son vélo jusqu'à ce qu'il devienne le plus extraordinaire des engins.
- Les adolescentes rencontrent des difficultés à participer à certaines activités sportives, souvent perçues comme « masculines », et l'offre de loisirs pour les filles est peu développée dans certains quartiers. Face à ce constat, des actions spécifiques dédiées aux filles, notamment des séjours, sont organisées avec le soutien de la prévention spécialisée (APSS et CMSEA).

Adultes

- Cours d'apprentissage de la langue française (FLE) notamment pour les femmes à Borny, Hauts de Vallières, et Sablon (AFA, Anovam, Pioche).
- Initiatives sportives pour les femmes : « Quartiers sportifs Quartiers gagnants » et « Metz Trophy Aventure » par Planet Aventure Organisation, pour favoriser l'accès des femmes au sport, pour l'égalité et la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Actions des Centres Sociaux messins en faveur de l'égalité femmes-hommes : journée « Prenons Soins des Femmes », soirées 100 % femmes, etc.
- Association 17.91 : programmes « Au-delà du miroir » sur l'entrepreneuriat et l'estime de soi, et « Renai'sens » sur la beauté et le bien-être inclusif.
- Cap Entreprendre : sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin par des coopérations éphémères.
- MDesign : ateliers Fablab numérique, prévus pour 2025, avec une attention spéciale portée aux collégiennes et lycéennes.

Cité Éducative : une vigilance accrue est portée sur les activités proposées et l'équilibre filles-garçons.

→ LA FORMATION DES PROFESSIONNELS

Le Pôle jeunesse, vie associative et politique de la ville a formé, cette année, 15 professionnels des quartiers dits « politique de la Ville » à la lutte contre les discriminations.

→ UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Au quotidien, les agents peuvent être interpellés pendant l'année scolaire pour des questions liées aux discriminations de genres. Un signalement et un travail en collaboration avec la coordonnatrice de l'Éducation nationale sont alors réalisés.

→ UNE EXPOSITION POUR SENSIBILISER À LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

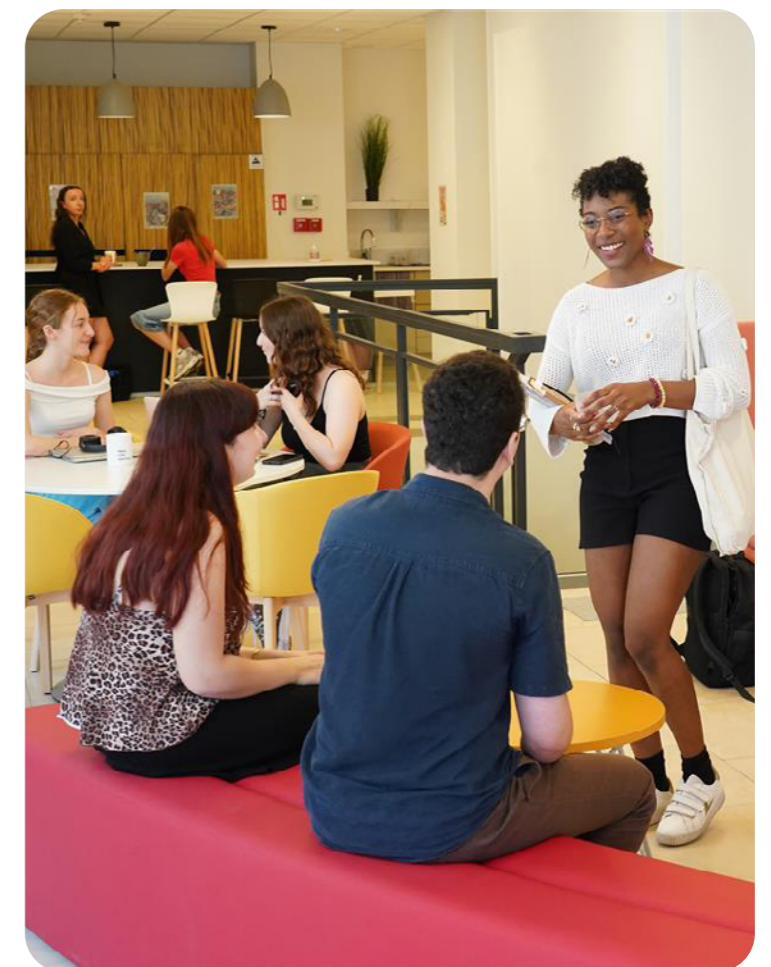
Une exposition photo itinérante intitulée « DESTRUCTION », réalisée par Bruno Bourlé, a été mise à disposition dans plusieurs communes de l'Eurométropole, dont Metz. Cette exposition a été créée dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes.



PERSPECTIVE 2024 2025

Le Cap : des actions de sensibilisation au sexisme et de promotion de l'égalité femmes-hommes

La Ville de Metz, à travers son nouveau lieu dédié aux jeunes, étudiants et associations, qui leur permet de se retrouver, de s'informer, d'innover et d'étudier, propose depuis la rentrée de septembre 2024 une programmation riche, dont des actions de sensibilisation au sexisme et de promotion de l'égalité femmes-hommes.



CULTURE

Bibliothèques-médiathèques de Metz (BMM)

Les différents pôles publics (adultes, adolescents, petite enfance, juniors et familles, publics empêchés) mènent des actions en matière d'égalité entre les hommes et les femmes visant leur public cible, et les différents pôles ressources, notamment le pôle "Apprendre, comprendre", font l'acquisition d'ouvrages liés à cette thématique.

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

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

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Enfants de moins de 15 ans	3 706	53%	3 308	47%	7 014
15-64 ans	8 360	64%	4 642	36%	13 002
65 ans et plus	2 107	62%	1 284	39%	3 391

Les usagers des BMM sont majoritairement féminins, et ce dès l'enfance : 53 % des usagers de moins de 15 ans sont des filles. Ce déséquilibre s'accroît à l'âge adulte : plus de 60 % des usagers de 15 à 64 ans et des usagers de 65 ans et plus sont des femmes.

EN ACTIONS



- La médiathèque de l'Agora a accueilli deux classes ULIS pour des ateliers sur l'égalité filles-garçons ;
- À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2024, la médiathèque de l'Agora a mis en avant des tables de valorisation de documents, accompagnées de lectures d'albums sur le thème de l'égalité filles-garçons, en partenariat avec le Centre Social Agora, ainsi qu'une exposition de portraits de femmes inspirantes ;
- La parité des auteurs lors des rencontres et des résidences organisées est systématiquement respectée.
- Une attention particulière est portée à la diversité dans le choix des documents valorisés dans les bibliographies.



PERSPECTIVE

2024
2025

Les Bibliothèques-Médiathèques de Metz continueront à s'engager sur cette question, notamment en renouvelant les actions de valorisation lors d'événements comme le 8 mars.

Parmi les animations régulières, certaines seront également dédiées à ce sujet : petites causeries, ateliers de conversation, ateliers pour adolescents...

Patrimoine culturel

La fréquentation femmes-hommes des 3 sites patrimoniaux ouverts au public (Porte des Allemands, église des Trinitaires et basilique Saint-Vincent) révèle une légère dominante féminine (respectivement 53%, 54% et 51% de femmes).

EN ACTIONS



- Une attention particulière est portée au respect de la parité femmes-hommes dans le soutien aux projets culturels et le choix des artistes programmés.
- **Les Journées Européennes du Matrimoine :**
Pour la quatrième année consécutive, la Ville de Metz a souhaité valoriser la place des femmes dans la création patrimoniale, architecturale et artistique, afin d'impulser sur le territoire les Journées Européennes du Matrimoine lors des Journées Européennes du Patrimoine, qui se sont déroulées les 16 et 17 septembre 2023. Une programmation variée a été proposée :
 - Salons de l'hôtel de ville : une exposition collective « ArtisanEs » où une dizaine de femmes artisanes ont présenté leur travail avec des démonstrations mettant en valeur la féminisation des métiers d'art et permettant de découvrir les savoir-faire de femmes de la Région Grand-est ;
 - Basilique Saint-Vincent : artisans, artisanes, des métiers d'exception ;
 - Visites guidées : « Et Madame de Gournay alors ? », « Les femmes à Metz » et au musée de la Cour d'Or « la place des femmes au Divodurum », « Être femme et artiste » ;
 - Conférence à la chapelle des sœurs de Sainte-Chrétienne : « Sainte-Hildegarde de Bingen » ;
 - Expositions : Metz Design Festival 2023 : "Stool Party, Asseyons-nous" à l'église des Trinitaires et « Marie Sautet, marraine des poilus » au Palais du Gouverneur.



EMPLOI ET INSERTION

La Ville de Metz, à travers sa Mission emploi-insertion, favorise l'accès à l'emploi pour des publics éloignés du marché du travail. Elle accompagne certaines femmes dans leur recherche d'emploi, en identifiant et en levant les obstacles à l'embauche, et œuvre également à la promotion des métiers traditionnellement masculins, tels que le transport, le bâtiment et l'industrie.

EN ACTIONS



- La Ville de Metz porte un chantier d'insertion pour favoriser l'emploi des personnes en difficultés sociales et professionnelles. Au 31 juillet, elle a accueilli **32 salariés en chantier d'insertion**, représentant 16 équivalents temps plein (ETP) conventionnés, **dont 20 femmes, soit 62 % des effectifs**. La diversification des secteurs d'activités a permis d'offrir des perspectives d'emploi à un public féminin en difficulté, avec des postes dans les domaines de la propreté urbaine, des espaces verts, des médiathèques, des piscines, des services administratifs et de la petite enfance.
- 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.
- En 2024, la Ville de Metz a également multiplié l'organisation de job dating et de forums dans les quartiers et à l'hôtel de ville. En février, un forum sur les emplois et les formations des métiers du transport a sensibilisé le public féminin à ce secteur d'activité encore peu féminisé.



PERSPECTIVES

2024
2025

■ La Mission emploi-insertion de la Ville de Metz continuera les actions menées pour favoriser l'emploi des publics en difficultés sociales et professionnelles, tout en aidant les entreprises dans leurs recrutements et en promouvant les métiers en tension.

■ En partenariat avec l'État, la Ville de Metz lancera prochainement la plateforme : monemploi.metz.fr, qui mettra en relation les demandeurs d'emploi et les recruteurs locaux. Des actions de promotion et de sensibilisation seront engagées auprès des entreprises et des publics bénéficiaires.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET ACTION SOCIALE

La Ville de Metz est en charge de la mission d'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

EN ACTIONS



→ UN LIEU D'ACCUEIL POUR LES FEMMES



Atelier d'écriture à l'Espace SOS Femmes - Suzanne Noël
31 mai 2024

L'Espace SOS Femmes - Suzanne Noël, dédié aux femmes et particulièrement à celles victimes de violences, a ouvert ses portes en novembre 2023 dans les locaux du CCAS. Initié par la Commission contre les violences faites aux femmes de la Ville et de l'Eurométropole de Metz, en collaboration avec le CCAS et les associations spécialisées, ce nouveau service d'accueil, confidentiel, anonyme et gratuit, est accessible cinq jours par semaine sans rendez-vous. Ce dispositif vise à renforcer la réponse de la Ville de Metz en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et à réduire le non-recours et le nonaccès aux droits. Il sert également de lieu de coordination pour les partenaires du territoire de l'Eurométropole de Metz. Les femmes y sont écoutées, informées et guidées en fonction de leurs besoins. Elles ont accès à un espace documentaire de sensibilisation aux questions féministes et peuvent participer à des permanences individuelles et des animations collectives, organisées trimestriellement sur diverses thématiques : santé, bien-être, parentalité, prévention des violences faites aux femmes, insertion, emploi, accès aux droits sociaux, culture, etc. Pour développer ce lieu, une nouvelle équipe, composée d'une infirmière et d'une coordinatrice, a récemment pris ses fonctions.

→ UN ENGAGEMENT FORT CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Créée en 2021, la Commission contre les violences faites aux femmes réunit des élus, des agents de la Ville et du CCAS, ainsi que des partenaires et des experts en fonction des thématiques abordées. Cette commission est co-présidée par Madame Ngo Kaldjop, adjointe au Maire déléguée aux droits des Femmes, et Madame Greiner, conseillère métropolitaine en charge de la lutte contre les discriminations et de l'égalité femmes-hommes. Elle traite l'ensemble des problématiques visant à améliorer la prévention des violences et à proposer un véritable accompagnement aux victimes (aide psychologique, hébergement d'urgence, aide administrative, libération de la parole, etc.). La commission est divisée en plusieurs groupes de travail autour de diverses problématiques : logement, accompagnement social, éducation, lieux sûrs, dépôt et suivi des plaintes, accompagnement des auteurs de violences... L'objectif : proposer une réponse globale et coordonnée aux besoins des victimes, tout en sensibilisant à ces enjeux cruciaux. **En 2024, la commission s'est particulièrement concentrée sur la question de la santé des femmes et le rôle des professionnels de santé dans la détection des violences.**

→ LA FORMATION DES AGENTS

Le CCAS de la Ville de Metz fait partie du réseau de professionnels du bassin messin engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Cet engagement se traduit aussi par des formations continues et des actions d'accompagnement menées en collaboration avec nos partenaires. Trois travailleurs sociaux ont intégré ce réseau.

→ L'ANALYSE DES BESOINS SOCIAUX SUR LES FEMMES INVISIBILISÉES EN RAISON DE LEUR ÂGE

Un travail de collecte de données sur la population messine est mené pour identifier les besoins sociaux et les grandes tendances sociodémographiques. Cette année, l'analyse porte sur les femmes invisibilisées en raison de leur âge.

→ LE SOUTIEN FINANCIER AUX PARTENAIRES

La Ville de Metz et son CCAS apportent un soutien financier aux partenaires du territoire agissant spécifiquement à destination des femmes :

- L'AIEM pour son lieu d'accueil de jour Inform'elles et l'animation du réseau interpartenarial 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 accompagne dans cet objectif ;
- Planet aventure organisation pour son action de sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Ils soutiennent également les CHRS dans le cadre du geste de fin d'année, permettant aux partenaires d'organiser un moment festif avec leur public.

→ DES ACTIONS DE SENSIBILISATION DU GRAND PUBLIC



À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre 2023, le CCAS de la Ville de Metz a organisé une distribution de violentomètres lors d'une déambulation dans les rues de Metz. Cet outil pédagogique de sensibilisation aux violences faites aux femmes permet d'évaluer la qualité de sa relation amoureuse, ou celle d'un ami ou d'une amie, et d'engager une conversation sur le sujet dans le cadre d'un accompagnement social. Le 25 novembre 2023 a également eu lieu l'inauguration de l'espace SOS Femmes - Suzanne Noël.



Le 8 mars 2024, à l'occasion de la Journée internationale des Droits des Femmes, la Ville et son CCAS ont collaboré avec les acteurs du réseau messin pour proposer une programmation riche en événements : expositions, conférences, spectacles, projections-débats, temps d'échanges, colloques...

vie personnelle, animé par le réseau d'entrepreneures « Bouge Ta Boite ». Enfin, la Direction retraités et personnes âgées du CCAS a inscrit au programme une conférence sur les femmes célèbres de Lorraine, qui a réuni une cinquantaine de seniors au club Saint Vincent le 15 mars 2024.

Parmi les temps forts, l'espace SOS Femmes - Suzanne Noël a accueilli un atelier organisé par le CIDFF sur l'articulation des temps de vie, visant à faciliter la réalisation de projets professionnels, familiaux et personnels, et à aider les participants à mieux gérer leur quotidien. Dans une démarche transversale, le CCAS a également contribué au programme de la journée dédiée à la femme enceinte à la Maison des bébés, en proposant un temps d'échange sur l'équilibre vie professionnelle -

Le CCAS a par ailleurs organisé une journée dédiée aux femmes à l'hôtel de ville, en partenariat avec le réseau des associations (AFFDU Lorraine, Club Soroptimist, Mixytés, Mission locale, Zonta Club, Bouge ta Boite, Metz Pôle Services, Échanges Lorraine Ukraine...). La matinée était consacrée à l'entrepreneuriat au féminin, tandis que l'après-midi a permis de réfléchir à la place de la femme dans la sphère des jeux vidéo. Cet événement a réuni plus de 150 personnes.



PERSPECTIVES

2024 2025

Le CCAS de la Ville de Metz poursuit son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment en pérennisant ses actions de sensibilisation telles que la distribution de violentomètres en FALC (Facile à lire et à comprendre), la diffusion d'une newsletter participative mensuelle à destination des partenaires, le développement de la programmation trimestrielle de l'espace SOS Femmes - Suzanne Noël avec diverses actions collectives, temps d'information et permanences, ainsi que l'organisation des Journées du 25 novembre et du 8 mars.

LES AUTRES DOMAINES D'INTERVENTION DE LA VILLE DE METZ

🌐 L'inclusion numérique

Les conseillers numériques de la Ville de Metz accompagnent vers l'autonomie numérique tous les publics, parmi lesquels une majorité de femmes : 72% sur 1 070 personnes reçues en 2023.

♻️ La transition écologique

L'égalité femmes-hommes est un des 17 piliers du développement durable, mis en avant dans le rapport annuel de développement durable. L'objectif : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » est un socle transversal à tous les objectifs du développement durable pour 2030.

🛒 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 dans les conditions d'exécution des marchés publics. Cette réflexion est, en effet, intégrée dans les enjeux sociétaux du SPASER (Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Économiquement Responsables) élaboré par la collectivité et adopté lors du conseil municipal du 15 juillet 2024.

💻 Les systèmes d'information (DSI)

Le numérique transforme les organisations, les poussant à accélérer leur transformation, développer leur agilité et innover. Pour ce faire, les collectivités doivent attirer, former et retenir les talents capables de développer et de déployer de nouveaux services basés sur les technologies. La mixité femmes-hommes est essentielle dans ce secteur dynamique où les recrutements et les créations d'emplois sont nombreux. Aujourd'hui, seulement 27% des élèves en école d'ingénieur sont des femmes et 13% de ces diplômés travaillent dans le secteur numérique. Encourager les femmes à s'approprier les compétences numériques et favoriser leur montée en expertise contribuera à anticiper les évolutions des métiers. La DSI de la Ville de Metz s'inscrit donc dans cette démarche par différentes mesures : les femmes représentent 17% de l'effectif de la direction (supérieur à la moyenne nationale) et des filles scolarisées en troisième sont accueillies pour découvrir le numérique. Afin de poursuivre ces avancées, les prochains objectifs incluent des places réservées pour des filles en stage de 3^{ème} ainsi que pour des apprenties pour les accompagner dans leur formation au numérique. Une clause spécifique à l'égalité et à la lutte contre les discriminations sera également ajoutée dans l'exécution des marchés publics.

📁 Les archives municipales

Cette année, la Ville de Metz a choisi de rendre hommage à une figure emblématique de la défense des droits des femmes en nommant le square Marie Judlin (1930-2020). Ancienne adjointe au maire de Metz, Marie Judlin a été la première à occuper le poste de déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Lorraine.



🚗 La mobilité et les espaces publics

La Direction de la mobilité et des espaces publics, mutualisée avec l'Eurométropole, a instauré depuis 2022 la descente à la demande, la nuit, pour les services de transports urbains FLEXPLO et œuvre à la réalisation d'aménagements de voirie inclusifs.

🌳 Les parcs, jardins et espaces naturels

Depuis le mois de septembre 2024, 36 agents du Pôle parcs, jardins et espaces naturels participent à une formation intitulée « sexisme au travail : sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes au travail », organisée par la Direction des ressources humaines. Deux sessions de formation sont prévues à la fin de l'année 2024, et une session supplémentaire aura lieu début 2025.



👩 La féminisation des métiers dits "techniques"

La Ville de Metz s'engage également dans la féminisation des métiers techniques au sein de ses services, en adaptant les locaux et le matériel, notamment les équipements de protection individuelle, pour faciliter l'intégration des femmes dans les équipes. Cela concerne, par exemple, la Direction de la mobilité et des espaces publics, le Pôle propreté urbaine, et le Pôle parcs, jardins et espaces naturels. Tous les services de la Ville de Metz sont impliqués dans la promotion de l'égalité femmes-hommes au quotidien dans leurs missions et continueront à renforcer ce travail transversal dans les années à venir.

ANNEXES

LES INDICATEURS RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

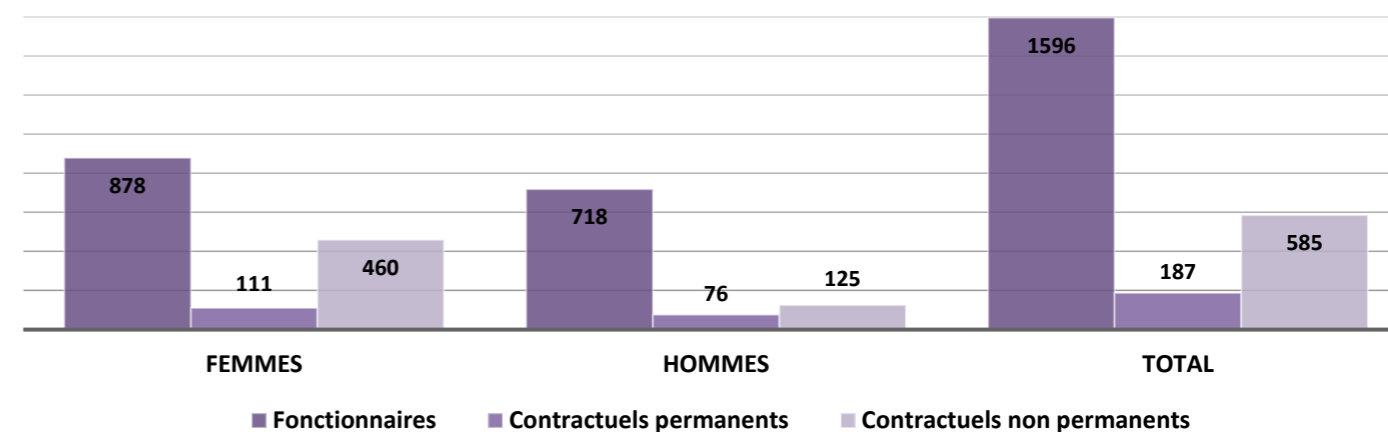
Au 31 décembre 2023

EFFECTIFS

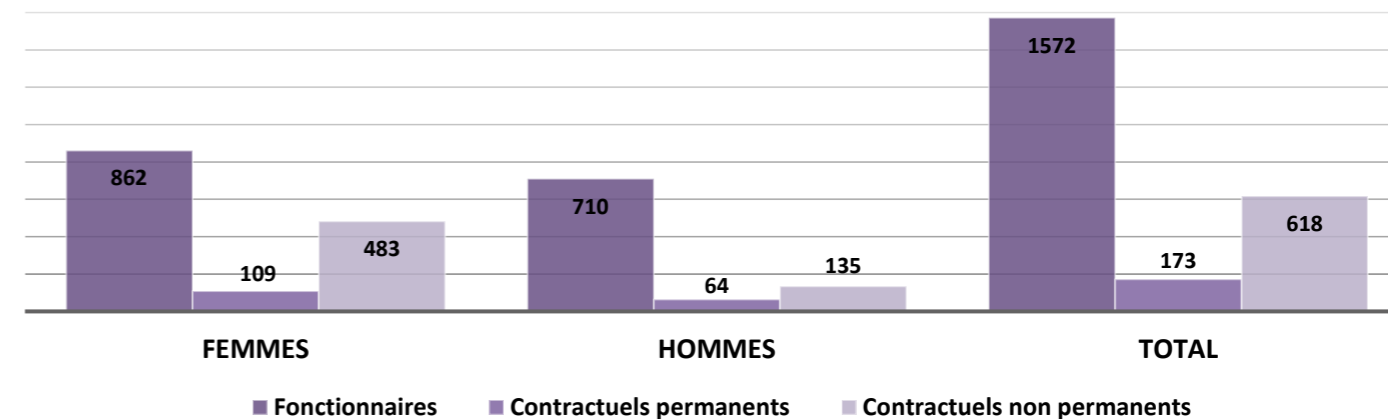


INDICATEUR : répartition de l'effectif

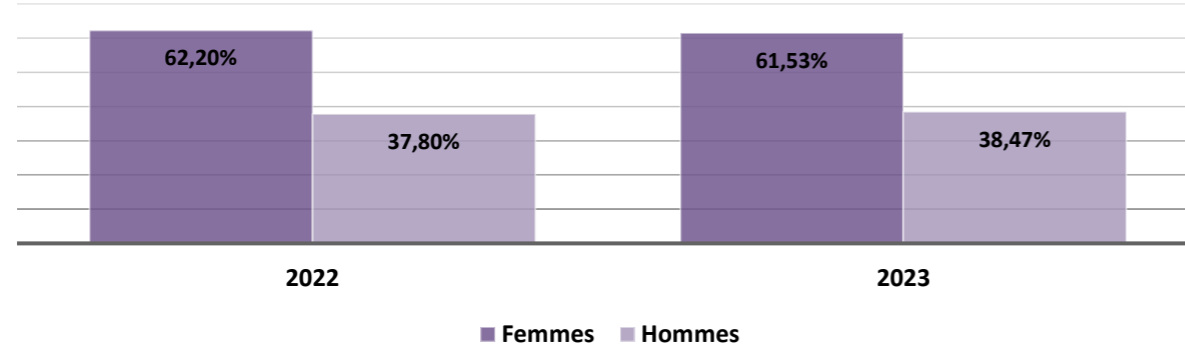
Répartition de l'effectif par genre et par statut au 31/12/2022



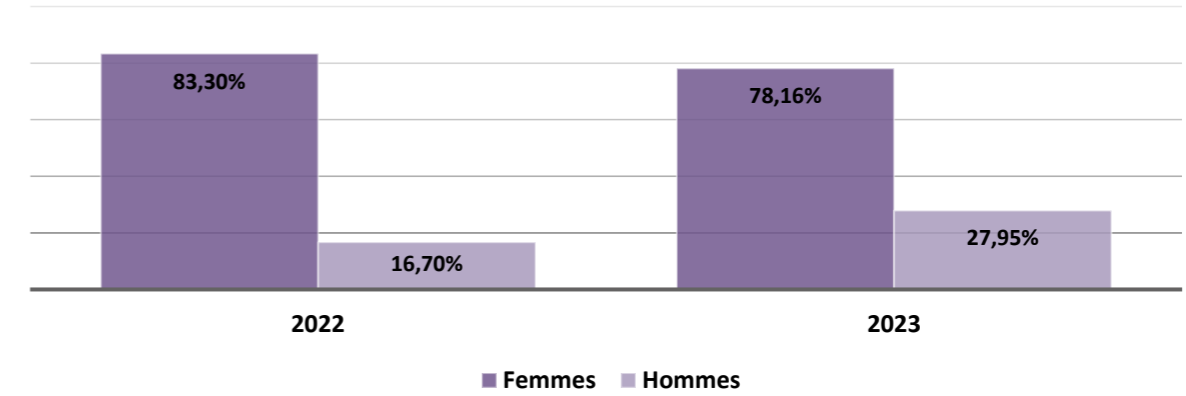
Répartition de l'effectif par genre et statut au 31/12/2023



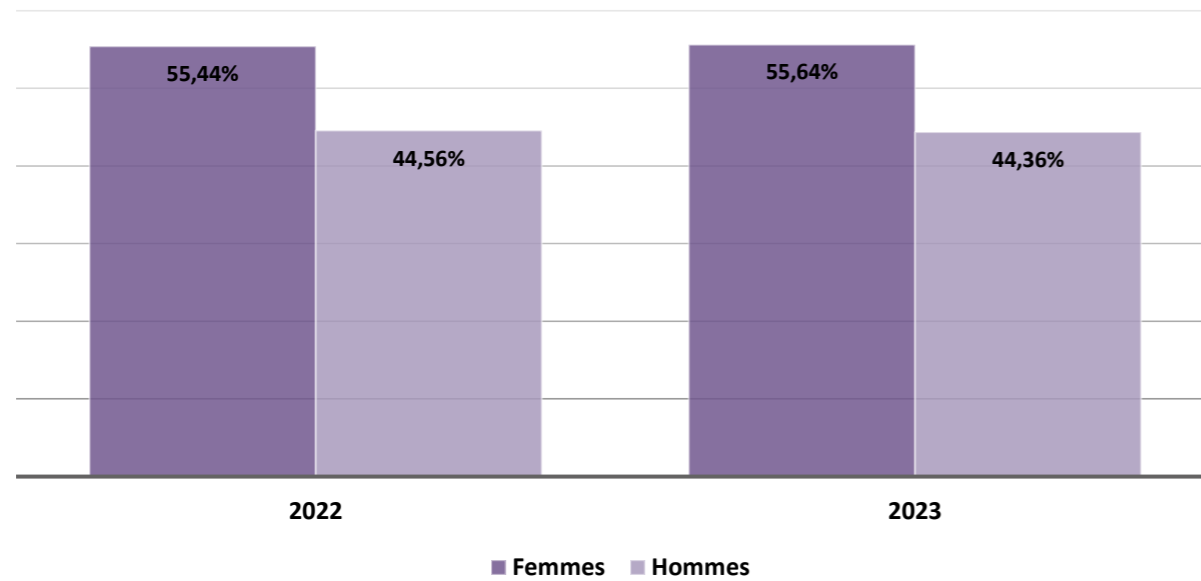
Répartition des femmes et des hommes parmi les effectifs physiques de fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents



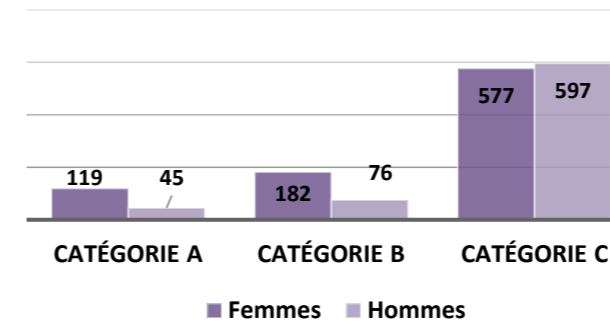
Répartition des femmes et des hommes sur emplois non permanents



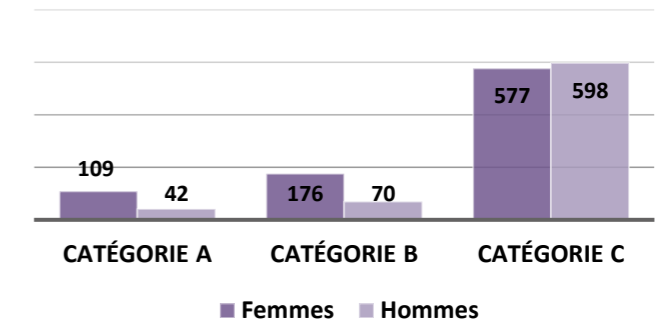
Répartition des femmes et des hommes sur emplois permanents



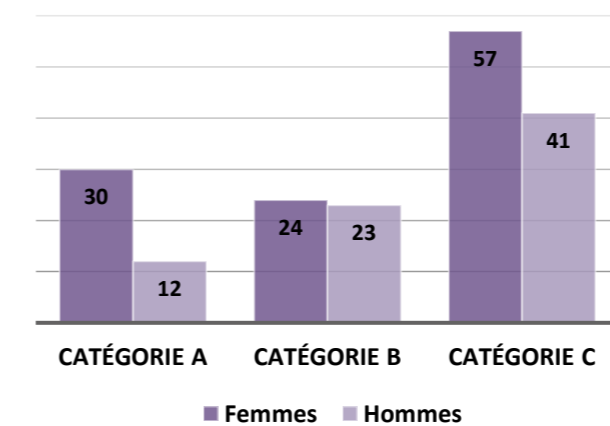
Nombre de fonctionnaires par catégorie au 31/12/2022



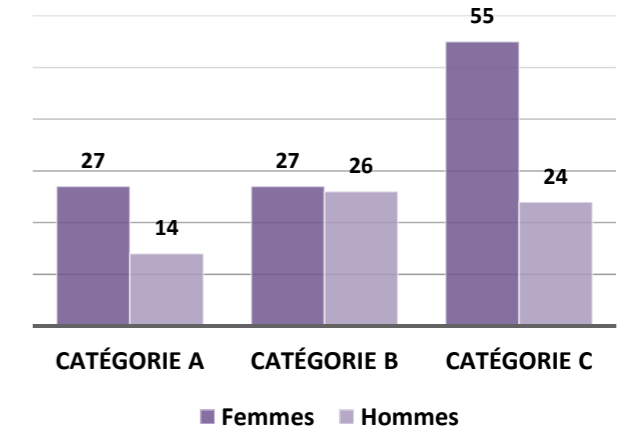
Nombre de fonctionnaires par catégorie au 31/12/2023



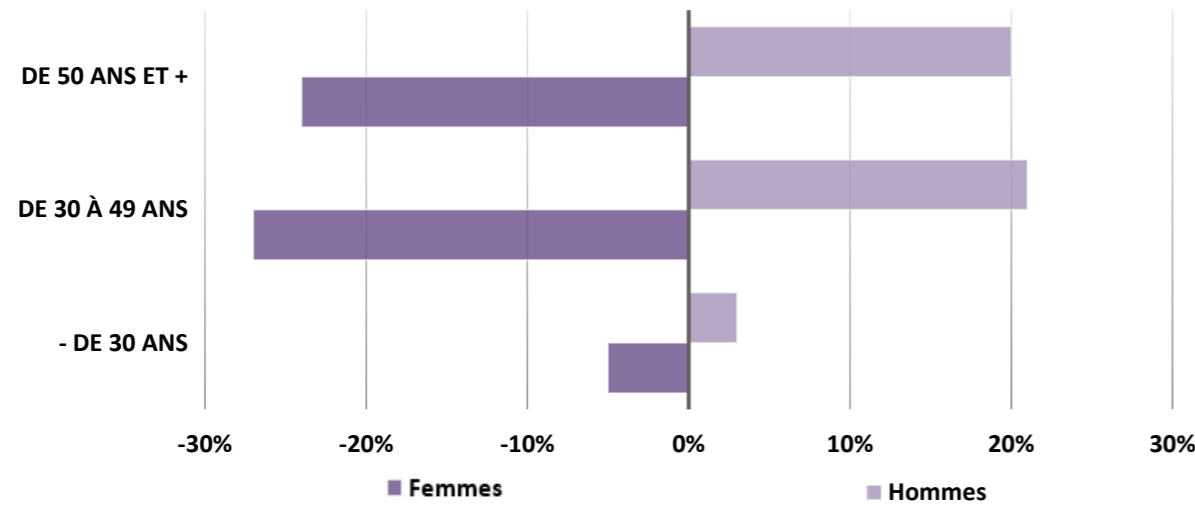
Nombre d'agents contractuels sur emplois permanents par catégorie au 31/12/2022



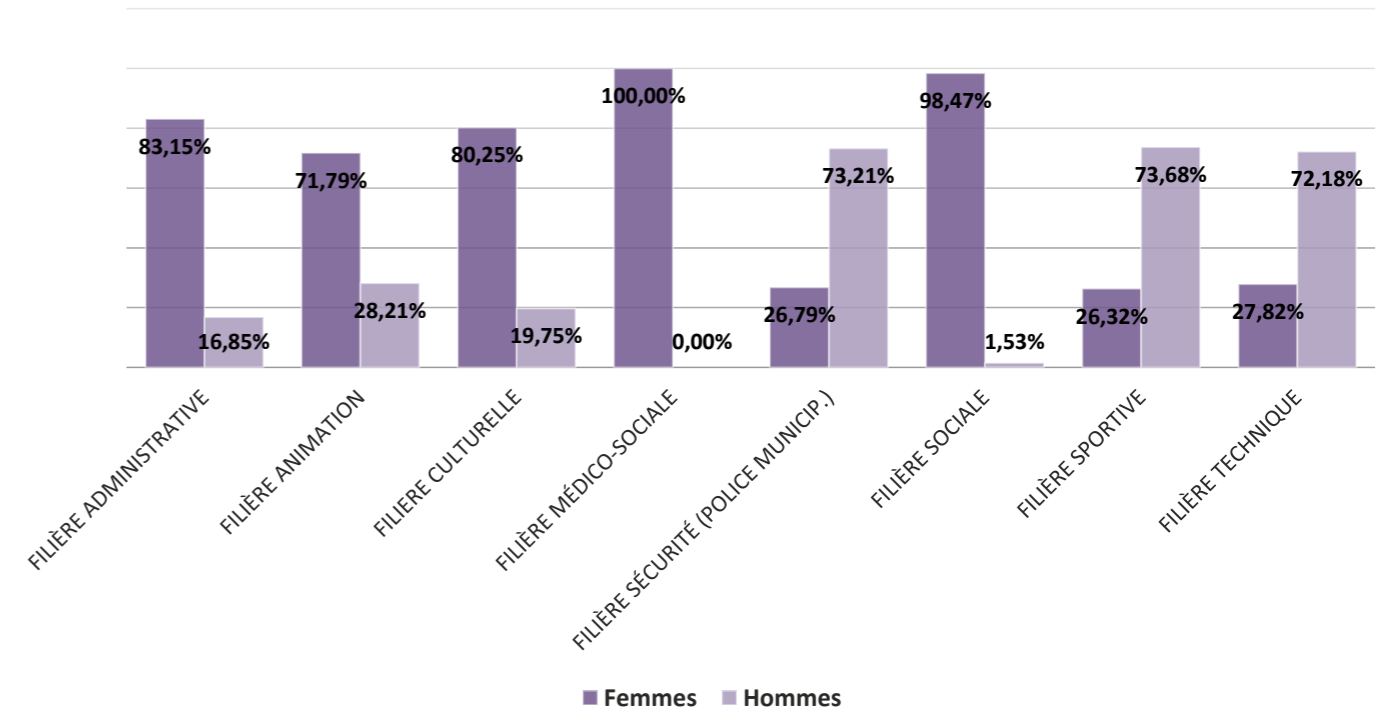
Nombre d'agents contractuels sur emplois permanents par catégorie au 31/12/2023



Pyramide des âges 2023



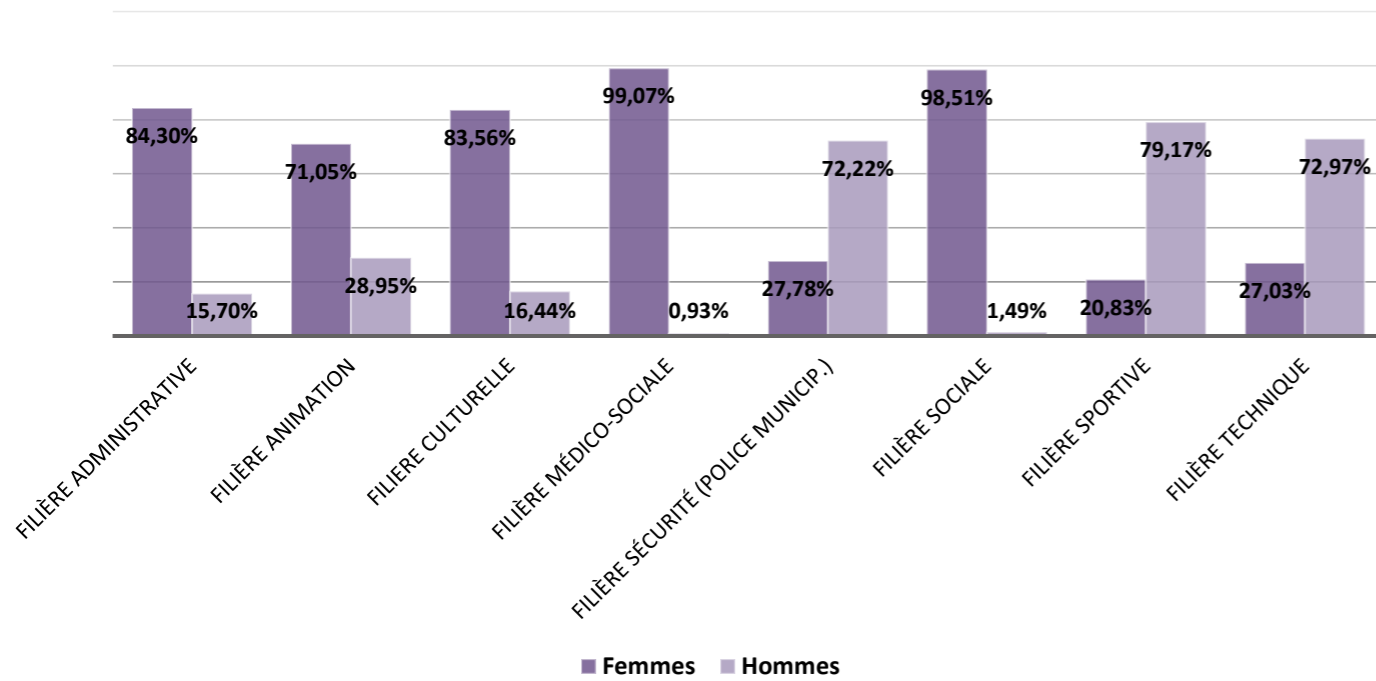
Répartition des fonctionnaires au 31/12/2023



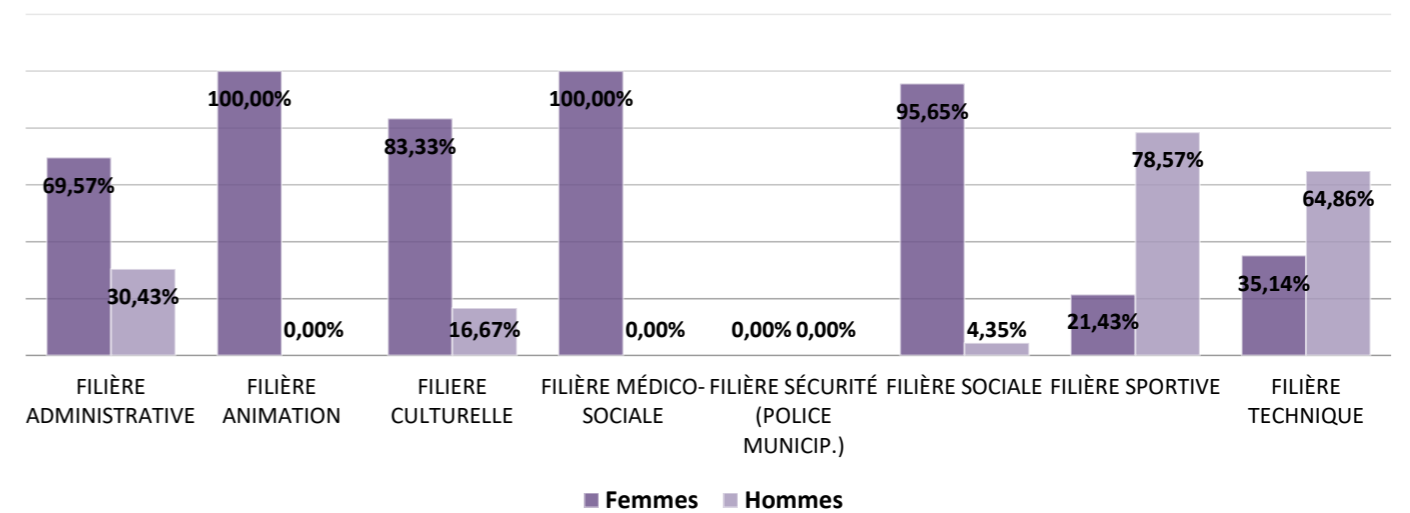
INDICATEUR

Effectifs par genre et par filière des fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents.

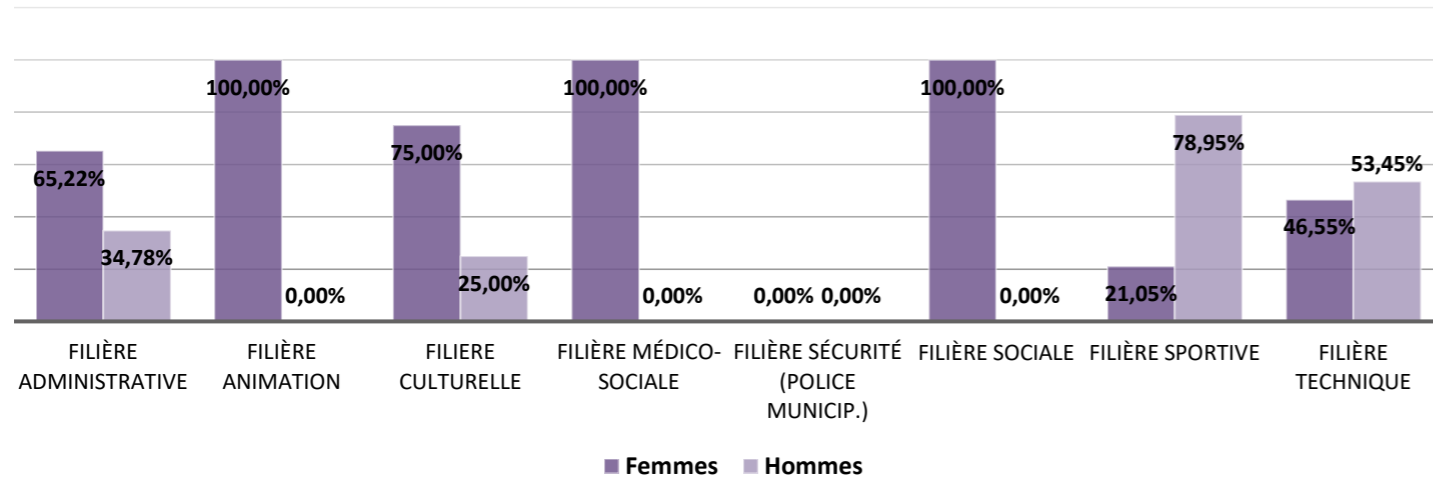
Répartition des fonctionnaires au 31/12/2022



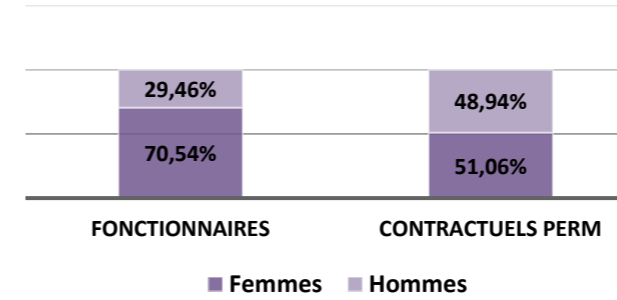
Répartition des contractuels sur emplois permanents au 31/12/2022



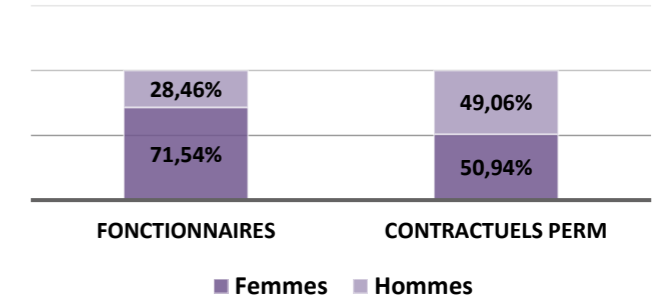
Répartition des contractuels sur emplois permanents au 31/12/2023



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



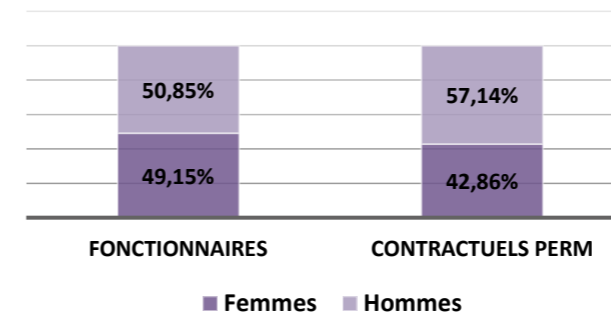
Répartition des femmes et des hommes de catégorie B sur emplois permanents au 31/12/2023



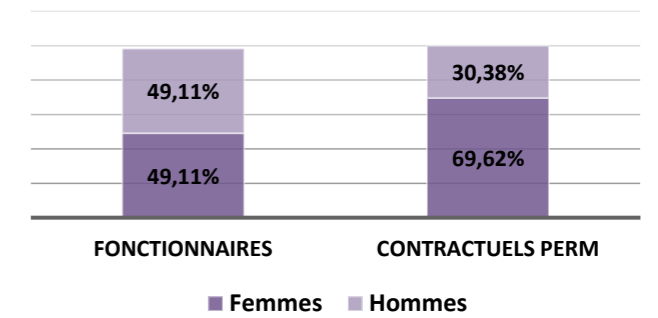
INDICATEUR

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

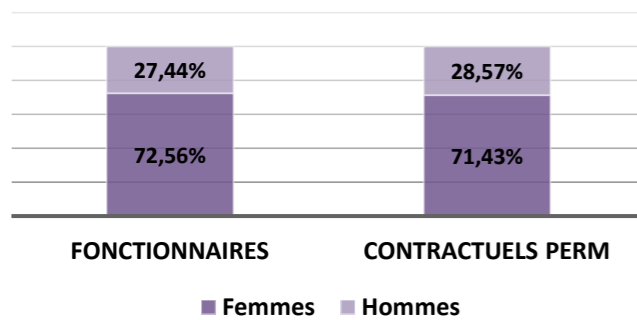
Répartition des femmes et des hommes de catégorie C sur emplois permanents au 31/12/2022



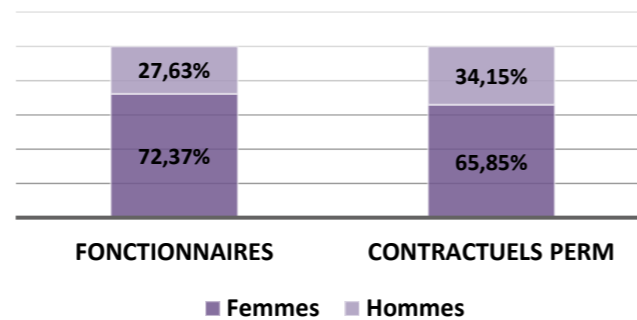
Répartition des femmes et des hommes de catégorie C sur emplois permanents au 31/12/2023



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



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

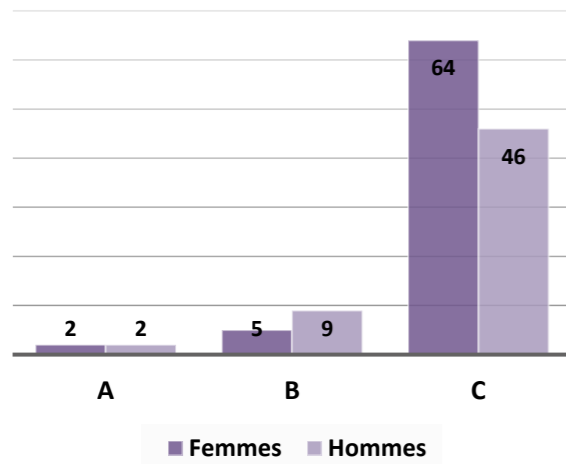




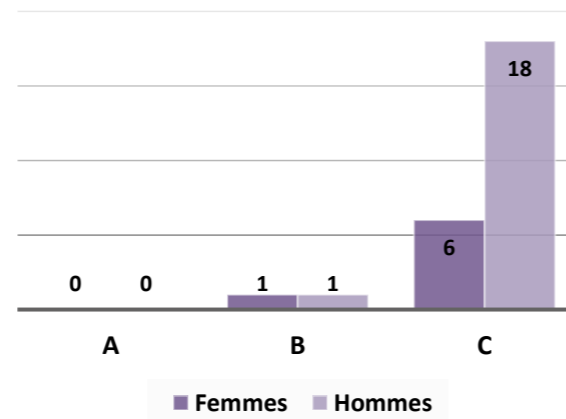
INDICATEUR

Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) par catégorie, statut et genre en 2023.

Agents BOETH Fonctionnaires



Agents BOETH Contractuels sur emplois permanents



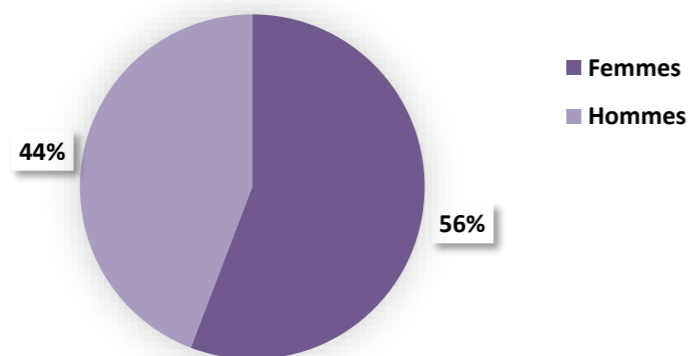
POSITIONNEMENT



INDICATEUR

Répartition des effectifs sur les postes à responsabilité pourvus (présents dans l'organigramme) en 2023.

Répartition des femmes et des hommes sur les postes à responsabilité



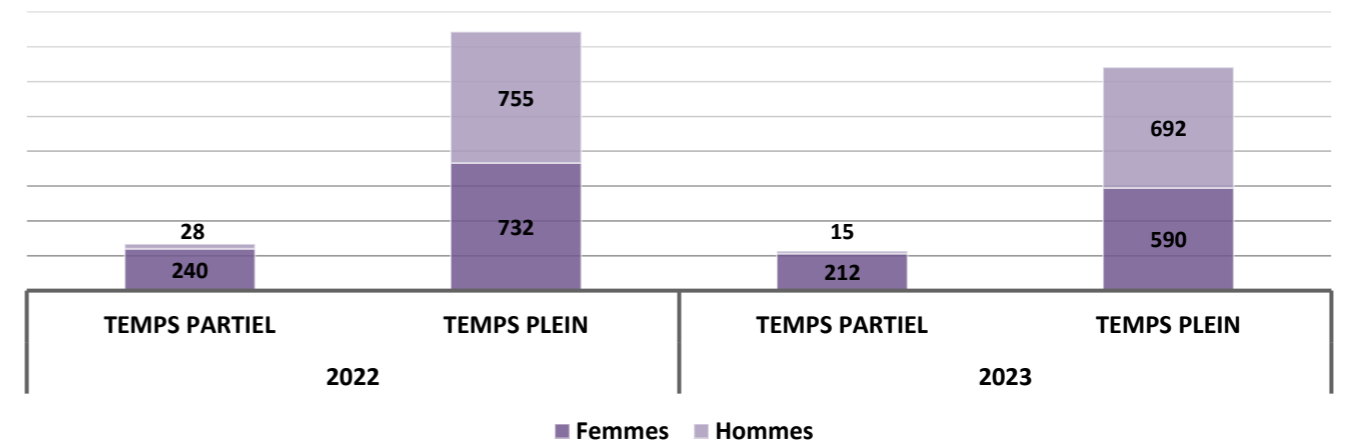
TEMPS DE TRAVAIL



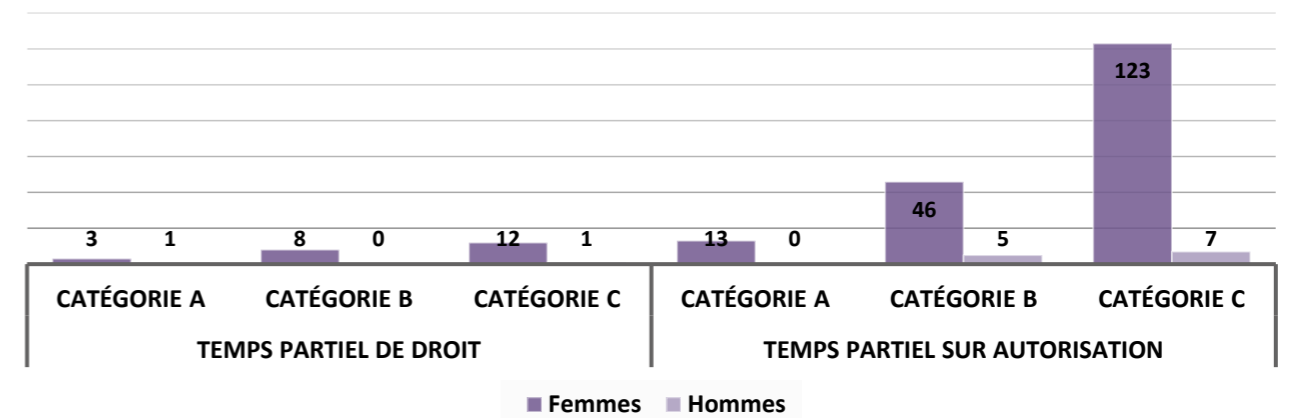
INDICATEUR

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

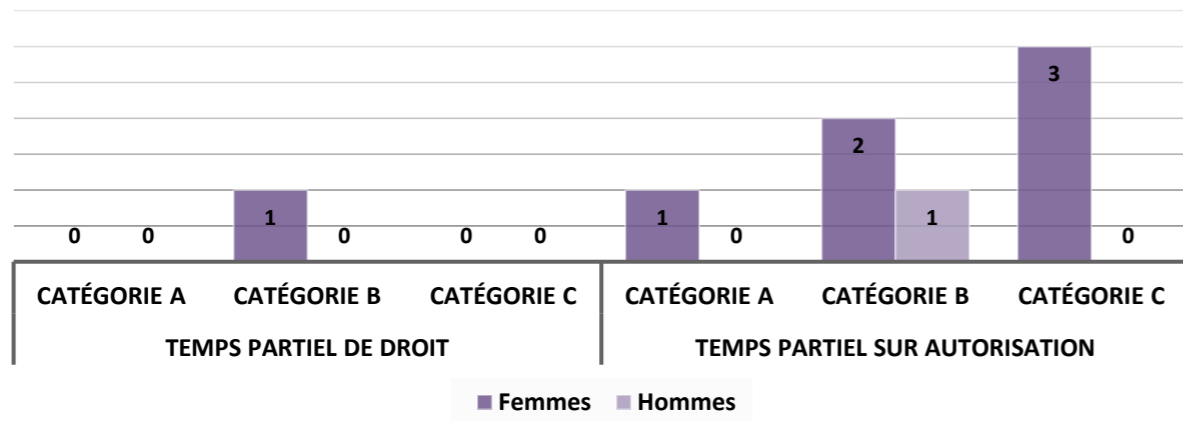
Effectifs temps partiel et temps plein



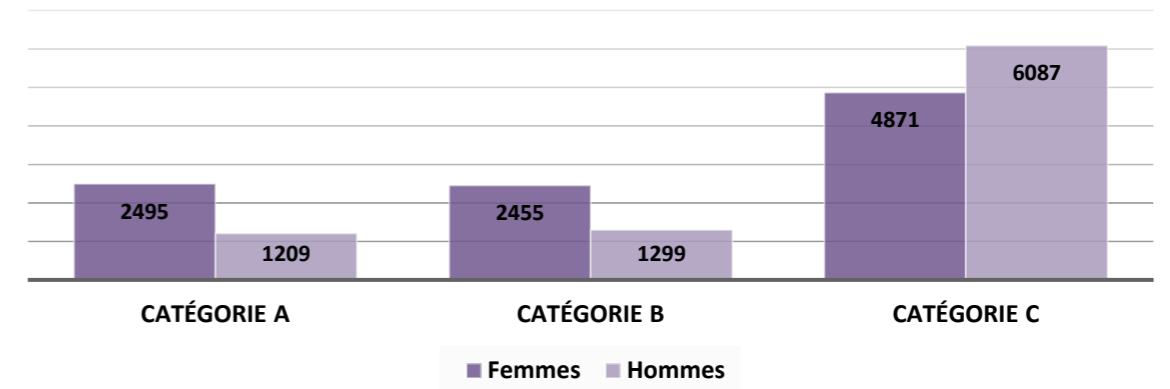
Répartition du nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel en 2023



Répartition des agents contractuels sur emplois permanents bénéficiant d'un temps partiel en 2023



Nombre de jours accumulés sur CET



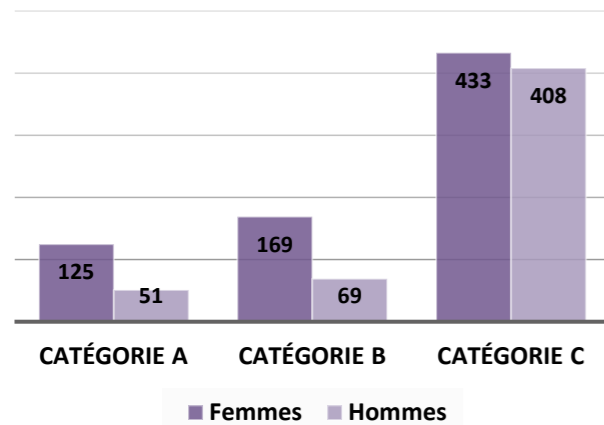
COMPTE EPARGNE TEMPS



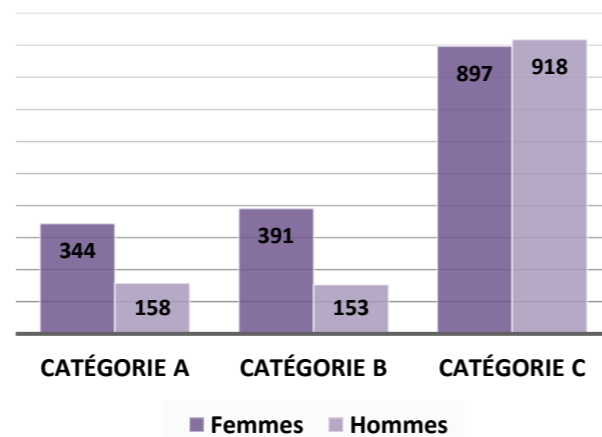
INDICATEUR

Nombre d'agents par genre et catégorie ayant un CET : nombre de jours versés en 2023 et nombre total de jours accumulés

Nombre d'agents ayant un CET en 2023



Nombre de jours versés sur le CET



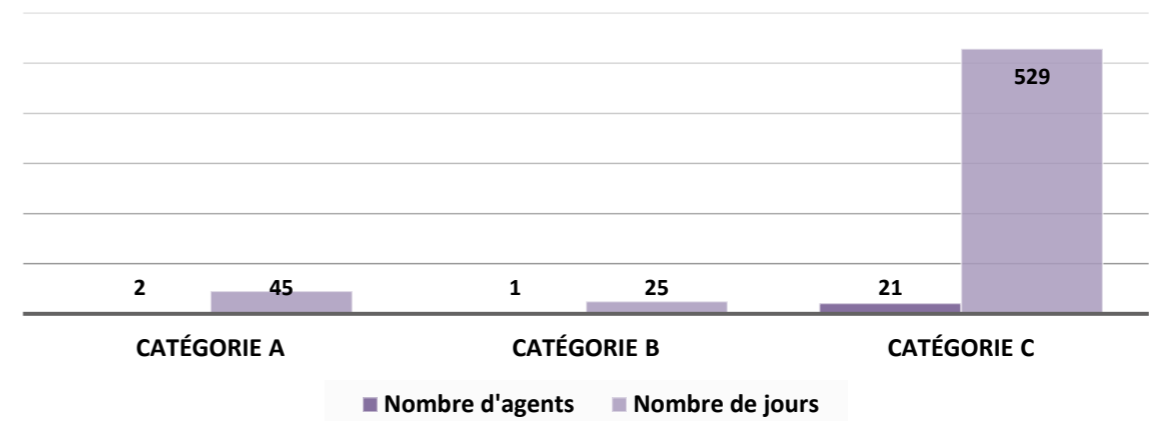
CONGES FAMILIAUX



INDICATEUR

Nombre de congés paternité pris par les hommes, par catégorie en 2023.

Nombre d'agents et nombre de jours pris au titre du congé de paternité



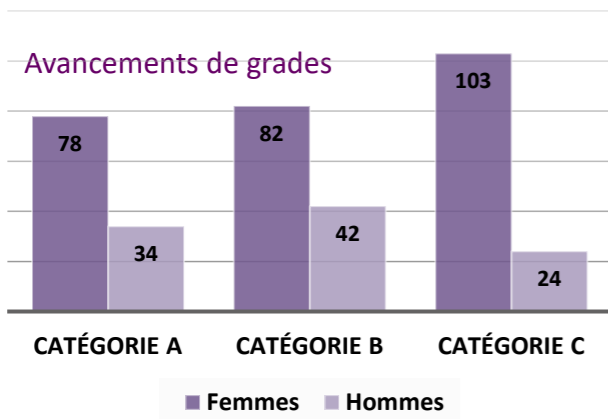
TELETRAVAIL



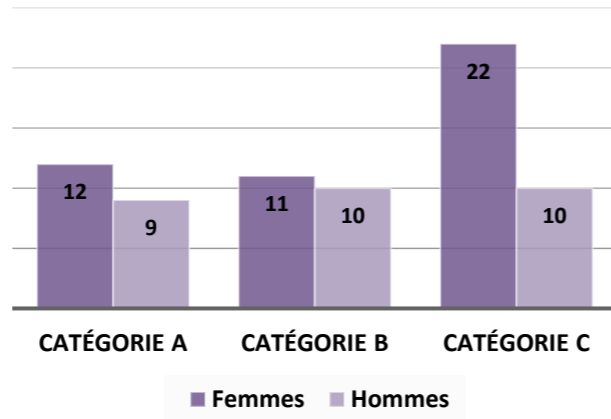
INDICATEUR

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

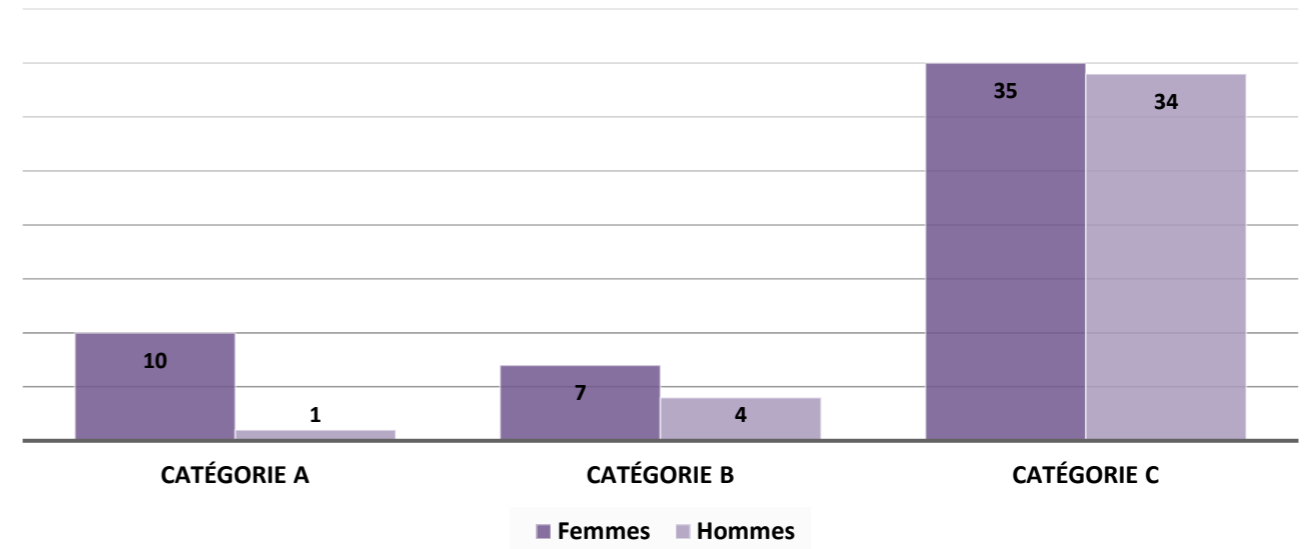
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail



Nouvelles demande de télétravail en 2023



Avancements de grade par filière et catégorie



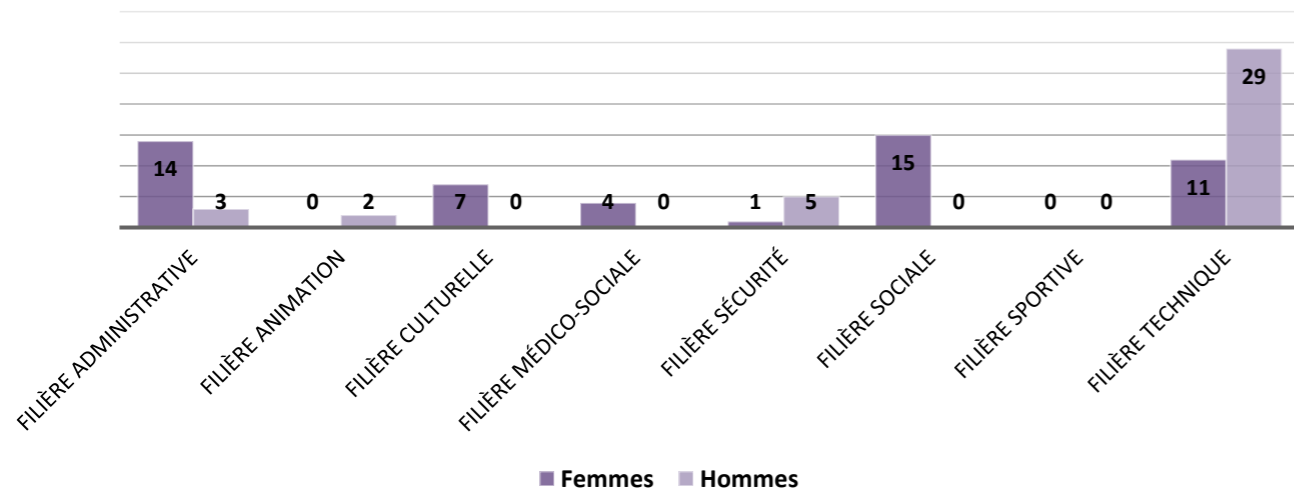
AVANCEMENTS DE GRADES



INDICATEUR

Répartition des agents promus par genre, par filière et par catégorie en 2023.

Avancements de grade par filière et catégorie



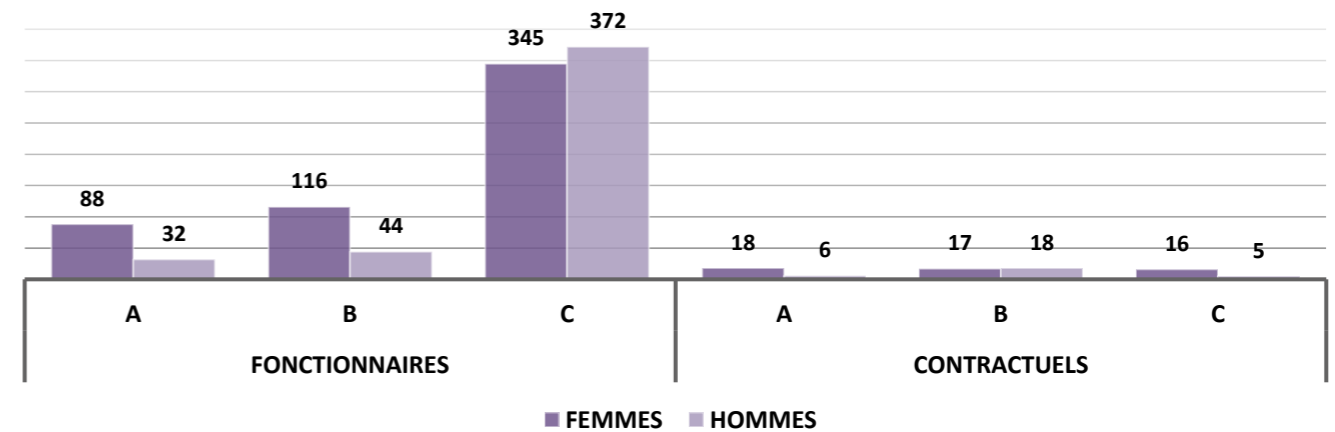
FORMATION



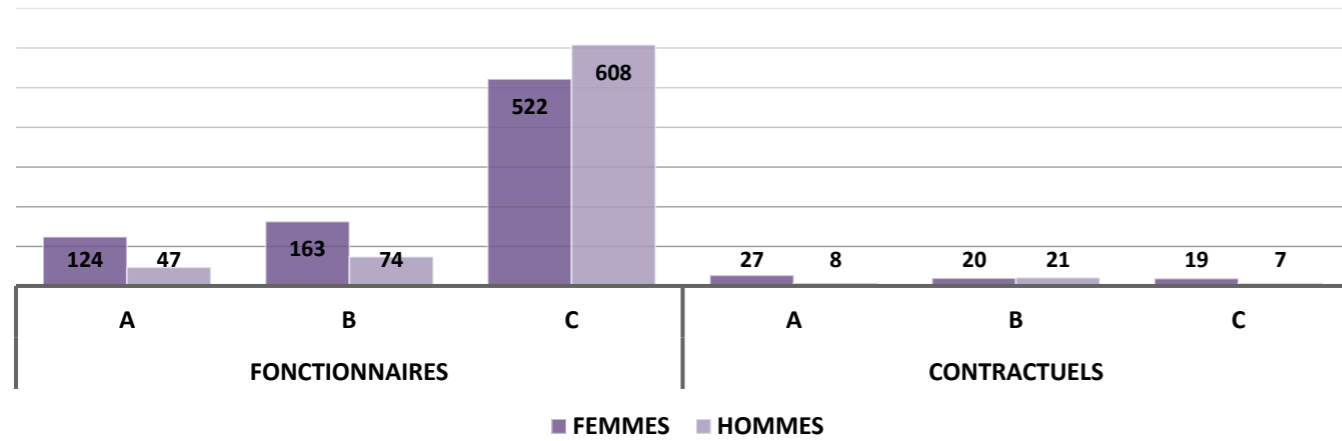
INDICATEUR

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

Nombre de fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents ayant participé à au moins une formation en 2023



Nombre de journées de formation suivies par les fonctionnaires et les contractuels sur emplois permanents en 2023



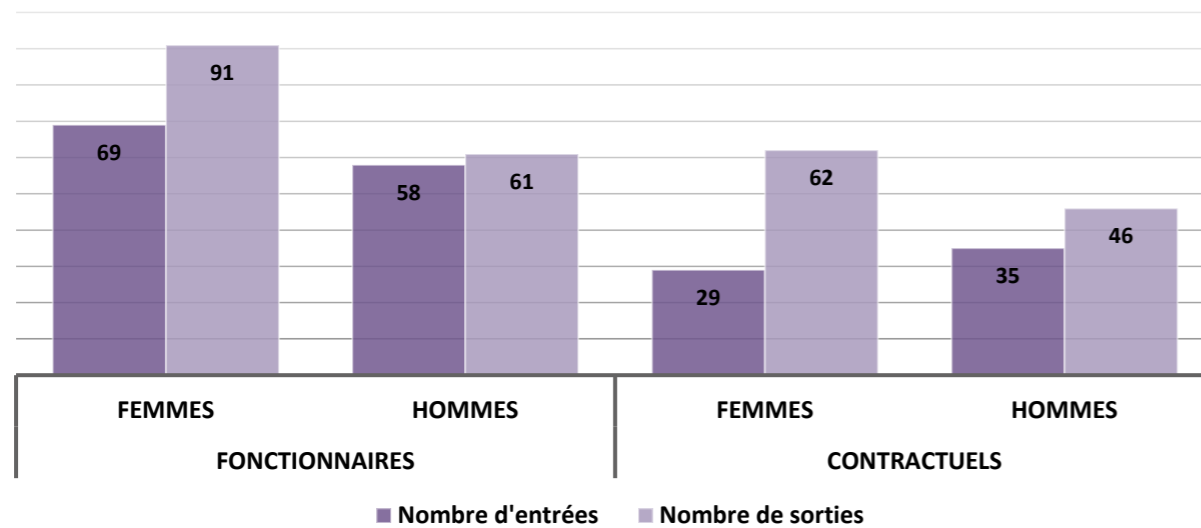
RECRUTEMENT



INDICATEUR

Répartition des agents entrants et sortants par genre et par statut.

Nombre d'agents entrants et sortants en 2023



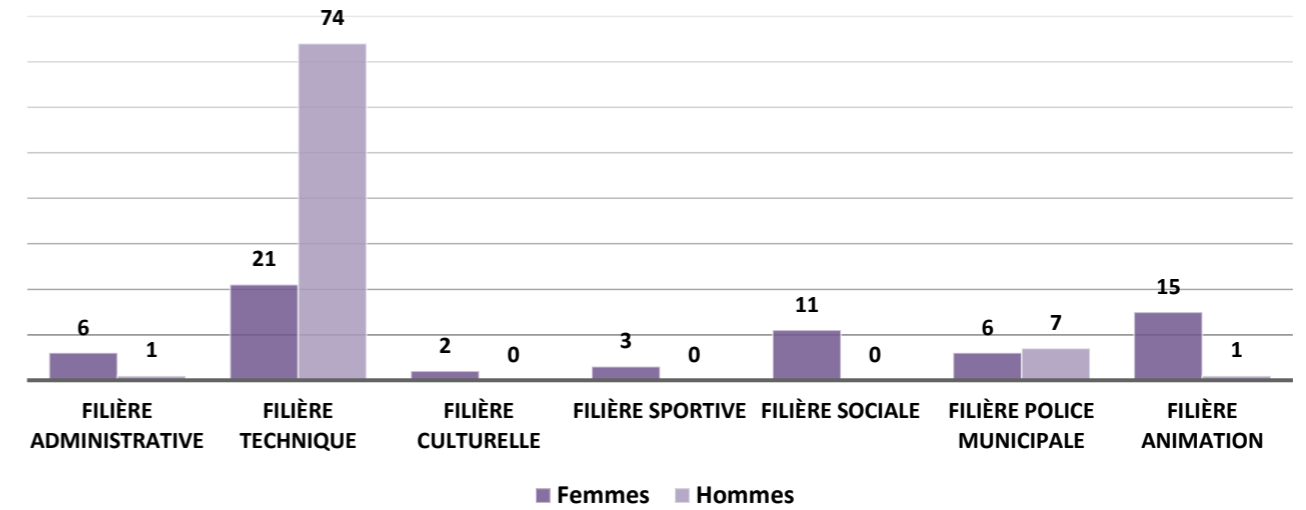
CONDITIONS DE TRAVAIL



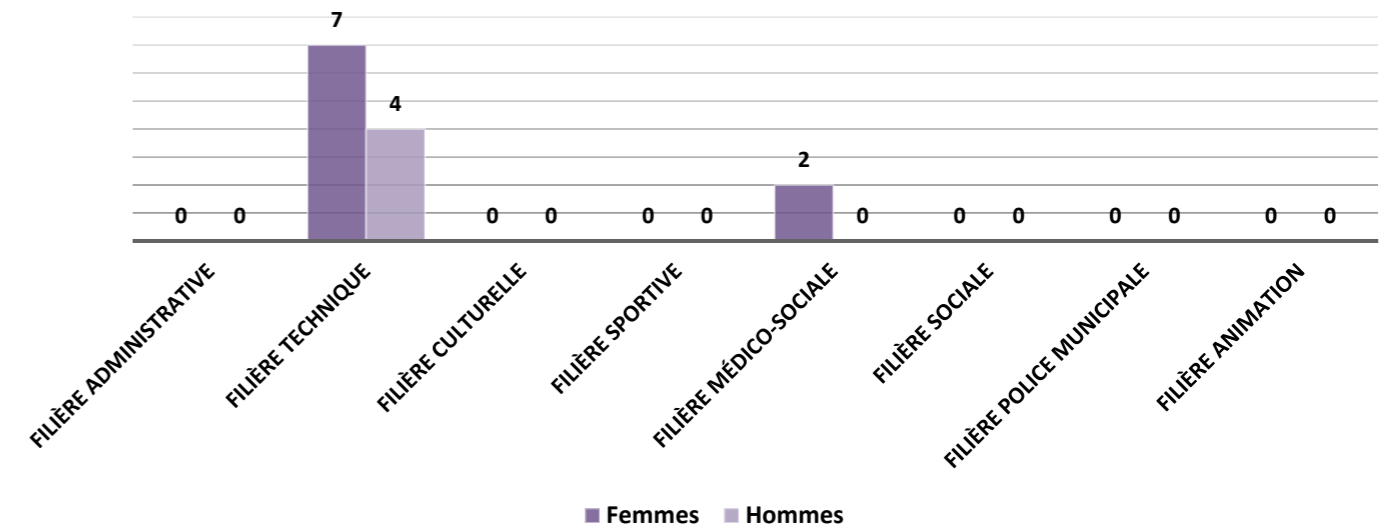
INDICATEUR

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

Nombre d'accidents de travail en 2023



Nombre de maladies professionnelles en 2023



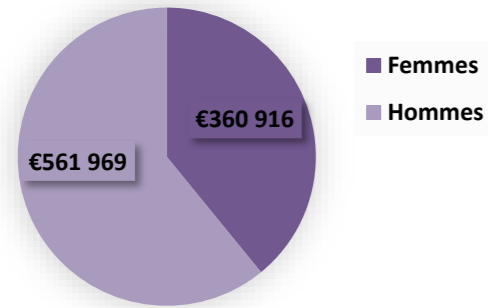
REMUNERATION



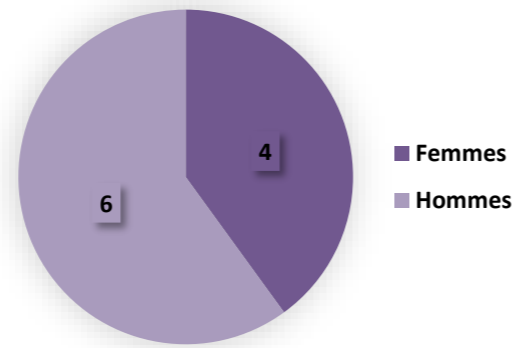
INDICATEUR

Répartition des 10 plus hautes rémunérations en 2023.

Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées



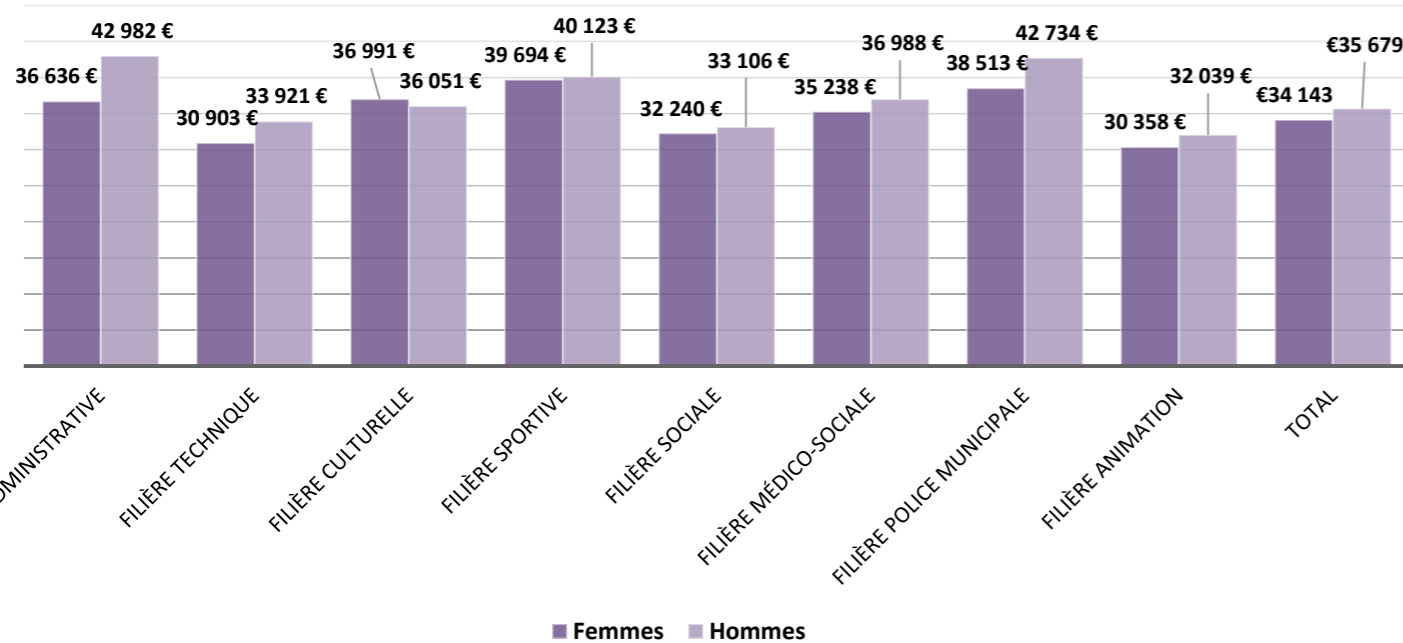
Nombre de bénéficiaires



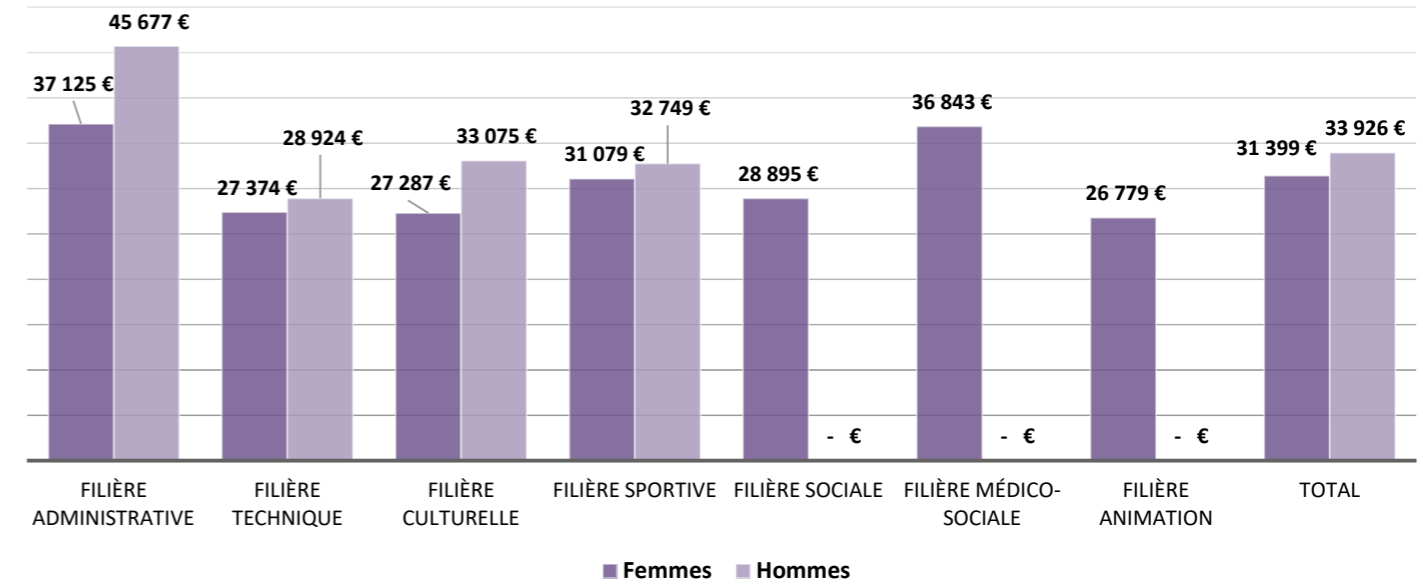
INDICATEUR

Revenu brut fiscal moyen par genre et par filière en ETP des fonctionnaires et des contractuels sur postes permanents en 2023.

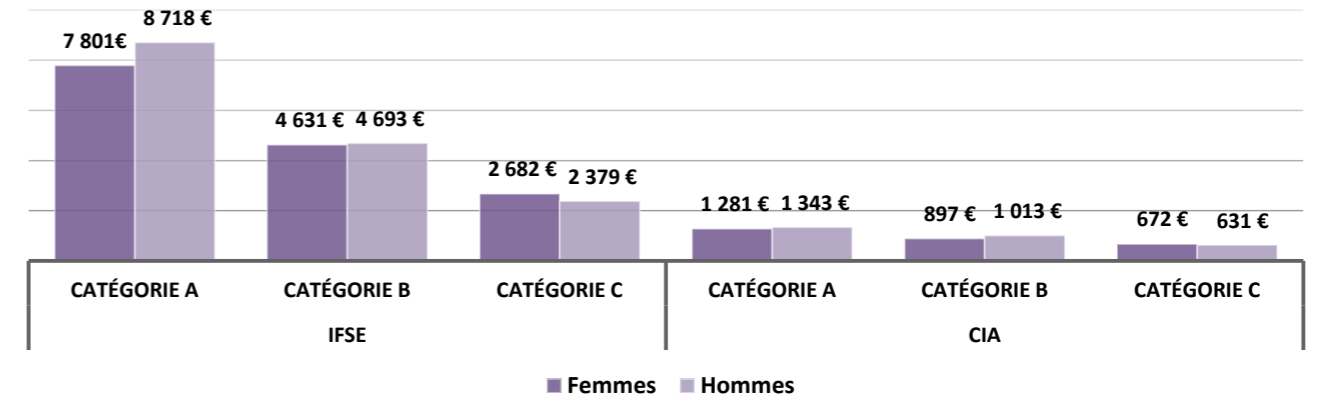
Salaire brut moyen des fonctionnaires par genre et par filière



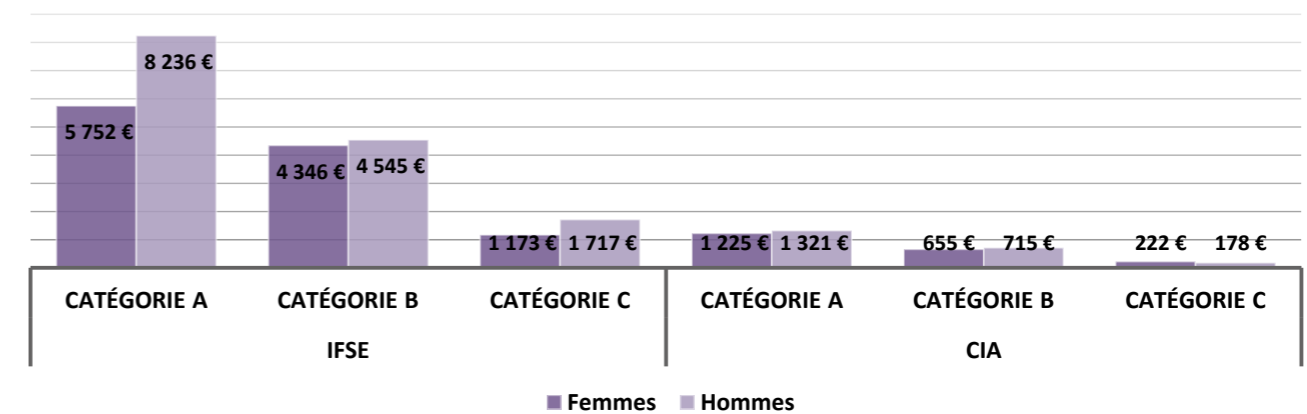
Salaire brut moyen des contractuels sur emplois permanents



Montant moyen IFSE et CIA des fonctionnaires



Montant moyen IFSE et CIA des agents contractuels sur emplois permanents



*Merci à tous les services de la
Ville de Metz qui ont contribué
à la rédaction de ce rapport*



Conception
Ville de Metz
Réalisation et impression
Communication interne et reprographie
Date Novembre 2024