
PROJET DE DELIBERATION

Séance du 25 septembre 2025

DCM N° 25-09-25-9

Objet : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2025.

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. La commission contre les violences faites aux femmes, installée en novembre 2021, continue sa mise en réseau des partenaires et étudie les différents sujets liés à la lutte contre les violences conjugales afin de faciliter l'émergence de solutions concrètes.

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

LE CONSEIL MUNICIPAL

La Commission Cohésion Sociale entendue,

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 :

- **D'APPROUVER** le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2025.
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire ou son représentant à signer les pièces contractuelles correspondant au présent rapport.

Service à l'origine de la DCM : Pôle Jeunesse, vie associative et politique de la ville Commissions : Commission Cohésion Sociale Référence nomenclature «ACTES» : 9.1 Autres domaines de compétences des communes
--

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



2025

SOMMAIRE

SYNTHESE

p.4

PARTIE 1 : données statistiques de la Ville de Metz

1. Les femmes et les hommes dans la population	p.16
2. Diplômes, emploi et activité des femmes	p.20
3. L'emploi partiel des femmes	p.22
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 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.46
7. Lutte contre les violences faites aux femmes et action sociale	p.47
8. Autres domaines d'intervention de la Ville de Metz	p.50

ANNEXES : indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle

p.52

AVANT-PROPOS

Conformément à la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales sont tenues de présenter, avant les débats budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité au sein de leur administration. Ce document doit rendre compte des actions menées sur le territoire, des politiques publiques mises en œuvre et des orientations visant à renforcer cette égalité.

Ce rapport s'articule autour de trois grandes parties :

- les données socio-démographiques du territoire ;
- la gestion des ressources humaines de la collectivité ;
- l'état des lieux des actions menées par les services dans ce domaine.

Pour rappel, lors de sa séance du 30 mai 2024, le conseil municipal a adopté un plan d'action pour la période 2024-2026, visant à assurer l'égalité de traitement en matière de ressources humaines.

Ce plan se décline autour de quatre axes prioritaires :

- l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'accès équitable des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- l'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ou familiale ;
- la prévention et le traitement des discriminations, des violences, du harcèlement moral ou sexuel, ainsi que des agissements sexistes.

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.

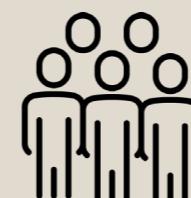
Par exemple, fin 2023, les populations légales des communes sont diffusées (en géographie) pour l'année 2021, à partir des enquêtes 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023.

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.

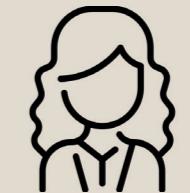
À METZ

→ DES FEMMES + NOMBREUSES AVEC L'AVANCEE EN ÂGE

EN 2022



**121 695
HABITANTS DONT**



**50,73%
DE FEMMES**

60 000 hommes et 61 695 femmes avec une augmentation des 60/74 ans depuis 2011.



La répartition femmes/hommes varie au cours des âges de la vie. L'écart se creuse à partir de 65 ans ou + :

**20,5% DE FEMMES
14,5% D'HOMMES**

→ TYPOLOGIE DES MÉNAGES MESSINS

EN 2022

61 525
MÉNAGES À METZ



6 089
FAMILLES MONOPARENTALES DONT



5 098
ONT UNE FEMME À LEUR TÊTE ET



990
UN HOMME



Les femmes restent particulièrement concernées par la monoparentalité.

→ **78,3% DES MESSINES SONT DIPLOMÉES** CONTRE **81,8% DES HOMMES**

À METZ EN 2022

26,4%
DES FEMMES NE DISPOSERAIENT D'AUCUN DIPLÔME OU AU PLUS UN BREVET DES COLLÈGES CONTRE **22,6% DES HOMMES**

ET



39,5%
DES MESSINES SONT DIPLÔMÉES DU SUPÉRIEUR

Une part quasi identique à celle des hommes **39,6%**



En 2022, les femmes en emploi salarié représentent **46,9%** contre **41,2%** dans la région Grand Est et **41,3%** en France.

→ **LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES EST GLOBALEMENT + FAIBLE QUE LES HOMMES**

EN 2022

71%
DES FEMMES DE 25 À 54 ANS SONT ACTIVES CONTRE **78,2%** 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 (11%) et un peu moins de femmes (25%).

→ REVENUS & PAUVRETÉ



Au niveau national, en 2023, à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur de **13,5%** 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%).

À METZ

TOUTES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES CONFONDUES

LES FEMMES ONT UN SALAIRE NET MOYEN HORAIRES INFÉRIEUR DE 9% À CELUI DES HOMMES POUR LA TRANCHE D'ÂGE 26-50 ANS

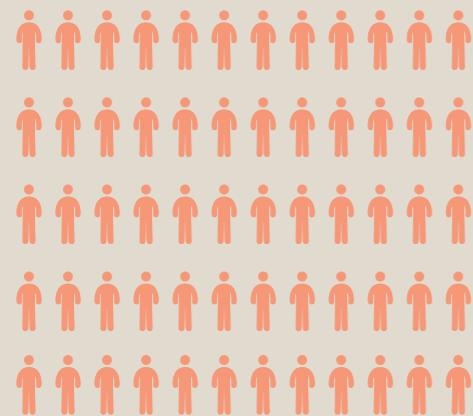
LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ MENÉES EN INTERNE



Lors de sa séance du 30 mai 2024, le conseil municipal a adopté un 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 destinées à créer un environnement de travail inclusif et équitable pour tous les agents, tout 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



2 422

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

62,10% SONT DES FEMMES

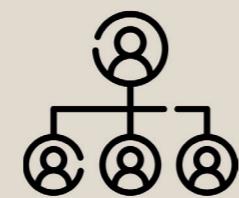
→ L'INDEX
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES EST
DE 76/100 POUR LA
VILLE DE METZ



CE TAUX DE FÉMINISATION EST EN LÉGÈRE HAUSSE PAR
RAPPORT À 2023 (61,53%).

RÉPARTITION PAR FILIÈRE PROFESSIONNELLE :

La filière technique composée de **69,28%**
d'hommes représente près de la moitié des
postes permanents de la collectivité. Ils ne
sont en revanche que **1,83%** à relever de la
filière sociale (éducation et petite enfance)
qui représente près de **20%** des effectifs.



Les femmes représentent
60% DES POSTES
à responsabilité (chefs de
service et directeurs de
pôle)



TAUX DE FÉMINISATION
PAR CATÉGORIE
STATUTAIRE DES
FONCTIONNAIRES

A

73,08%
sur emplois permanents

B

71,79%

C

49,36%

→ RÉMUNÉRATION

LES ÉCARTS ENTRE
LES FEMMES ET LES
HOMMES SONT DE

3,25%

pour les fonctionnaires

2,13%

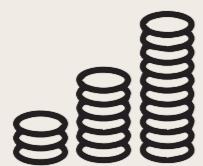
pour les contractuels

Ils sont inférieurs à la moyenne
nationale (12,1% en 2024)



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

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



AXE 1

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



AXE 2

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



AXE 3

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



AXE 4

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

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

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



PETITE ENFANCE

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

→ Adaptées aux familles qui travaillent, plus de 300 places collectives municipales et associatives sont disponibles à moins de 15 minutes à pied du hub de transport du quartier de la gare.

→ Les modes d'accueil se sont également adaptés aux besoins particuliers des familles : horaires d'accueil élargis et plages d'accueil variables, accueil des enfants en situation de handicap, accès facilité pour les familles vulnérables (plus de 300 places sont implantées au sein des quartiers "politique de la ville"), ces différentes solutions couvrent un large éventail de besoins et favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment s'agissant de l'accès à l'emploi.

→ Après la MAM "comme une bulle" inaugurée dans le quartier du Sablon en septembre 2022, c'est au tour de la MAM la "colline enchantée" d'ouvrir ses portes en 2024 sur la colline Sainte-Croix.



SPORTS

Le Pôle sports soutient la pratique sportive féminine et initie des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, notamment à travers des aides financières ou logistiques et des animations portées par la Ville.



ÉDUCATION

→ L'égalité filles-garçons est un des principaux axes du PEDT.
→ Une attention toute particulière est portée à l'égalité filles-garçons dans le plan de végétalisation des cours d'écoles pour assurer une meilleure répartition des espaces et favoriser les jeux mixtes.
→ Les acteurs éducatifs et les élèves bénéficient de formations et de sensibilisations aux enjeux d'égalité, notamment via l'organisation d'événements dédiés comme les Égalistiques.



CULTURE

→ Favoriser la parité femmes-hommes dans le soutien aux projets culturels et le choix des artistes.

→ Organiser annuellement les journées européennes du Matrimoine.

→ Féminisation de la filière technique avec 2 agents féminins issus de cette filière soit 100% du service.

→ Les équipes des bibliothèques-médiathèques veillent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes, notamment dans les domaines de la littérature, des savoirs, de l'histoire et des sciences.



LUTTE CONTRE LES VIOLENCE FAITES AUX FEMMES ET ACTION SOCIALE

→ Des programmes d'actions et de sensibilisations spécifiques sont mis en œuvre à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes et la journée de lutte contre les violences faites aux femmes.

→ Soutien aux partenaires et associations agissant spécifiquement à destination des femmes, notamment par l'attribution de subventions ou la mise à disposition de locaux.

→ La Commission contre les violences faites aux femmes a travaillé sur les thématiques de réinsertion des femmes dans le monde du travail et le développement du réseau des lieux sûrs dans la ville.

→ Lancement de 3 nouveaux dispositifs qui visent à lutter contre les violences et l'insécurité dans la rue, et qui complètent les mesures telles que les places de stationnement réservées aux femmes et l'éclairage public.

→ Sensibilisation du personnel encadrant aux enjeux de lutte contre les violences faites aux femmes.

→ Déploiement depuis octobre 2024 d'une permanence d'une psychologue des PEP Lor'Est au sein de l'espace SOS-Femmes, deux jeudis par mois, de 9h à 12h.



EMPLOI ET INSERTION

→ 33 salariés en chantier d'insertion ont été accueillis au sein de la Ville de Metz. 22 femmes occupent ces postes soit 66% de l'effectif.

→ Un accompagnement renforcé est proposé pour favoriser l'accès des femmes aux métiers du bâtiment. Deux actions ont été menées dans ce cadre :

• « Femmes bricoleuses », portée par l'AFPA de Metz, qui a permis à 12 femmes de découvrir les métiers du second œuvre et de la rénovation ;

• « Femmes des QPV dans le bâtiment », menée par l'APEF57, offrant un accompagnement individualisé aux femmes souhaitant s'orienter vers ce secteur.



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.

→ Former les agents du pôle ainsi que les acteurs associatifs à la prévention des violences sexistes et sexuelles ainsi qu'au harcèlement et cyberharcèlement.

→ Soutenir financièrement les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes menées dans le cadre du contrat de ville (accès aux droits, culture ou encore sport).

→ 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 2025, la France compte 68,6 millions d'habitants, soit 0,25% de plus qu'un an auparavant.

En 2024, l'espérance de vie se stabilise : 85,6 ans pour les femmes et 80 ans pour les hommes.

Entre 1999 et 2019, l'espérance de vie à la naissance des femmes 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 5,6 ans en 2024.

L'indicateur conjoncturel de fécondité s'établit à 1,62 enfant par femme. Depuis la fin de la Première Guerre mondiale, cet indicateur n'a jamais été aussi bas.

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 (48% des nouveau-nés sont des filles).

L'espérance de vie a également progressé, mais moins rapidement. À 60 ans, une femme peut espérer vivre encore 27,8 ans et un homme 23,7 ans. L'écart entre les deux sexes est moins marqué que pour l'espérance de vie à la naissance.



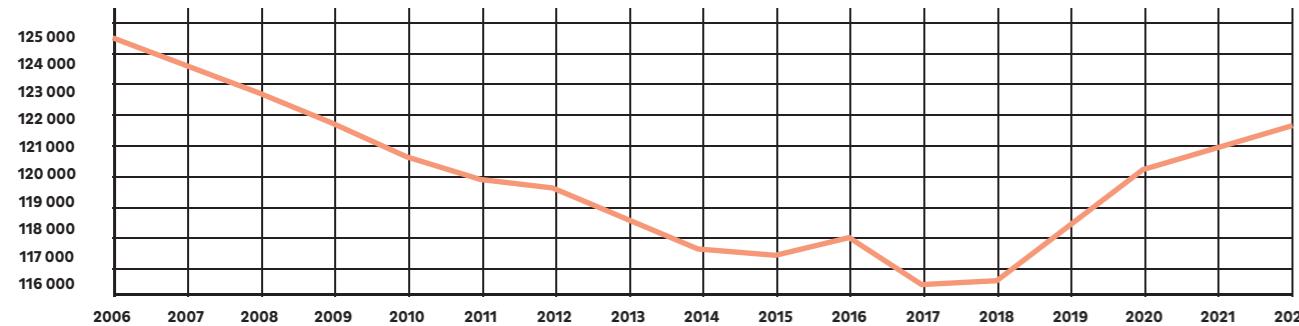
Une population en hausse

Au 1^{er} janvier 2022, Metz compte 121 695 habitants, dont 50,73% de femmes.

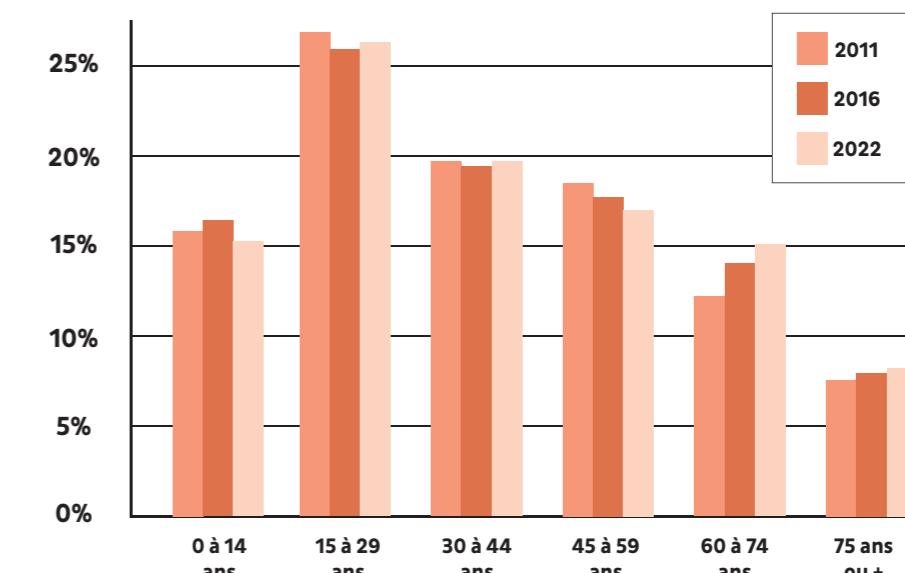
La variation annuelle moyenne de la population entre 2016 et 2022 est de 0,5% dont 0,3% dû au solde naturel et 0,2% dû au solde entrées/sorties.



ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HABITANTS



POPULATION MESSINE PAR GRANDES TRANCHES D'ÂGES



: Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.



NOMBRE D'HOMMES ET DE FEMMES DANS LA POPULATION MESSINE

Ages	Nombre Hommes	Nombre Femmes
0 à 14 ans	9357	8838
15 à 29 ans	16268	14924
30 à 44 ans	12401	11322
45 à 59 ans	9974	10432
60 à 74 ans	7939	10033
75 à 89 ans	3055	5001
90 ans ou plus	346	984
Total	59339	61535

Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale – 2021 Metz, géographie au 01/01/2024.
NC - Pas de données plus récentes disponibles



La typologie des ménages

En 2011, en France métropolitaine, 70% des hommes et 64% des femmes majeurs vivant dans un ménage sont en couple. Les hommes forment une première union plus tard que les femmes. Aussi, entre 18 et 24 ans, 74% des hommes n'ont jamais été en couple, contre 56% des femmes. Entre 25 et 34 ans, ils sont encore 26% dans ce cas, contre 14% des femmes. À partir de 40 ans, les hommes sont plus souvent en couple que les femmes. À 75 ans ou plus, 75% des hommes sont en couple et 21% n'ont pas de conjoint mais ont vécu en couple par le passé, contre respectivement 34% et 61% des femmes, plus souvent veuves.

En 2020, 69% des femmes et 83% des hommes qui résident au quotidien avec des enfants mineurs sont des parents de famille « traditionnelle », 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 SELON LEUR COMPOSITION

Type de ménages	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2011	%	2016	%	2022	%	2011	2016	2022
Ensemble	56 748	100.0	56 777	100.0	61 317	100.0	113 243	111 603	115 920
Ménage d'une personne	25 850	45.6	27 166	47.8	31 315	51.1	25 850	27 166	31 315
Hommes seuls	11 438	20.2	12 293	21.7	14 623	23.8	11 438	12 293	14 623
Femmes seules	14 412	25.4	14 873	26.2	16 691	27.2	14 412	14 873	16 691
Autres ménages sans famille	1 754	3.1	1 733	3.1	1 279	2.1	4 028	4 008	2 890
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	29 145	51.4	27 879	49.1	28 723	46.8	83 366	80 430	81 175
Couple sans enfant	12 368	21.8	11 570	20.4	12 433	20.3	25 309	23 745	25 205
Couple avec enfant(s)	11 040	19.5	10 798	19.0	10 291	16.8	42 915	42 210	41 029
Une famille monoparentale	5 737	10.1	5 511	9.7	5 999	9.8	15 142	14 475	15 481

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

↓ COMPOSITION DES FAMILLES

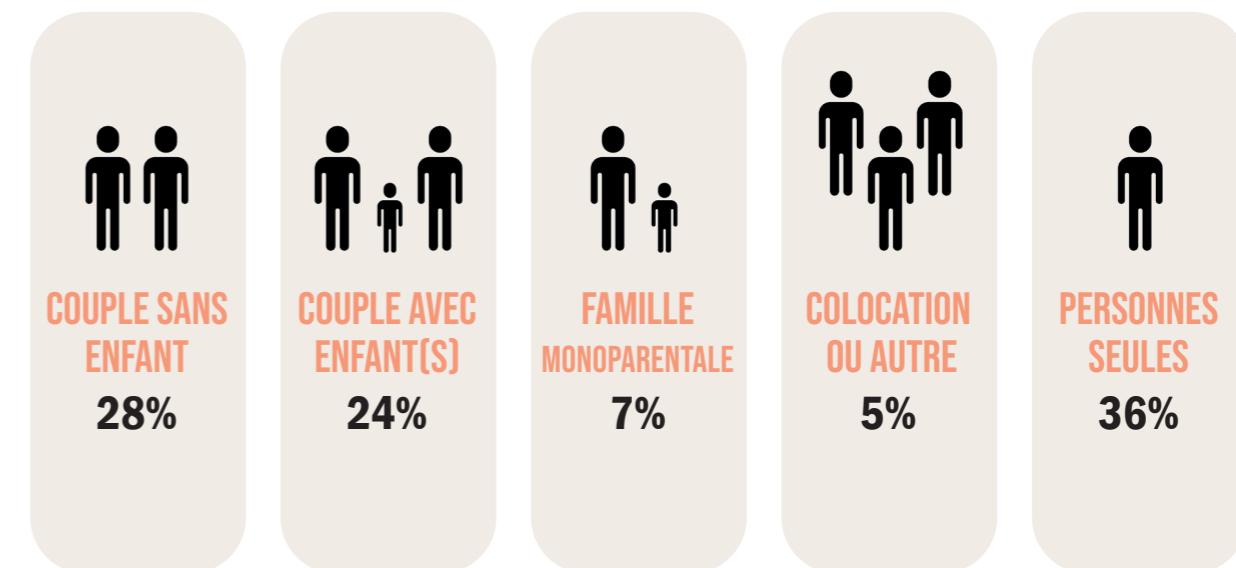
Type de ménages	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	29 365	100.0	28 109	100.0	28 885	100.0
Couples avec enfant(s)	11 082	37.7	10 845	38.6	10 312	35.7
Familles monoparentales	5 848	19.9	5 613	20.0	6 089	21.1
Hommes seuls avec enfant(s)	879	3.0	775	2.8	990	3.4
Femmes seules avec enfant(s)	4 969	16.9	4 838	17.2	5 098	17.7
Couple sans enfant	12 435	42.3	11 651	41.5	12 484	43.2

Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

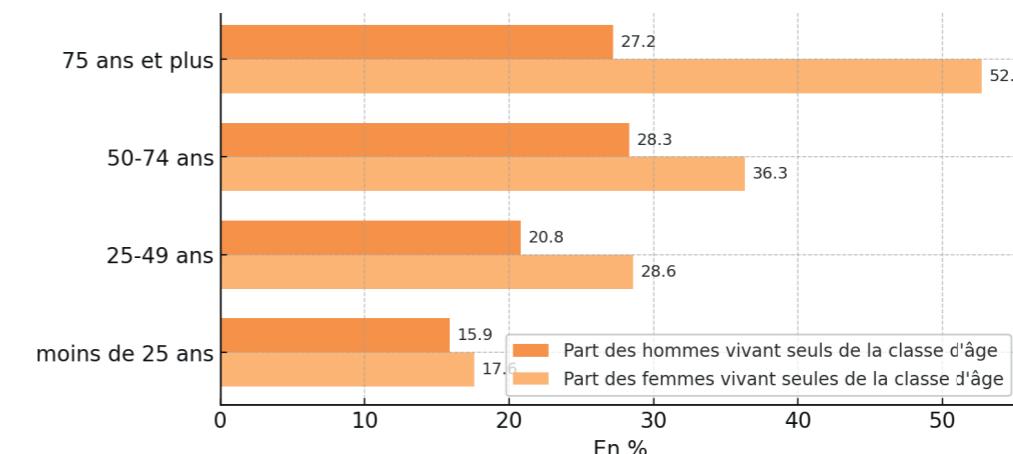
À Metz, en 2022, la proportion des ménages composés d'une seule personne était de 51,1% (contre 47,8% en 2016 et 45,6% en 2011), tandis que celle des ménages avec famille était de 46,8% (contre 49,1% en 2016 et 51,4% en 2011).

Les femmes restent particulièrement exposées à la monoparentalité : 17,7% des familles monoparentales ont une femme à leur tête contre 3,4% un homme.

↓ COMPOSITION DES MÉNAGES



↓ LES PERSONNES VIVANT SEULES SELON LE GENRE ET L'ÂGE



Source : Insee, Recensement de la population, 2020, géographie au 01/01/2023.
NC - Pas de données plus récentes disponibles

2 | DIPLÔMES, EMPLOI ET ACTIVITÉ DES FEMMES



Niveau de diplôme des femmes

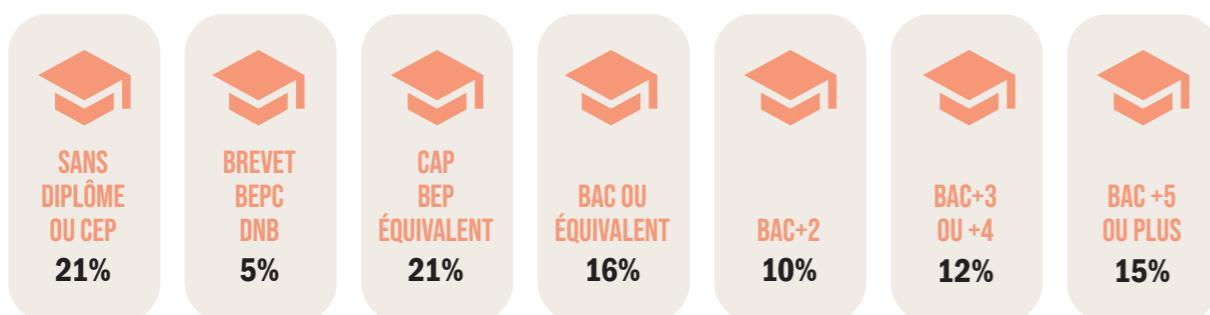
En France, en 2022, 57% des jeunes femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre à peine 47% des jeunes hommes. Toutefois, elles sont très minoritaires dans les filières de formations scientifiques.

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

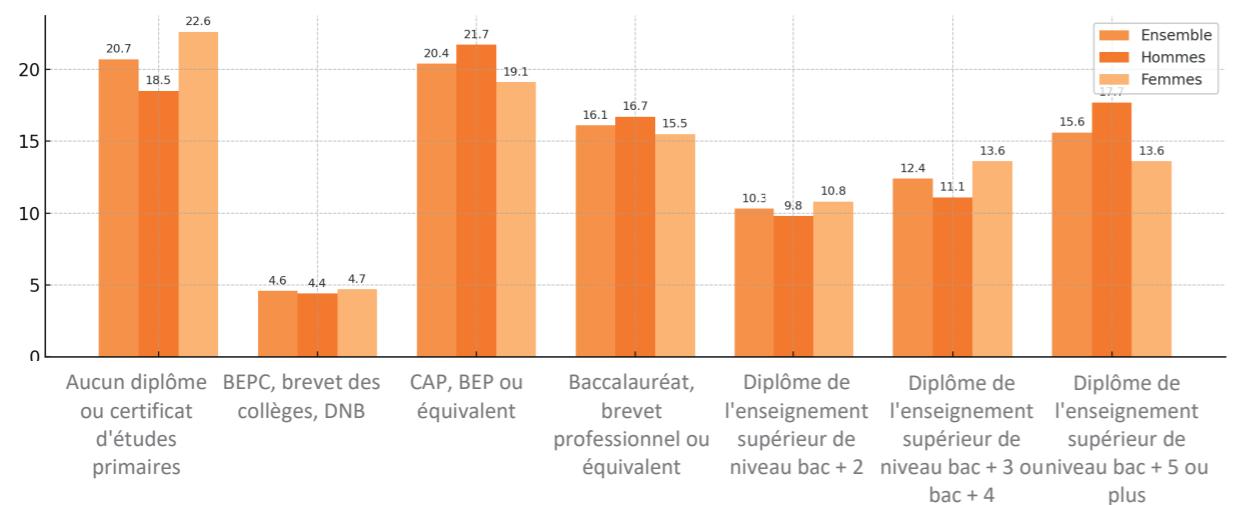
une proportion plus élevée de femmes est peu ou pas diplômée (+4 points). Cependant, même pour ces générations, la part de femmes titulaires du baccalauréat ou plus est supérieure de 6 points à celle des hommes.

En 2022, à Metz, 26,4% des femmes ne possédaient aucun diplôme ou au plus un BEPC, contre 22,6% 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 est de 0,1 point : 39,5% des femmes étaient diplômées de l'enseignement supérieur en 2022, contre 39,6% des hommes.**

NIVEAU DE DIPLÔME



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



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

des années 1980, atteignant 48,6% en 2020 (+8,1 points depuis 1982).

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 14,8% en 2022 dont 16,2% de femmes contre 14,1% pour les hommes.

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

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.



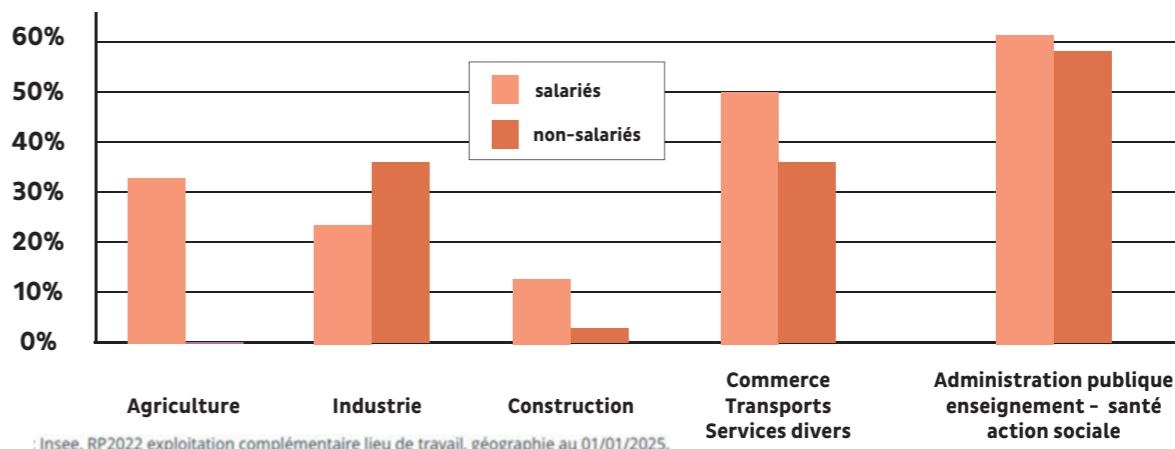
ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION DE 15 À 64 ANS PAR GENRE ET ÂGE EN 2022

Genre et âge	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
ENSEMBLE	82 003	58 180	70,9	49 576	60,5
15-24 ans	20 756	8 651	41,7	6 661	32,1
25-54 ans	48 388	41 884	86,6	36 154	74,7
55-64 ans	12 859	7 645	59,5	6 762	52,6
HOMMES	41 877	31 026	74,1	26 671	63,7
15-24 ans	10 942	4 871	44,5	3 807	34,8
25-54 ans	24 995	22 404	89,6	19 535	78,2
55-64 ans	5 940	3 752	63,2	3 329	56,0
FEMMES	40 126	27 154	67,7	22 905	57,1
15-24 ans	9 814	3 781	38,5	2 853	29,1
25-54 ans	23 394	19 480	83,3	16 619	71,0
55-64 ans	6 919	3 893	56,3	3 433	49,6

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.



TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS PAR STATUT ET SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2022



Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2025.

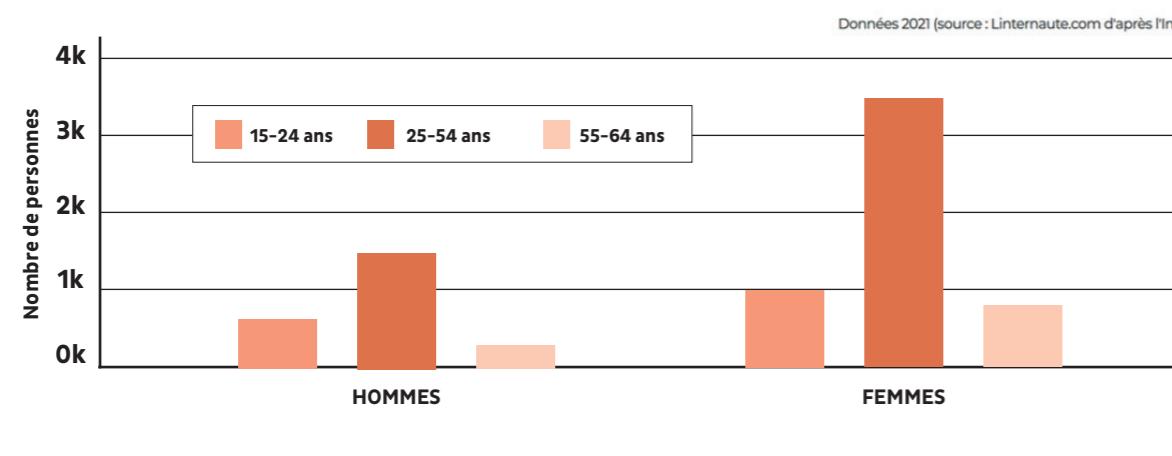
3 | L'EMPLOI PARTIEL DES FEMMES ET CHÔMAGE

Le temps partiel concerne plus d'une femme sur quatre contre moins d'un homme sur dix.

En 2024, en France, parmi les personnes en emploi : 26,7% de femmes travaillent à temps partiel contre 7,9% pour les hommes. 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 chez les femmes, tandis qu'il a légèrement augmenté chez 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 socioprofessionnelle 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.

TEMPS PARTIEL DES HOMMES ET DES FEMMES À METZ



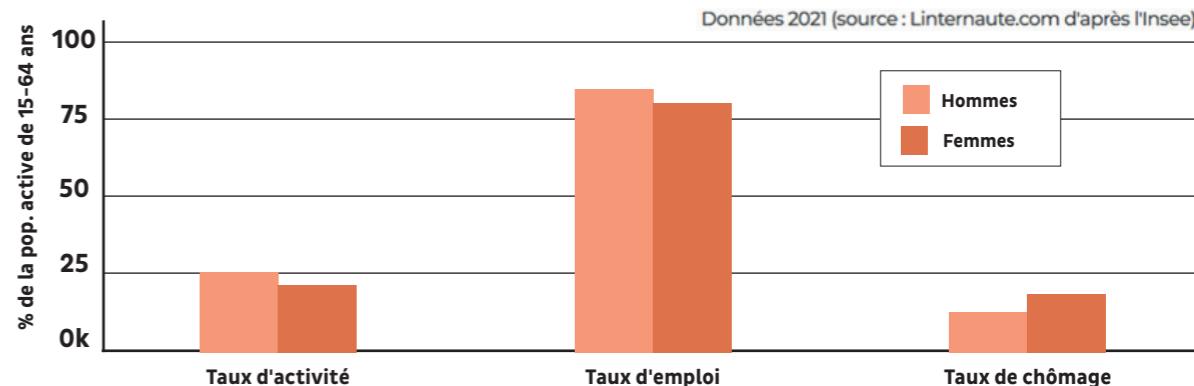
QUI EST CONCERNÉ EN 2024 ?

17,4% des salariés français sont à temps partiel en 2024
(dans leur emploi principal, France hors Mayotte, hors apprentis)

- ♀ **26,7%** des femmes occupent un travail à temps partiel contre **7,9%** des hommes.
- ♂ **24,5%** des 15-24 ans et **24,9%** des 55 ans et plus sont à temps partiel.
- ✉ **31,0%** des employés sont à temps partiel contre **9,2%** des cadres.

À Metz, le chômage touche principalement la part des 15/64 ans sans diplôme ou peu diplômé (CAP, brevet, ou équivalent). En 2021, le taux de chômage était quasi identique entre les femmes et les hommes avec respectivement 11,0% et 10,9%.

CHÔMAGE DES HOMMES ET DES FEMMES À METZ

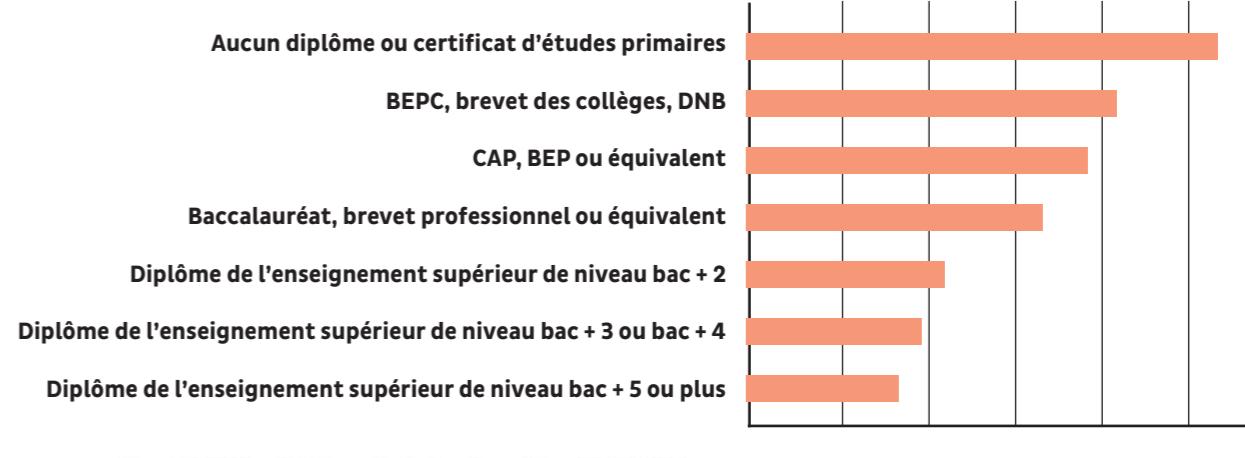


TEMPS PARTIEL DES HOMMES ET DES FEMMES À METZ

Données 2021	METZ	% salariés
Salariés à temps partiel	8 008	100.0
Hommes à temps partiel	2 457	30.7
Femmes à temps partiel	5 552	69.3
Les 15 à 24 ans à temps partiel	1 723	21.5

À Metz, en 2021, 30,7% des hommes travaillent à temps partiel contre 69,3% des femmes. Bien que le temps partiel masculin soit en augmentation continue, celui des femmes n'a que légèrement fluctué. La tendance au temps partiel féminin augmente avec le nombre d'enfants à charge, et ce d'autant plus qu'ils sont jeunes.

TAUX DE CHÔMAGE DES 15-64 ANS PAR DIPLÔME EN 2022 (AU SENS DU RECENSEMENT)



Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

0% 5% 10% 15% 20% 25%

4 | REVENUS ET PAUVRETÉ

Un écart de revenus notable entre les femmes et les hommes

Dans la région Grand Est, en 2015, le salaire net annuel moyen des femmes en équivalent temps plein s'élevait à 21 365€ contre 26 760€ pour les

hommes, soit 20,2% de moins. En 2024, le revenu salarial médian des 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).

Les familles monoparentales, dont 80% ont une femme à leur tête, affichent un niveau de vie médian nettement inférieur à celui des ménages composés de personnes seules ou de couples.

Ces inégalités sont moins marquées dans des métiers très féminisés. La ségrégation profes-

nelle reflète en soi des inégalités de genre.

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 enfant	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.
NC - Pas de données plus récentes disponibles

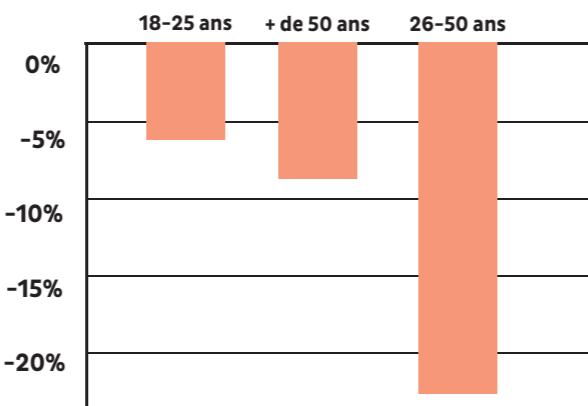
ÉCART DE SALAIRE NET HORAIRE MOYEN ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE À METZ

	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

NC - Pas de données plus récentes disponibles

Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2022



Le taux de pauvreté

Le taux de pauvreté mesure la part de la population dont le niveau de vie annuel se situe en dessous du seuil de pauvreté (exprimé en

euros). Selon la norme européenne, le niveau de pauvreté correspond à 60% du niveau de vie médian.

À Metz, le taux de pauvreté est de 21%, contre 18% pour la métropole et 14,5% pour le département.

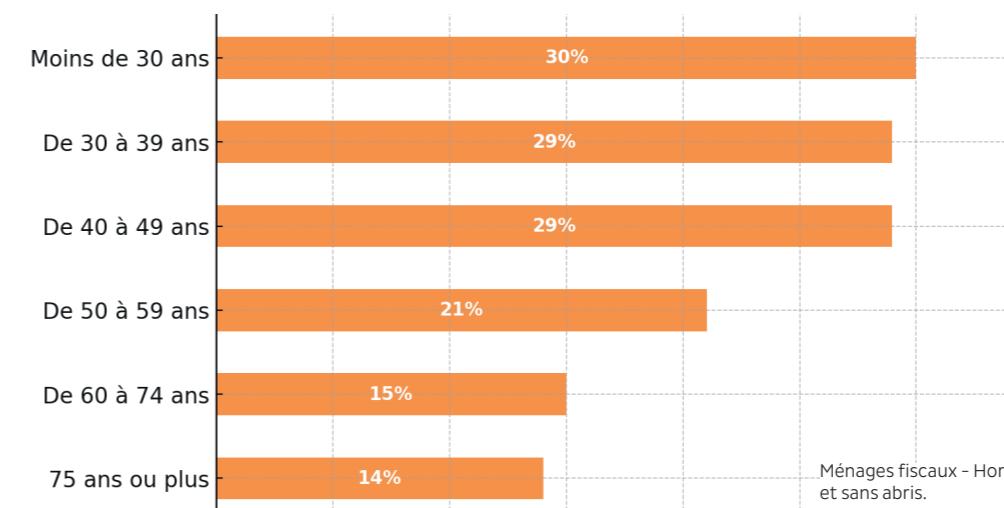
Des niveaux de vie inégaux

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 un volume de travail inférieur au cours de l'année, avec une durée de contrat et une quotité de travail plus faible pour les femmes. Le temps partiel qu'il soit choisi ou subi est largement plus fréquent pour les femmes que pour les hommes. Il augmente pour les femmes avec le nombre d'enfant dans leur ménage, contrairement aux hommes.

TAUX DE PAUVRETÉ PAR TRANCHE D'ÂGE DU RÉFÉRENT FISCAL



NC - Pas de données plus récentes disponibles

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

Au 1^{er} janvier 2025, les personnes âgées d'au moins 65 ans représentaient 21,8% de la population française contre 16,3% en 2005. Ce phénomène s'explique, entre autres, par l'arrivée des nombreuses générations du baby-boom dans la tranche d'âge senior, dont les plus anciennes auront 79 ans en 2025. 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.

En 2023, l'espérance de vie à la naissance pour les femmes en France a atteint 85,7 ans, comparé à 80 ans pour les hommes. Néanmoins, l'espérance de vie en bonne santé à la naissance a légèrement augmenté pour les hommes (65,3 ans) et les femmes (63,8 ans).

Le mode de vie des seniors varie selon le sexe : 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 2022, on dénombre 27 828 personnes âgées de 60 ans et plus (18 261 personnes âgées de 60-74 ans et 9 567 personnes âgées de 75 ans et plus), représentant 45,6% de la population messine. Les ménages de 65-79 ans représentent 37,6% des ménages composés d'une personne seule et 54,2% des ménages de 80 ans et plus.

En France, fin 2019, 16,7 millions de retraités percevaient au moins une pension de droit direct auprès des régimes de retraite. 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	1
55 à 59 ans	86	11	97
60 à 64 ans	1175	963	2138
65 à 69 ans	2813	2087	4900
70 à 74 ans	2816	2204	5020
75 à 79 ans	2050	1618	3668
80 à 84 ans	1343	974	2317
85 à 89 ans	1125	544	1669
90 à 94 ans	637	225	862
95 à 99 ans	213	62	275
100 ans et +	33	7	40
Total	12292	8695	20987

Sources : CARSAT 31/12/2023
NC - Pas de données plus récentes disponibles

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
NC - Pas de données plus récentes disponibles

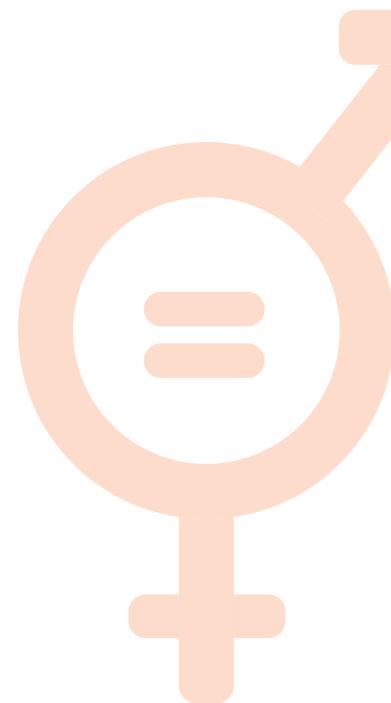
En plus de la pension de retraite, certaines personnes peuvent bénéficier de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) accordée aux personnes de plus de 65 ans dont le niveau de ressources est très bas.

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

POPULATION PAR GENRE ET ÂGE EN 2022

ÂGE	HOMMES	%	FEMMES	%
Ensemble	60 000	100,0	61 695	100,0
0 à 14 ans	9 432	15,7	8 929	14,5
15 à 29 ans	16 281	27,1	14 831	24,0
30 à 44 ans	12 547	20,9	11 387	18,5
45 à 59 ans	10 096	16,8	10 365	16,8
60 à 74 ans	8 083	13,5	10 178	16,5
75 à 89 ans	3 207	5,3	5 023	8,1
90 ans ou plus	354	0,6	983	1,6

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.



LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ MENÉES EN INTERNE

En tant qu'employeur, la Ville de Metz met en œuvre **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 générées 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 de mesures concrètes mises en œuvre et d'un cadre juridique qui se renforce, des progrès ont été réalisés 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'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

La Ville de Metz, en sa qualité d'employeur, s'est engagée en 2021 dans un premier plan d'action triennal pour l'égalité professionnelle. Afin de poursuivre et de développer cette dynamique 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. Ce dernier porte une attention toute particulière à la prévention des agissements sexistes avec la mise en place, notamment, d'un dispositif de signalement porté par la Direction des ressources humaines.

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 instauré 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 2024, l'index pour la Ville de Metz, au titre de l'année 2024, est de 76/100.



DONNÉES STATISTIQUES

Ce rapport fait état de données statistiques établies au 31 décembre 2024. **Globalement, les indicateurs sont stables**, la structuration socio-démographique des effectifs ayant peu varié sur cette période, à l'exception de la mutualisation du Cabinet du Maire, de la Direction de la communication externe et du Centre de supervision urbain, dont les agents ont intégré les effectifs de l'Eurométropole de Metz le 1^{er} janvier 2024.



1. Les effectifs

Au 31 décembre 2024, la Ville de Metz compte 2 422 agents en position d'activité sur postes permanents et non permanents, dont 62,10% de femmes. Ce taux de féminisation est en légère hausse par rapport à 2023 (61,53%). Il est cependant légèrement inférieur à celui de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (63% en 2021).

La part des femmes sur emplois permanents (titulaires et contractuels) reste stable, avec une proportion de 55,73% de femmes (55,64% en 2023).

Il convient également de noter l'intégration des salariés de l'association « Les Cottages de la Grange-aux-Bois » au sein des effectifs de la Ville de Metz dans le cadre de la reprise en régie municipale des équipements socio-éducatifs du quartier à partir du 1^{er} février 2024. Pour rappel, depuis l'année dernière les données présentées sont issues du rapport social unique, source de données normées et partagées à l'échelle nationale.

Le taux de féminisation des emplois non permanents reste stable par rapport à 2023 : 78,86% (78,16% en 2023), et porte essentiellement sur des contrats à temps non complet, issus des secteurs de l'éducation (agents d'encadrement pour accompagner les enfants à la cantine, auxiliaires de sécurité école...) ou bien encore de l'entretien des locaux.

La collectivité poursuit son plan de déprécarisation des emplois d'agents de restauration scolaire, d'encadrement et de la petite enfance.



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 69,28% d'hommes (70,82% en 2023). La part des femmes dans cette filière est en hausse par rapport à 2023 (30,72% contre 29,17%). Les hommes ne sont en revanche que 1,83% 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 25% des effectifs dans la filière police municipale, chiffre en légère baisse par rapport à 2023 (26,79%). Cette représentativité est supérieure à la moyenne nationale de la Fonction Publique Territoriale qui se situe à 21,3% de femmes au sein de cette filière.



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 73,08%** (en légère hausse par rapport à 2023 : 72,37%).

71,79 % des fonctionnaires de catégorie B sont des femmes (71,43% en 2023), les hommes représentant en 2024, 28,21% des agents de catégorie B (28,57% en 2023).

Le taux de **représentativité féminine des fonctionnaires de catégorie C** s'élève quant à lui à **49,36%** (49,11% en 2023).

Pour les contractuels sur postes permanents, la part des femmes de catégorie A reste largement supérieure à celle



4. Temps de travail

En matière de temps de travail, les disparités entre les femmes et les hommes sont toujours aussi notables. En 2024, le taux des femmes à temps partiel (sur emplois permanents) est de 16,41 % soit supérieur à 2023 (14,05%). Chez les hommes, le choix du temps partiel reste faible avec un taux à 1,13%.

Les fonctionnaires à temps partiel sont majoritairement des femmes de catégorie C avec un chiffre en hausse : 162 agents (135 en 2023), contre 16 en catégorie A (identique à 2023) et 59 en catégorie B (54 en 2023).

Parmi les 1 241 agents qui ont un Compte Epargne Temps, la part des femmes est plus importante quelle que soit la catégorie statutaire de l'agent : 709 femmes contre 532 hommes.

En 2024, les congés paternité ont été sollicités par 13 agents de catégorie C, et 3 agents de catégorie A. En 2023, 24 agents

masculins avaient pris un congé paternité. Aucun agent masculin n'a pris de congé parental en 2024.

Au 31 décembre 2024, 364 agents bénéficient du télétravail dont 256 femmes, soit 70,33% des agents (en baisse par rapport à 2023 : 72,45% des agents).



5. Promotions

En 2024, le taux de promotion était de 5,45% chez les femmes et de 4,93% chez les hommes. Dans la filière technique, le rapport était de 5,02% chez les femmes et de 5,75% chez les hommes.



6. Formation

En 2024, la répartition femmes-hommes du nombre de formations suivies par les fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents reste stable par rapport à 2023 : 54,41% de femmes (53,35% en 2023) et 45,59% d'hommes (46,65% en 2023).



7. Recrutement

En matière de recrutement sur les postes permanents, **104 femmes ont été recrutées contre 83 hommes. S'agissant des départs, 125 femmes ont quitté la collectivité contre 127 hommes.**



8. Rémunération

S'agissant des fonctionnaires, l'écart de revenu brut fiscal moyen est de 3,25% en faveur des hommes (4,31% en 2023), sachant que la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale est de 12,1% en 2024 (Observatoire de la masse salariale de la FPT d'Adelyce).

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

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

En 2024, on comptabilise 6 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité (4 femmes parmi les 10 en 2023). L'écart de rémunération est de + 16,46% 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 PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



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 → ACTION

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.)

- ✓ À réaliser : 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

Informer 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

- ✓ En cours : 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

- ✓ En cours : créer une identité visuelle pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ À poursuivre : 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
- ✓ En cours : 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

EN ACTION

DES PORTE-CLÉS D'ALERTE POUR LES AGENTS

Au-delà des mesures adoptées dans le cadre du plan d'action 2024-2026, la collectivité a équipé son personnel féminin de porte-clés d'alerte. Ce dispositif, doté d'une alarme, émet un bruit strident pour dissuader les agresseurs et attirer l'attention en cas de danger. 1254 exemplaires de ces porte-clés ont été distribués en mai 2025 au sein des services municipaux, du CCAS et de l'Eurométropole par la Direction des ressources humaines.

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

Cette partie a vocation à dresser un état des lieux de la situation de la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes et à recenser les actions développées.

PETITE ENFANCE ET FAMILLES

Le développement des modes d'accueil de la petite enfance permet aux parents une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Le taux messin de couverture des besoins d'accueil des enfants de moins de trois ans reste supérieur à la moyenne nationale. Les familles disposent 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 ainsi disponibles à moins de 15 minutes à pied du hub de transport du quartier de la gare. Ces modes d'accueil sont également adaptés aux besoins particuliers des familles : horaires d'accueil

élargis et plages d'accueil variables, accueil des enfants en situation de handicap, accès facilité pour les familles vulnérables (plus de 300 places sont implantées au sein des quartiers "politique de la ville"), ces différentes solutions couvrent un large éventail de besoins et favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment s'agissant de l'accès à l'emploi.

Concernant les recrutements dans le secteur de la petite enfance, les hommes restent peu représentés parmi les candidats. C'est pourquoi l'arrivée d'un nouvel auxiliaire de puériculture au sein des crèches municipales constitue un élément nouveau.

EN ACTIONS

→ UNE DEUXIÈME MAISON D'ASSISTANTES MATERNELLES À METZ

Après l'ouverture de la MAM « Comme Une Bulle » dans le quartier du Sablon en septembre 2022, c'est au tour de la MAM « La Colline Enchantée » d'ouvrir ses portes en 2024 sur la colline Sainte-Croix. Cette nouvelle structure de 200 m², entièrement réhabilitée et mise aux normes, accueille 16 enfants âgés de 3 mois à l'entrée à l'école, encadrés par 4 assistantes maternelles agréées. Les professionnelles évoluent dans des espaces modulables, comprenant plusieurs dortoirs, des salles de jeux, un coin bibliothèque, un espace motricité et une grande cuisine. Elles y proposent diverses activités, sorties pédagogiques et ateliers thématiques. Ce nouvel établissement associatif est un lieu de vie pensé pour le bien-être et la sécurité des enfants.

→ LA RÉNOVATION DE LA CRÈCHE « L'ÎLE AUX TRÉSORS »

Des travaux de réaménagement ont été réalisés de juillet à octobre 2024 pour rénover la crèche de la Maison de la Petite Enfance, rebaptisée pour l'occasion « L'île aux trésors ». Outre le renouvellement du mobilier et du matériel, ces travaux visaient à améliorer la qualité d'accueil et le confort des enfants, ainsi que les conditions de travail des agents, tout en tenant compte de l'évolution des pratiques professionnelles. Les espaces de vie décloisonnés ont été agrandis en intégrant les zones de circulation, et une nouvelle organisation en sections interâges a été mise en place pour favoriser l'exploration et l'interaction entre enfants de différents âges.

ÉDUCATION

Le Pôle éducation, en lien avec l'Éducation nationale et les associations locales, met en œuvre des actions destinées à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons et à lutter contre les discriminations. Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche globale visant à favoriser l'inclusion de tous les enfants, tant sur le temps scolaire que périscolaire. Les dispositifs d'accueil, les animations et les activités proposés reposent sur un principe fondamental : l'accès à tous de manière égalitaire. Dans ce cadre, le Pôle éducation organise des actions de sensibilisation à la diversité, notamment à travers le jeu Diverseco, distribué dans l'ensemble des écoles maternelles et élémentaires de Metz, ainsi que sur les temps périscolaires. Par ailleurs, des interventions et des formations, assurées par l'AAESEMO, sont organisées pour sensibiliser au harcèlement scolaire et renforcer la prévention.

Les effectifs

En France, les métiers de l'éducation sont aujourd'hui très majoritairement occupés par des femmes, il en est de même pour les métiers administratifs. Cette tendance se retrouve au sein du Pôle éducation :

	Service administratif	Agents de maintenance et de liaison	ATSEM	Adjointes pédagogiques	Agents de la cuisine centrale et restaurants scolaires		
					Responsables et seconds de restaurants	Agents de service	Agents d'encadrement
Femmes	24	0	142	16	41	84	336
Hommes	7	29	1	2	1	5	27

EN ACTIONS



→ LA FORMATION DES PERSONNELS

L'égalité filles-garçons est un des principaux axes du Projet Éducatif de Territoire (PEDT). Dans ce cadre, des formations sont organisées, à destination des agents municipaux afin de les sensibiliser aux stéréotypes de genre et de les outiller pour concevoir des activités favorisant l'égalité sur les temps périscolaires, en complémentarité avec les enseignants. Par ailleurs, une formation sur la thématique de l'égalité filles-garçons est aussi dispensée aux différents acteurs éducatifs, en collaboration avec l'Éducation nationale.

→ LES ÉGALISTIQUES

Le Pôle éducation participe chaque année aux « Egalistiques ». Inscrit dans le PEDT, cet événement est porté conjointement par l'Éducation nationale et la Ville de Metz. Il permet de sensibiliser les élèves et de former les enseignants à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations filles-garçons, en réponse à une problématique identifiée dans les textes institutionnels. Il mobilise de nombreux partenaires : université, INJS, collectivités locales, 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. Ce plan intègre également la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons en réaménageant les espaces de jeu pour encourager des activités mixtes, où chaque enfant peut évoluer librement, sans que les activités des uns limitent celles des autres. Dans ce cadre, les enfants ont été consultés afin de recueillir leurs envies. Cette démarche contribue ainsi à réduire les discriminations.

CONTINUITÉ
DES
ACTIONS

2025
2026

AXE 1 : Sensibiliser

- Continuer de sensibiliser la communauté éducative lors des groupes de travail des instances du Projet Éducatif Territorial et du plan mercredi ;
- Accompagner les acteurs éducatifs pour développer des actions de sensibilisation sur les temps scolaires et périscolaires ;
- Consulter la communauté éducative sur ce sujet ;

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 3 : 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 participations financières, d'animations, ou de manifestations sportives. Parmi les 22 747 licenciés messins en pratique fédérale : 37,16% sont des femmes et 58,28% ont - de 18 ans (23,07% de femmes).



EN ACTIONS



→ LA MESSINE : UNE COURSE 100% FÉMININE



Organisée par l'association A2M (Athlétisme Metz Métropole) en partenariat avec le comité Mosellan de la Ligue contre le Cancer, la Messine s'est imposée comme un rendez-vous incontournable du printemps messin. Événement familial, solidaire et populaire sur les réseaux sociaux, cette manifestation se distingue par son engagement bénévole et son format exclusivement féminin. Elle rassemble, chaque année, près de 10 000 participantes.

→ LE SOUTIEN À LA PRATIQUE SPORTIVE FÉMININE



Une subvention a été attribuée à l'association FC Metz pour financer la création de son centre de formation dédié aux équipes féminines. Cette initiative s'inscrit dans la volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport, et de soutenir activement le développement du football féminin sur son territoire. Cette initiative prend tout son sens avec la création le 1^{er} juillet 2024 de la Ligue Féminine de Football Professionnel (LFFP).

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 afin de favoriser l'accès aux loisirs pour tous.

EN ACTIONS

→ PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

Pour la saison 2024-2025, 14 projets visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ont été soutenus financièrement et accompagnés dans le cadre du Contrat de Ville et de la Cité éducative. Ces initiatives couvrent divers domaines, tels que l'accès aux droits, la culture ou le sport. Par ailleurs, certaines actions ciblent spécifiquement les filles, afin de garantir l'égalité d'accès du public féminin à ces activités.

→ LE CONTRAT DE VILLE

- L'association "Bouche à Oreille" a mené un projet théâtral avec des adolescents, intitulé « Armeline Fourchedrue ». Cette pièce s'inspire d'un roman mettant en scène une jeune fille forte et indépendante.
- Plusieurs initiatives visent à favoriser la pratique sportive féminine, notamment avec "Fête le Mur" porté par la MJC Borny et le projet "Sports o'féminin" du CO Bellecroix.
- L'association "Planet Aventure Organisation", à travers « Quartiers Sportifs Quartiers Gagnants », propose des actions de proximité, au sein des quartiers, pour toucher les femmes et adolescentes éloignées des activités physiques, avec un double objectif : santé et bien-être.
- "L'Atelier 17.91" organise des ateliers de beauté inclusive, ouverts à tous les âges, pour renforcer l'estime de soi.
- L'association "Mixytes" agit pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (éducation, emploi, culture, etc.), notamment via des ateliers numériques. Déjà implantés à Metz Nord, ces dispositifs s'étendront prochainement à Bellecroix.
- Enfin, l'association "Savoirs Pour Réussir" lutte contre l'illettrisme en accompagnant principalement des femmes de plus de 16 ans. Des permanences seront mises en place au sein des locaux du Service politique de la Ville pour les soutenir dans leurs démarches : recherche d'emploi, formation ou suivi scolaire de leurs enfants.

→ LA CITÉ ÉDUCATIVE

- Chaque année, une formation centrée sur la lutte contre les discriminations, est proposée aux professionnels, en partenariat avec MRAP et l'Éducation nationale. En complément, une conférence-débat a aussi été organisée cette année.
- Par ailleurs, le projet « Les Méduses », porté par la compagnie « Entre les actes », a bénéficié d'un soutien financier. Ce spectacle de théâtre de témoignage abordait les droits des femmes et l'égalité des genres.
- Les premières « Rencontres citoyennes », se sont déroulées à l'Agora les 30 et 31 mai 2025. Elles ont permis aux habitants d'échanger, de participer à des animations et de débattre sur cette thématique.



→ L'ÉCOLE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

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.

- En 2024, 50 jeunes, dont 24 filles âgées de 6 à 12 ans, ont assisté aux Jeux paralympiques de Paris.
- En 2025, 12 jeunes filles de 9 à 12 ans ont représenté la région Grand Est lors du Tournoi national des quartiers et campagnes, organisé au Centre national de Rugby de Marcoussis. Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche visant à favoriser la pratique sportive féminine, notamment grâce à la création de groupes réservés aux filles à partir du collège.



→ LE CAP, UN LIEU POUR LA JEUNESSE MESSINE

Lieu dédié aux jeunes, aux étudiants et aux associations, le Cap offre un cadre pour se rencontrer, échanger, s'informer et étudier. Il propose depuis le mois de septembre 2024, une programmation variée incluant des actions de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement, la prévention des violences sexistes et sexuelles, le consentement ainsi que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

CONTINUITÉ DES ACTIONS 2024-2025

- Un projet est actuellement mené, en partenariat avec les acteurs de la petite enfance et le centre social de Borny, afin de faciliter l'accès aux cours de Français Langue Étrangère (FLE) pour les mères d'enfants de moins de 3 ans. L'objectif : favoriser leur intégration, leur accès aux droits, à l'emploi, ainsi que leur capacité à suivre la scolarité de leurs enfants.
- Par ailleurs, la compagnie "Entre les actes" donnera fin septembre ou début octobre la dernière représentation du projet « Nos rencontres ». En parallèle, une œuvre collaborative sous forme de film, sur les discriminations envers les femmes, est en cours de réalisation.
- Au Cap, en partenariat avec l'association Pôle CulturEgal.e, un groupe de 12 jeunes se réunira mensuellement. L'idée : sensibiliser les garçons et les filles aux enjeux d'égalité. Pour les garçons, il s'agira de travailler sur leur propre perception, en dépassant les stéréotypes de genre et leurs préjugés (sensibilité, émotions, besoins des filles...) tout en les aidant à identifier les formes de discrimination ordinaire dont ils peuvent faire preuve à l'encontre des filles. Des outils seront élaborés progressivement au fil des ateliers.

CULTURE

Bibliothèques-médiathèques de Metz (BMM)

Sur le plan documentaire et de l'animation, les équipes des BMM veillent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes, notamment dans les domaines de la littérature, des savoirs, de l'histoire et des sciences. Pour cela, les sélections thématiques, les expositions et les événements culturels sont élaborés de manière à mettre en lumière les parcours féminins, à questionner les stéréotypes liés au genre et à favoriser une lecture critique des représentations.

Cette démarche inclut également des actions de médiation visant à sensibiliser les publics aux enjeux de l'égalité, avec une attention particulière portée aux jeunes générations.

Par ailleurs, le service veille à promouvoir la mixité au sein des équipes.

Part des femmes et des hommes dans les usagers inscrits :

Tranche d'âge	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
Enfants de moins de 15 ans	3 493	52.1%	3 210	47.9%	6 703
15-64 ans	7 618	63.9%	4 293	36.1%	11 911
65 ans et plus	2 398	63.2%	1 399	36.8%	3 797
Total	13 509	60.3%	8 902	39.7%	22 411

L'analyse des données de fréquentation des BMM, rendues dans le cadre du rapport 2024 pour le ministère de la Culture, met en évidence une nette prédominance des femmes parmi les usagers, quel que soit leur âge. Cette répartition reflète une dynamique marquée, déjà observée les années précédentes, d'une appropriation des espaces et des services proposés.

Chez les enfants de moins de 15 ans, la fréquentation est relativement équilibrée, avec une légère majorité de filles (52,1%), ce qui suggère une égalité d'accès aux services de lecture publique dans les premières années de la vie. En revanche, l'écart se creuse très nettement dans la tranche d'âge des 15-64 ans, où les femmes représentent 63,9% des usagers. Cet écart de près de 28 points interroge et peut s'expliquer en partie par

la multiplicité des usages que les femmes font des bibliothèques : qu'il s'agisse d'un accès à la culture, d'un accompagnement dans la vie professionnelle, de ressources éducatives ou de lieux de socialisation. La dimension genrée des usages culturels, et en particulier de la lecture, apparaît ici de manière manifeste.

Chez les 65 ans et plus, la part des femmes atteint 63,2%, un pourcentage en cohérence avec la réalité démographique nationale, qui voit les femmes majoritaires dans cette tranche d'âge. Toutefois, cette donnée traduit également une fidélité marquée du public féminin âgé aux bibliothèques, qui remplissent pour beaucoup une fonction de lien social, d'accès à la connaissance et de continuité dans la participation citoyenne.

EN ACTIONS



→ LA SOIRÉE « PIONNIÈRES »

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, les BMM ont coorganisé une soirée culturelle inédite, intitulée "Pionnières", en partenariat avec la Cour d'appel de Metz, le Conseil Départemental d'Accès au Droit (CDAD), et l'association "Bouillons" de Strasbourg. Cet événement a réuni, au palais de justice de Metz, un large public autour d'un Book Club dédié aux droits des femmes, animé par quatre bibliothécaires. Vingt-trois ouvrages y ont été présentés, dont vingt-deux écrits par des autrices. Près de soixante participants ont assisté à cette rencontre, suivie d'un atelier ludique mettant en lumière, sous forme de jeu, les parcours de femmes remarquables. Ce format hybride, associant débat, littérature et jeu, a permis de sensibiliser de manière originale aux enjeux de genre, tout en valorisant l'expertise croisée des partenaires impliqués. Au-delà de son caractère ponctuel, cette action constitue une source d'inspiration pour les futures collaborations transversales, notamment dans les domaines du droit, de l'éducation populaire et de la valorisation de l'égalité femmes-hommes.

→ UNE PROGRAMMATION QUI VALORISE LES PARCOURS FÉMININS

Cette dynamique s'est prolongée tout au long de l'année, avec plusieurs tables thématiques, notamment autour du thème « Elles ont fait l'Histoire », mises en place en mars et en novembre dans l'ensemble du réseau. Ces sélections documentaires ont mis en avant des parcours féminins dans des domaines variés : politique, science, art ou engagement citoyen. La diversité des supports proposés (biographies, albums jeunesse, bandes dessinées, documentaires, romans historiques) a permis de toucher un large public et de promouvoir une représentation plus équilibrée des figures féminines dans l'offre culturelle.

→ LA PROMOTION DE LA LITTÉRATURE FÉMININE CONTEMPORAINE

Les médiathèques du Pontiffroy, du Sablon et de l'Agora ont également mis en avant des sélections spécifiques dédiées à la littérature féminine actuelle. Lors de la rentrée littéraire, une table ronde a réuni exclusivement des autrices, dont plusieurs primo-romancières. Par ailleurs, la parité a été pleinement respectée dans le cadre du Livre à Metz, notamment lors de la table ronde « Résister en meute », qui a réuni trois autrices, Sophie Demange, Estelle Rocchitelli et Manon Jouniaux, autour des formes de résistance féminine.

→ DES ACTIONS DANS LES QUARTIERS

Dans le quartier de Metz-Nord, l'Agora a accueilli, en lien avec "l'EPE Lorraine", des ateliers autour des questions de charge mentale, de gestion du quotidien, et plus largement de la place des femmes dans le monde professionnel. Ces rencontres ont permis de créer des espaces de parole et de sensibilisation au plus près des habitantes et habitants du quartier.

→ UNE COMMUNICATION NUMÉRIQUE RENFORCÉE

Les actions menées, notamment pour la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars, ont été relayées via une série de publications en ligne mettant en avant les documents, portraits, sélections et événements liés aux droits des femmes.

→ UNE SENSIBILISATION DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Enfin, les équipes ont continué d'intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans les animations jeunesse et les dispositifs de médiation. Lectures, jeux de société, ateliers de conversation ou de création permettent de sensibiliser dès le plus jeune âge aux représentations de genre et à la lutte contre les stéréotypes.

CONTINUITÉ DES ACTIONS
2025
2026

Les tables de valorisation thématiques resteront un axe prioritaire. À l'occasion des temps forts comme la Journée internationale des droits des femmes (8 mars), mais aussi la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes (25 novembre), des sélections d'ouvrages (fiction, essais, biographie, littérature jeunesse) mettront en lumière les parcours de femmes inspirantes, les luttes pour l'égalité, les défis actuels liés au genre et les représentations non stéréotypées.

En parallèle, plusieurs animations récurrentes du réseau, comme les "Petites causeries", les ateliers de conversation, ou encore les temps d'animation pour les adolescents, seront, lors de dates clés, dédiées aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, et à la déconstruction des stéréotypes.

Par ailleurs, plusieurs dispositifs sont déjà ancrés :

- La lutte contre la fracture numérique, avec un accompagnement personnalisé pour les publics éloignés du numérique, parmi lesquels les femmes, en particulier les mères isolées ou les personnes âgées, sont souvent surreprésentées.
- L'accessibilité renforcée des équipements, des collections et des animations pour personnes en situation de handicap, notamment à travers le développement de collections adaptées (livres en grands caractères, livres audio, FALC).
- Les ateliers de conversation en français, fréquentés par un public allophone majoritairement féminin, favorisant l'autonomie, l'accès aux droits, et l'insertion sociale et professionnelle.

Patrimoine culturel

Fréquentation des sites patrimoniaux en 2024-2025

Les trois sites patrimoniaux ouverts au public affichent une fréquentation globalement équilibrée entre les visiteurs et les visiteuses, avec une légère prédominance féminine.

- **Porte des Allemands** : 43 019 visiteurs, dont 52,2 % de femmes et 47,8 % d'hommes.
- **Église des Trinitaires** : 36 008 visiteurs, dont 51,2 % de femmes et 48,8 % d'hommes.
- **Basilique Saint-Vincent** : 51 247 visiteurs, dont 51 % de femmes et 49 % d'hommes.



EN ACTIONS

- Une attention particulière est portée au respect de la parité hommes-femmes dans les soutiens aux projets culturels ainsi que dans la sélection des artistes mis en avant.



■ La restauration de la peinture murale classée monument historique « L'Adoration des Mages », dans l'église Saint-Eucaire, a été confiée à une équipe de six restauratrices du patrimoine, spécialisées en peinture. Ces professionnelles interviennent pour préserver et redonner tout leur éclat à cette œuvre, témoignage de l'art et de l'iconographie messins, du Moyen Âge au XIX^e siècle.

■ Lors des Journées Européennes du Patrimoine 2024 (21 et 22 septembre), le Service patrimoine culturel a organisé également les Journées Européennes du Matrimoine. L'objectif : mettre en avant le rôle déterminant des femmes dans la création patrimoniale, architecturale et artistique. Cet événement a attiré 122 567 visiteurs à travers diverses animations :

- l'exposition « ArtisanEs » a permis à une dizaine de femmes artisanes de présenter leur savoir-faire à travers des démonstrations.
- Des visites guidées :
 - « Et Madame de Gournay alors ? », une déambulation dans le centre-ville animée par Elsa Soibinet ;
 - « Matrimoine & femmes artistes », un parcours au musée de la Cour d'Or.
- Des expositions :
 - « De l'eau et des vitrines de la rue de l'Arsenal », à la galerie des Jours de Lune ; présentation des techniques de taille-douce et taille d'épargne à la Bottega ;
 - « Rivières », à l'atelier d'Hélène Roux ;
 - Métiers d'art : animations et démonstrations sur la place d'Armes.



EMPLOI ET INSERTION

La 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



■ Au 31 juillet 2025, 33 salariés ont été accueillis en chantier d'insertion au sein de la Ville de Metz, dont 22 femmes, soit 66% 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. Entre 2024 et 2025, 74 femmes ont travaillé sur les chantiers clausés de la Ville et de l'Eurométropole de Metz, principalement dans des missions de nettoyage.

Un accompagnement renforcé est proposé pour favoriser l'accès des femmes aux métiers du bâtiment. C'est pourquoi, deux actions ont été soutenues dans le cadre de la politique de la ville :

- « Femmes bricoleuses », portée par l'AFPA de Metz, qui a permis à 12 femmes de découvrir les métiers du second œuvre et de la rénovation ;
- « Femmes des QPV dans le bâtiment », menée par l'APEF57, offrant un accompagnement individualisé aux femmes souhaitant s'orienter vers ce secteur.

■ La Mission emploi insertion propose également un dispositif d'accompagnement destiné aux personnes très éloignées de l'emploi. En 2024, ce dispositif a concerné 98 participants, parmi lesquels 51 femmes. Il est maintenu en 2025.

En partenariat avec le CCAS, des ateliers dédiés à la recherche d'emploi ont été organisés à l'espace SOS Femmes, permettant ainsi de faire connaître ce lieu.

■ En 2024 et 2025, des job dating et des forums emploi ont été organisés dans les quartiers et à l'hôtel de ville.

CONTINUITÉ DES ACTIONS

2024-2025

La Mission emploi insertion continue 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 2025-2026, elle renouvelle son soutien à l'action "Femmes bricoleuses" portée par l'AFPA.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET ACTION SOCIALE

EN ACTIONS



→ LA COMMISSION CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Cette commission rassemble des élus, des agents de la ville, du CCAS et de l'Eurométropole, ainsi que des partenaires et des experts, selon les sujets traités. Elle est 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, retour dans le monde du travail, etc). La commission est divisée en plusieurs groupes de travail autour du logement, de l'accompagnement social, de l'éducation, des lieux sûrs, du dépôt et suivi de plaintes, de l'accompagnement des auteurs de violences. L'objectif : proposer une réponse globale et coordonnée aux besoins des victimes, tout en sensibilisant à ces enjeux cruciaux.

→ LA FORMATION DES AGENTS

Dans le cadre du déploiement de mesures renforcées pour la sécurité des femmes et de la mise en place d'un réseau de lieux sûrs dans toute la Ville, l'ensemble des agents municipaux et des partenaires institutionnels bénéficieront d'une formation obligatoire. Celle-ci portera sur la prévention du harcèlement de rue, la lutte contre les violences faites aux femmes et les bonnes pratiques d'accueil des personnes.

→ LE SOUTIEN FINANCIER AUX PARTENAIRES

Un soutien est apporté aux partenaires et associations du territoire agissant spécifiquement à destination des femmes à travers des subventions et la mise à disposition de locaux :

- Le CIDFF bénéficie d'un espace au CCAS, facilitant ainsi son accès et son orientation vers les publics concernés.
- Le renouvellement du soutien pour une année de plus à Planet aventure organisation pour l'événement Metz Trophy Aventure, une manifestation sportive visant à mobiliser contre les violences faites aux femmes.
- Le soutien au pôle CulturEgal.e pour son exposition « Des portraits d'hommes LéZégos ! ». Issue d'ateliers de sensibilisation menés auprès des hommes. Cette initiative propose une réflexion sur le sexisme et implique les jeunes du CAP tout au long de l'année.
- Dans le cadre du Programme de réussite éducative, le CCAS a coconstruit avec l'association Unis Cité le projet « Stop au harcèlement ». Ce dispositif a permis d'animer 9 ateliers dans 4 établissements scolaires (Hauts de Vallières, Plantières, Barrès, Émilie du Châtelet) et 1 centre social (la Grange-aux-Bois), touchant 222 élèves. Les thèmes abordés incluaient le harcèlement, le cyberharcèlement, les discriminations et l'égalité filles-garçons. Une production collective, sous forme de court-métrage, a également vu le jour. Pour 2025-2026, l'association Unis-cité étend le projet grâce à 8 nouveaux volontaires en service civique qui seront les ambassadeurs des dispositifs : "Demandez Angela" et "The Sorority" auprès des commerçants, des associations et des scolaires.

→ DES ACTIONS DE SENSIBILISATION DU GRAND PUBLIC



À l'occasion des journées internationales du 25 novembre et du 8 mars, une programmation variée est proposée au grand public, couvrant les thématiques liées à l'égalité et à la lutte contre les violences.

Parmi les temps forts, l'association "MiXYtés", en partenariat avec la Ville de Metz, a organisé une conférence sur le numérique et les violences en ligne à travers des témoignages de femmes et d'hommes, avec un travail sur les questions de cyber intimidation et de diffusion publique de renseignements et d'images privées. La Maison des bébés a proposé un temps d'échanges autour du violentomètre. « Connaître, comprendre et réagir » afin de devenir acteur de la prévention et ambassadeur de la démarche. À cette occasion, l'espace SOS Femmes a ouvert ses portes au public en format « matinale » et a accueilli l'association "Voix Hautes" pour une « lectures de grands textes féministes ».

Le 8 mars 2025, un café-débat sur l'écoute et les droits des femmes a été organisé par les clubs Zonta et Soroptimist à l'hôtel de ville de Metz. Un yoga géant pour l'égalité, animé par Planet Aventure Organisation, symbolisant l'engagement collectif en faveur de la parité a clos cette journée.

Dans le cadre de la campagne Octobre rose, une action de sensibilisation à l'autopalpation a également été menée par l'espace SOS Femmes, le comité mosellan de la Ligue contre le cancer et la CPTS de Metz.



→ DES DISPOSITIFS POUR LA SÉCURITÉ DES FEMMES

Plusieurs initiatives ont été développées en faveur de la sécurité des femmes :

■ Des places de parking réservées aux femmes

L'aménagement de 115 places réservées aux femmes dans les parkings messins, situées au plus près des entrées-sorties, associé à la mise en place de caméras de surveillance pour sécuriser les parcours.

■ Des porte-clés d'alerte

En février et mars 2025, près de 6 000 porte-clés d'alerte équipés d'une sirène de 140 décibels ont été distribués aux Messines. Ce dispositif, conçu pour émettre un signal sonore puissant, permet d'alerter les personnes à proximité en cas d'agression.

Une distribution a aussi été organisée en interne au mois de mai, à destination des agents de la Ville de Metz, du CCAS et de l'Eurométropole.

■ Un réseau solidaire d'entraide accessible via une application gratuite

Une convention a été signée avec l'association « The Sorority », un réseau solidaire d'entraide accessible via une application gratuite. Ce dispositif permet aux personnes isolées, en difficulté ou en situation de danger d'activer une alerte géolocalisée depuis leur téléphone. Grâce à une carte interactive, les utilisateurs proches sont informés de la localisation de la personne émettrice. Ils peuvent alors la contacter, se rendre sur place et, si nécessaire, alerter les forces de l'ordre. L'application identifie également les lieux sûrs et labellisés pour se réfugier. Avec 240 000 profils vérifiés, cette solution est reconnue par le ministère de l'Intérieur ainsi que par les fédérations spécialisées dans le domaine.

■ « Demandez Angela », un réseau de lieux sûrs

Dans le même esprit, le réseau de lieux d'accueil sécurisés « Demandez Angela » est en cours de déploiement à Metz. Concrètement, il permet aux femmes se sentant harcelées, menacées ou en situation de malaise de trouver refuge dans des établissements partenaires, identifiables à un autocollant visible en vitrine. En demandant : « est-ce qu'Angela est là ? », elle est immédiatement accueillie et prise en charge. Ce réseau rassemble des commerces, cafés, restaurants, hôtels, services administratifs, etc., dont les personnels sont formés pour accompagner et protéger les personnes.

La mise en pratique de ces nouveaux outils s'effectue en liaison avec la Police municipale et avec le concours des agents municipaux.

Dans le cadre de la commission contre les violences faites aux femmes, deux nouvelles priorités émergent sur le terrain : la sensibilisation et la création d'outils par et pour les jeunes, en réponse notamment à la hausse des cyberviolences et du cyberharcèlement, ainsi que l'implication des hommes dans cette cause, à travers un état des lieux dans leur rapport au sexismme ordinaire, un accompagnement adapté et une sensibilisation des auteurs de violences.

La mise en place de sessions de sensibilisation aux dispositifs « The Sorority » et « Demandez Angela » pour les agents volontaires du CCAS (travailleurs sociaux, agents d'accueil, intervenants en résidences autonomie, etc.) permet de renforcer la capacité d'agir, positionnant le CCAS comme un lieu d'accueil sécurisé et identifié par le public, où le personnel est formé à ces enjeux.

Parallèlement, des temps de sensibilisation similaires sont proposés aux administrateurs du CCAS, composés de huit élus municipaux et de huit membres nommés par le Maire parmi les acteurs locaux participant à des actions de prévention, d'animation ou de développement social menées dans la commune.

CONTINUITÉ DES

ACTIONS

2024

2025

LES AUTRES DOMAINES D'INTERVENTION DE LA VILLE DE METZ

🌐 L'inclusion numérique

L'inclusion numérique vise à réduire les inégalités d'accès et de maîtrise des outils digitaux en proposant un soutien aux citoyens en difficulté avec le numérique. Sur une année, 66% des personnes accompagnées dans ce cadre sont des femmes, soit 887 bénéficiaires.

Outre leur mission d'accompagnement, les conseillers et conseillères numériques interviennent également lors d'événements comme le salon Automne Numérique, initié par Femina Tech. Cet événement vise à promouvoir les métiers techniques et numériques auprès du jeune public, et des femmes en particulier.

Les conseillères numériques sont par ailleurs, disponibles sur rendez-vous à l'espace SOS Femmes où elles animent des échanges et apportent un soutien sur des thèmes tels que la prévention du cyberharcèlement, l'autonomie numérique, la détection des risques liés aux réseaux sociaux.

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes en mars 2026, les conseillères numériques prévoient l'organisation d'une exposition-événement mettant à l'honneur des figures féminines marquantes de l'histoire du numérique.

💻 Les systèmes d'information (DSI)

La mixité des métiers reste un enjeu dans de nombreux secteurs. Selon le rapport « Agir pour la mixité des métiers » du Conseil économique, social et environnemental (CESE), seuls 13 des 87 métiers identifiés en France sont considérés comme mixtes (avec une répartition de 40 % à 60 % de femmes). Or, en France comme dans la plupart des pays européens, ces profils recherchés sont rares. Les femmes ne constituent que 27 % des effectifs des écoles d'ingénieurs, avec des disparités marquées selon les domaines : elles sont plus nombreuses en médecine ou en agronomie, mais bien moins présentes dans le numérique, où elles représentent seulement 27 % des professionnels.

Pour anticiper les transformations des métiers et répondre aux besoins en compétences numériques, la Direction des systèmes d'information de l'Eurométropole et de la Ville développe plusieurs actions :

- L'effectif : sur les 55 agents de la DSI, 11 femmes occupent des postes en développement, exploitation ou gestion de projets, soit 20 % des effectifs. Ce taux est légèrement au-dessus des statistiques nationales.
- Faire découvrir le numérique : la DSI poursuit l'accueil de collégiennes en stage de troisième pour leur faire découvrir les métiers du numérique.
- Le recrutement en alternance : en 2025, la DSI a recruté une femme apprentie dans le domaine du réseau.

🛒 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.

Dans cette dynamique, la Direction des achats et de la commande publique envisage d'introduire une clause spécifique dans les marchés publics. Celle-ci imposerait aux candidats de s'engager concrètement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les soumissionnaires devront ainsi s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de leurs pratiques sociales pour prévenir toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

✉️ Les archives municipales

Cette année, deux figures féminines de Metz ont été honorées en attribuant leur nom à deux places :

- Dénomination de la place Catherine Jacquat,
- Dénomination du square Isabelle Viallat



🚗 La mobilité et les espaces publics

Depuis 2022, la Direction de la mobilité et des espaces publics, partagée avec l'Eurométropole, a mis en place un système de descente à la demande pour les transports urbains FLEXO durant les horaires nocturnes. Elle travaille également à la conception d'aménagements de voirie plus accessibles et inclusifs. En 2025, une campagne de sensibilisation a été lancée contre le harcèlement dans les transports. Le réseau de transport a également rejoint le dispositif « Demandez Angela ».

🌟 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.

🔧 La féminisation des métiers dits « techniques »

Les locaux et le matériel, notamment les équipements de protection individuelle, sont adaptés 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.

ANNEXES

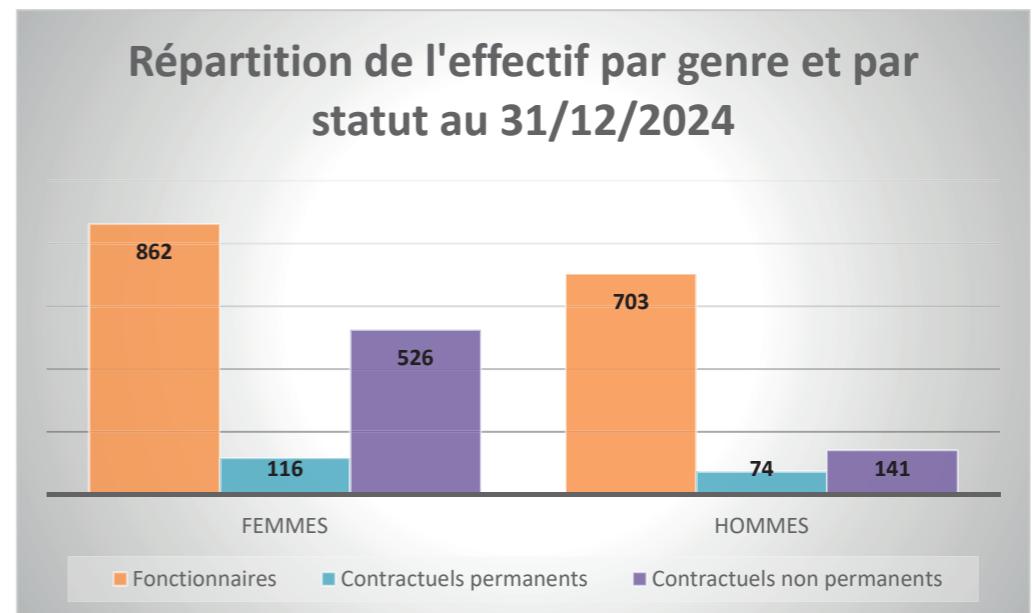
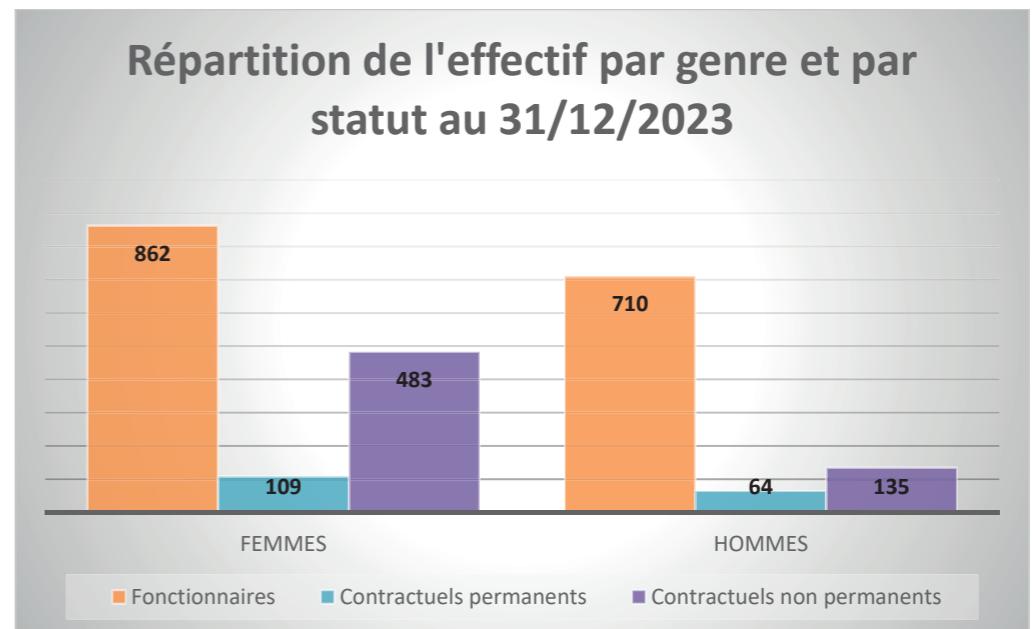
LES INDICATEURS RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

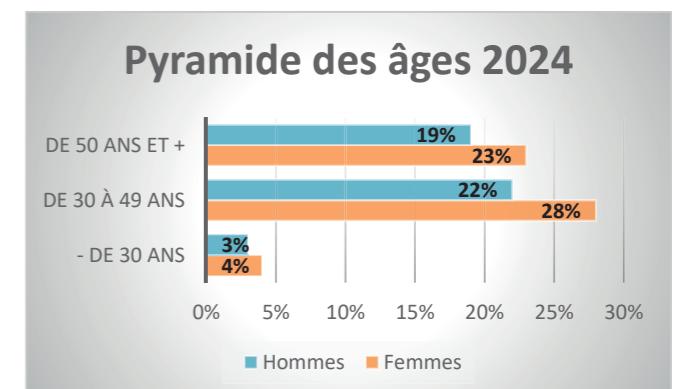
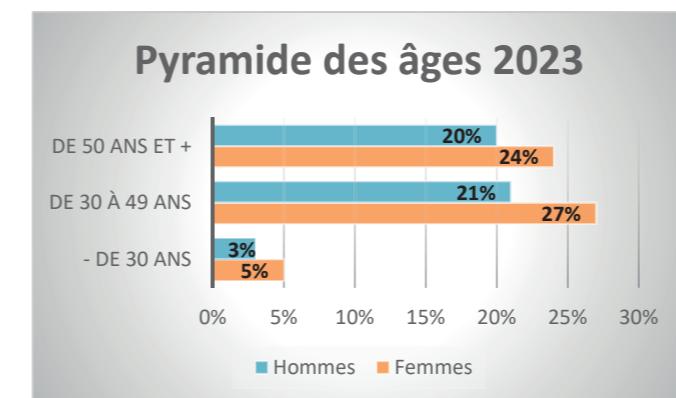
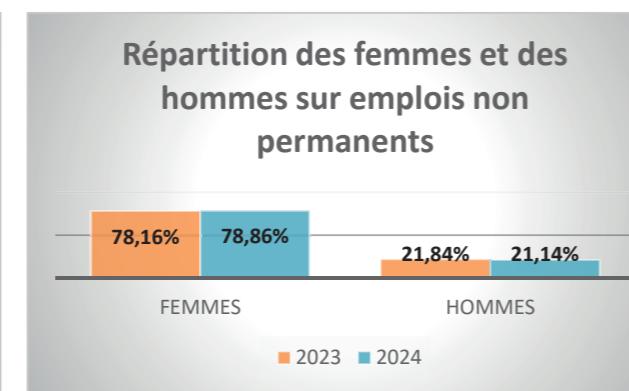
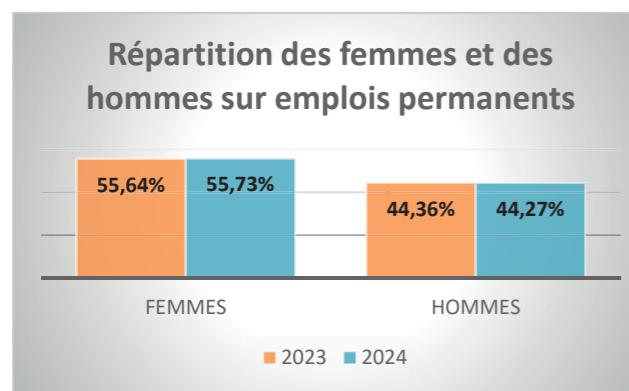
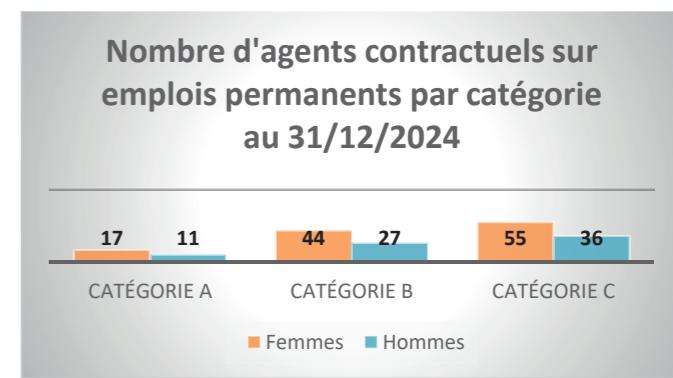
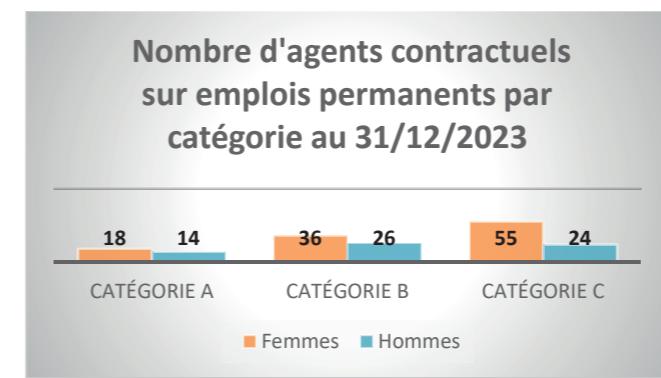
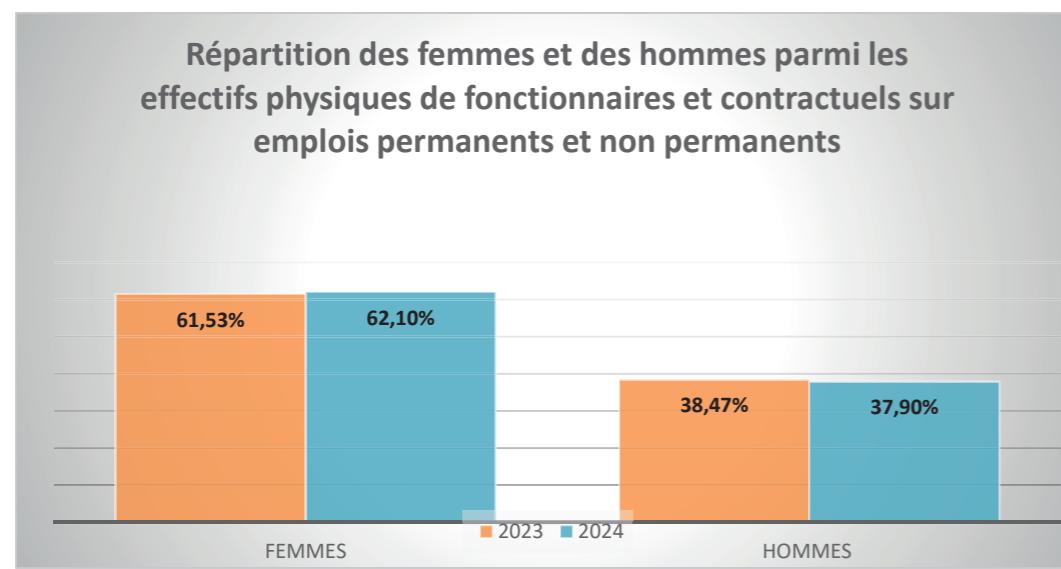
Au 31 décembre 2024

EFFECTIFS



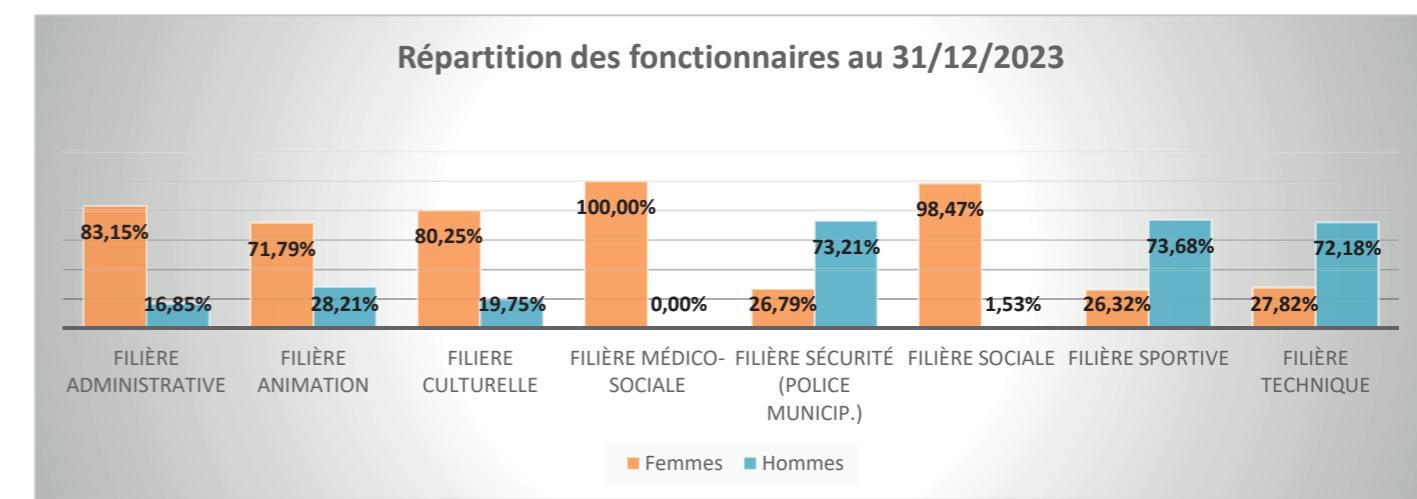
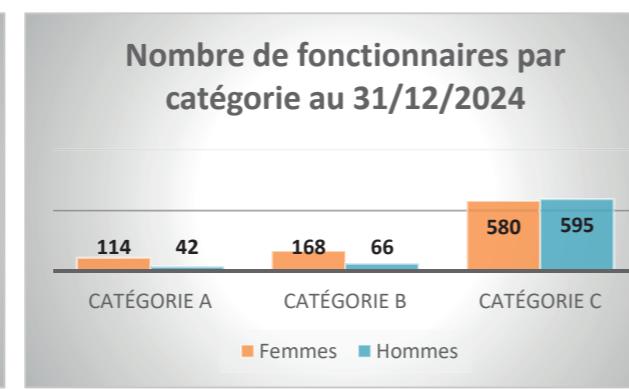
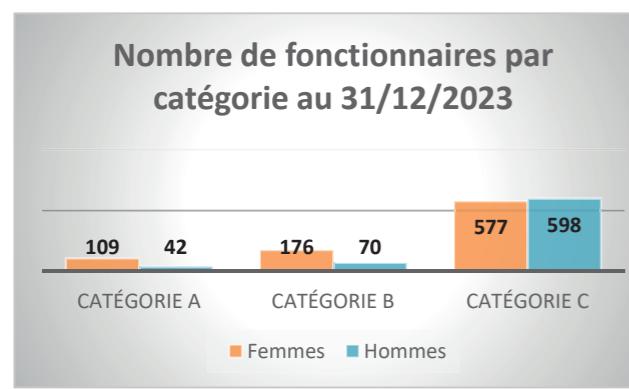
INDICATEUR : répartition de l'effectif

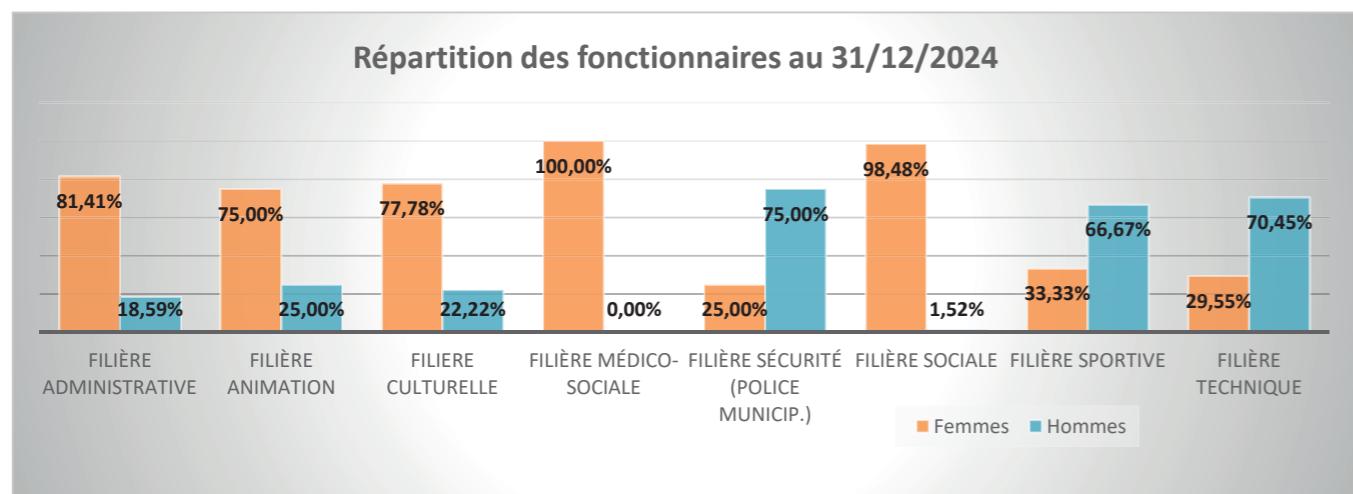




INDICATEUR

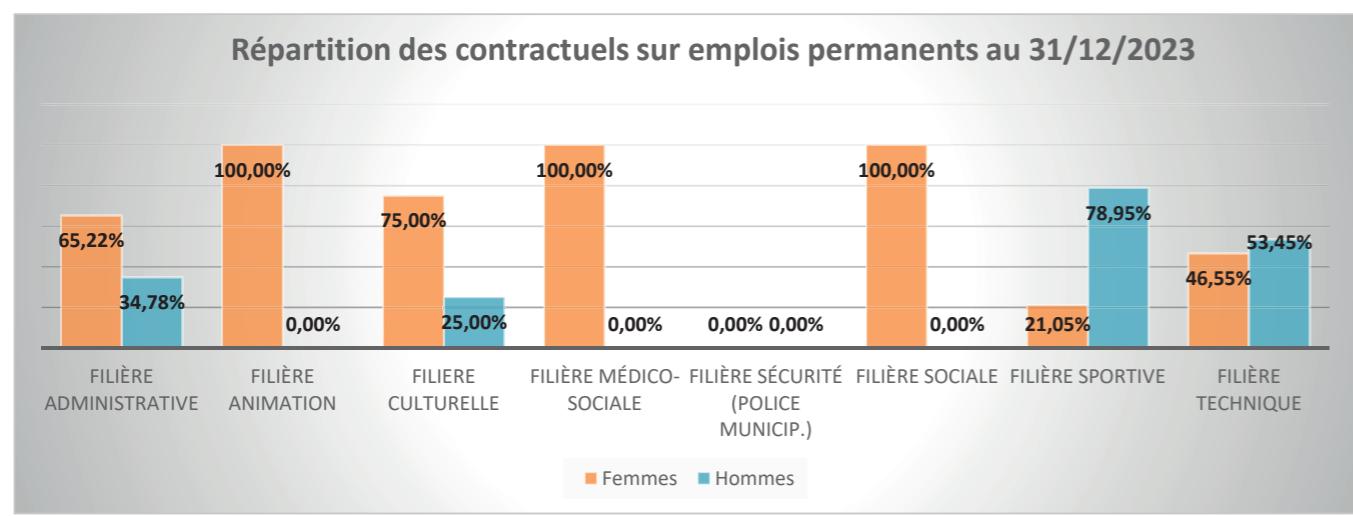
Effectifs par genre et par filière des fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents



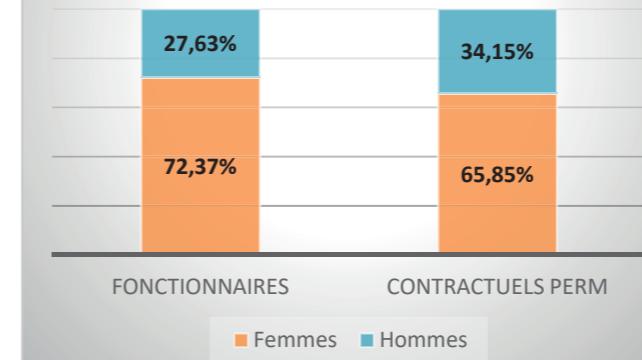


INDICATEUR

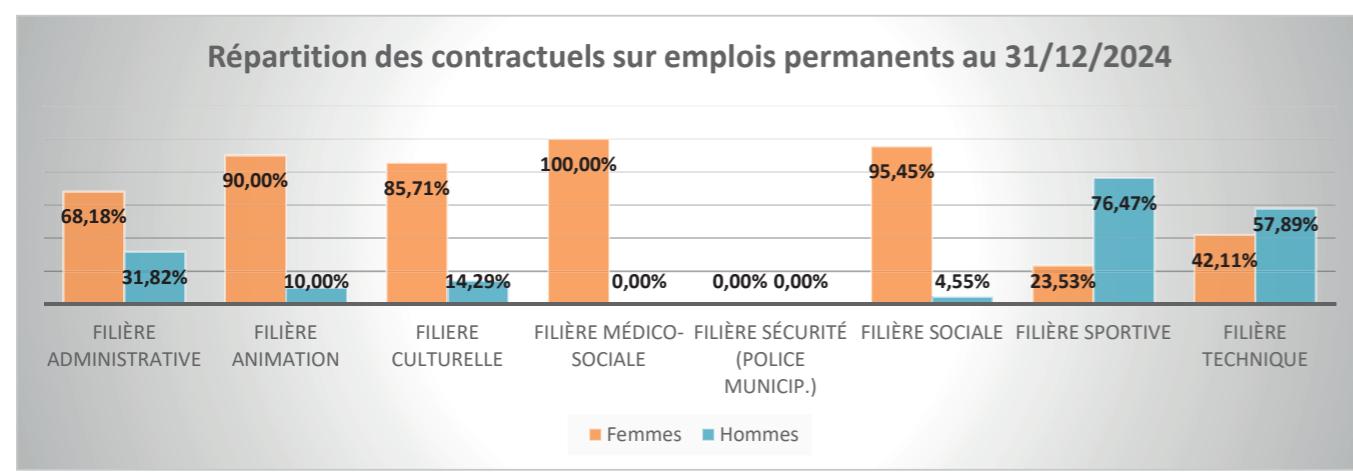
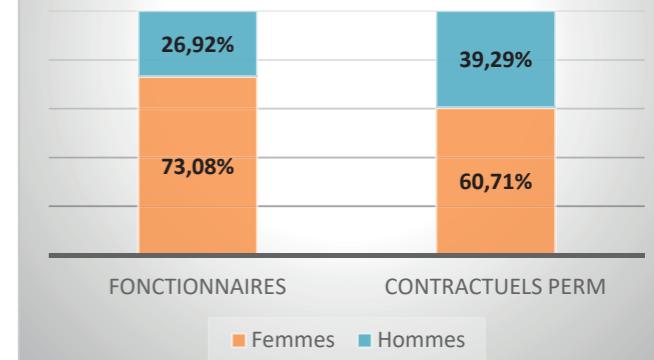
Effectifs par genre et par catégorie des fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents



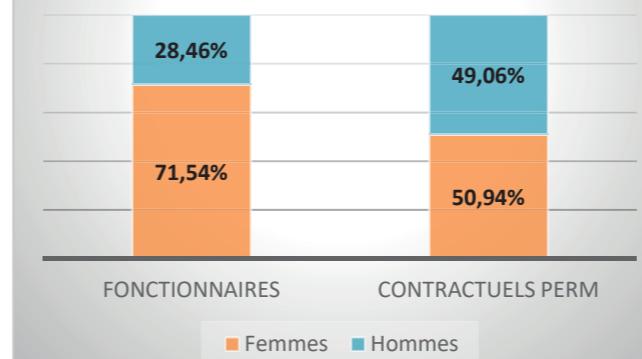
Répartition des femmes et des hommes de catégorie A sur emplois permanents au 31/12/2023



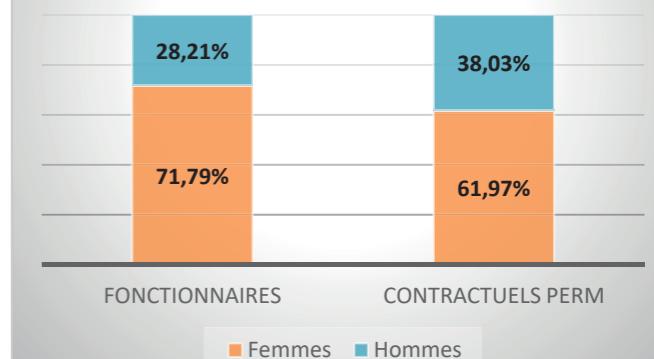
Répartition des femmes et des hommes de catégorie A sur emplois permanents au 31/12/2024

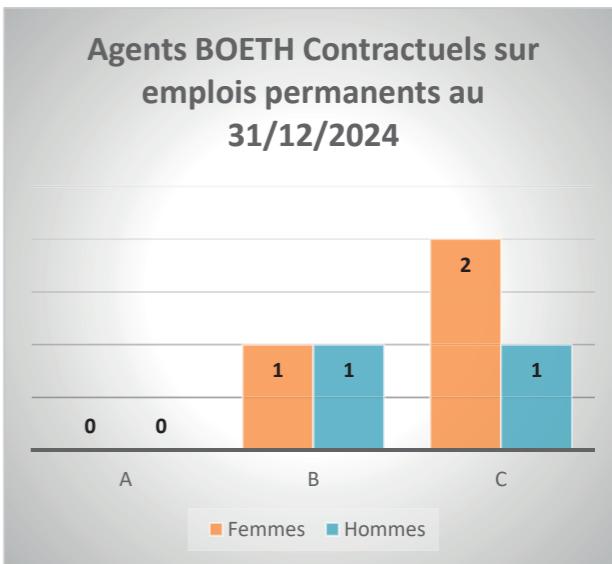
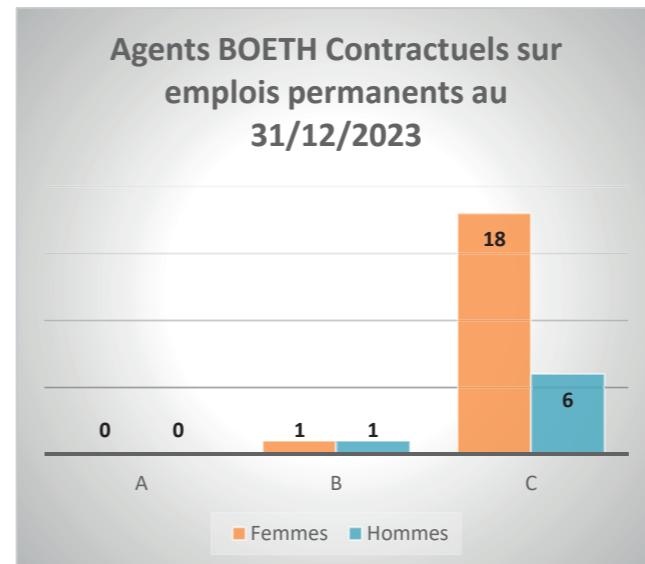
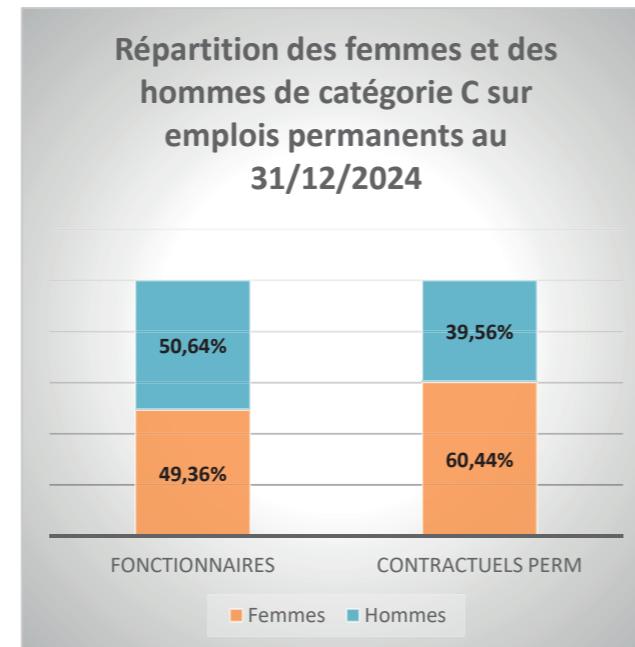
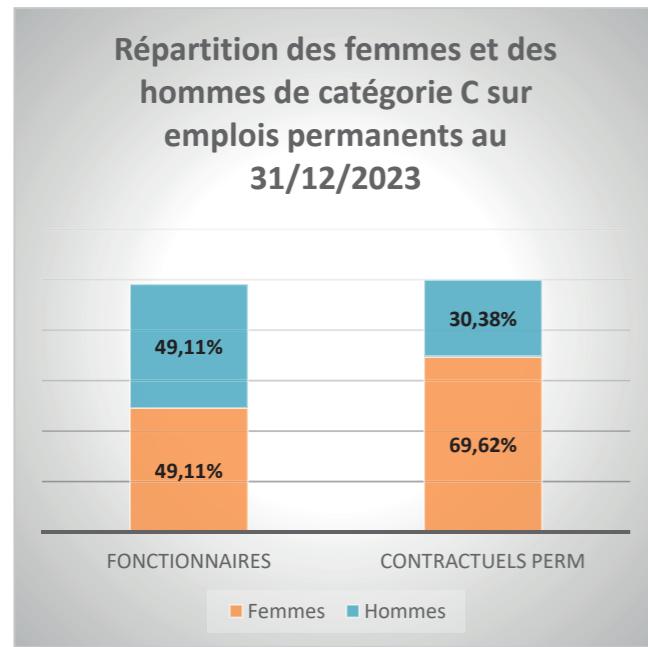


Répartition des femmes et des hommes de catégorie B sur emplois permanents au 31/12/2023



Répartition des femmes et des hommes de catégorie B sur emplois permanents au 31/12/2024



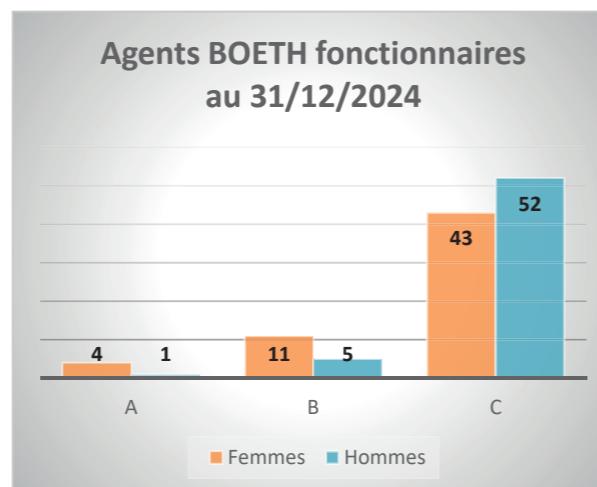
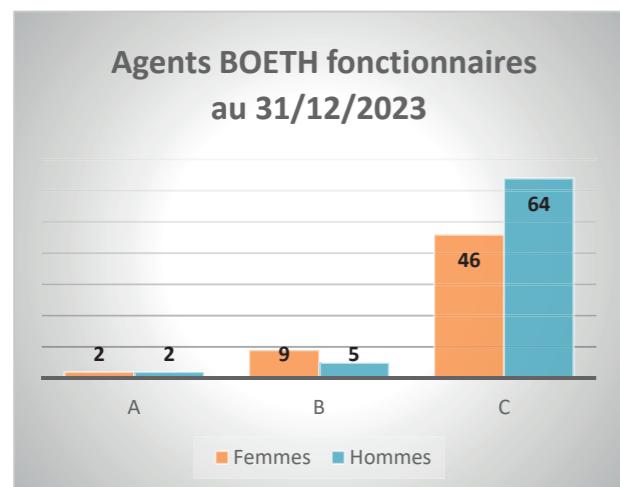


POSITIONNEMENT



INDICATEUR

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



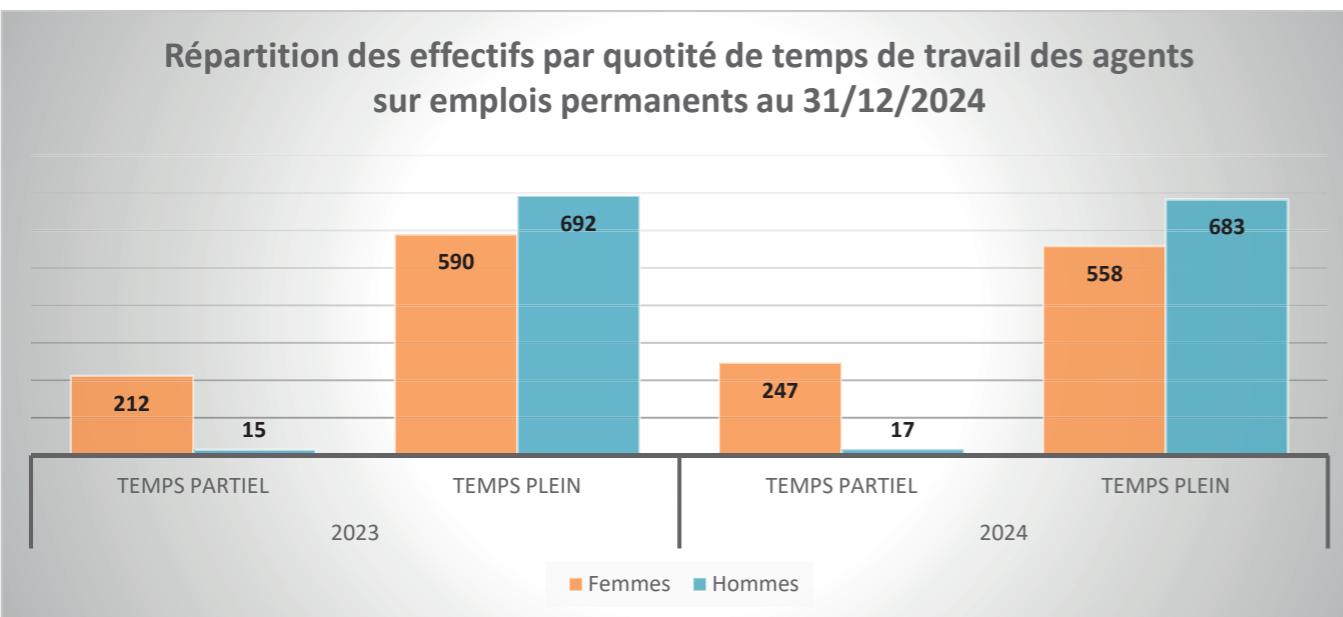
TEMPS DE TRAVAIL



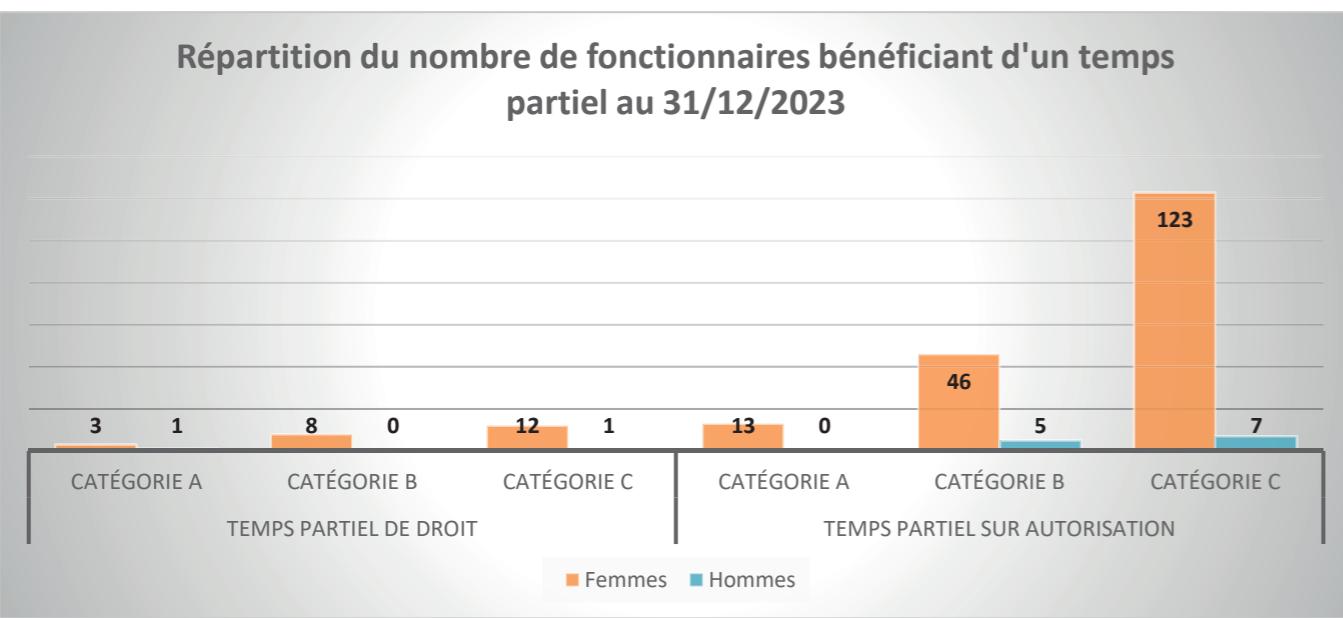
INDICATEUR

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

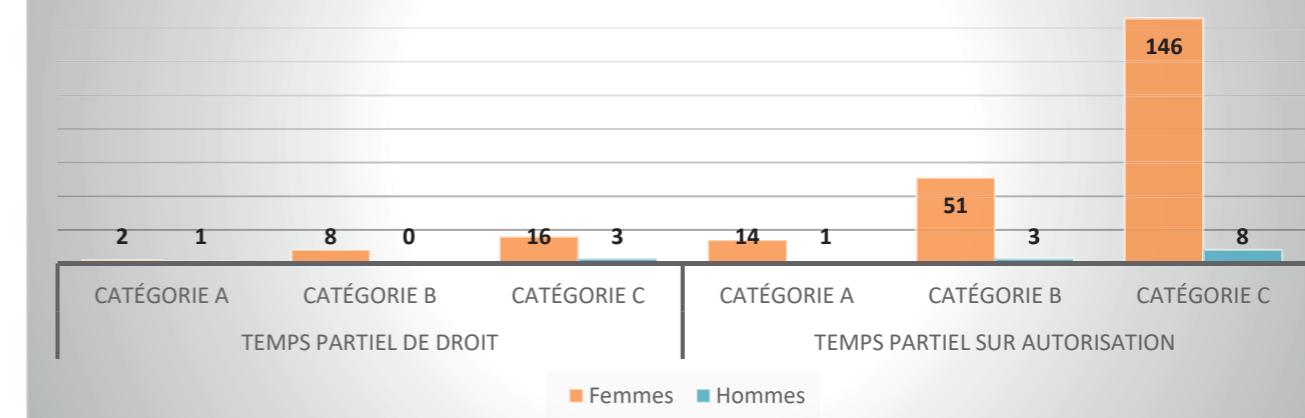
Répartition des effectifs par quotité de temps de travail des agents sur emplois permanents au 31/12/2024



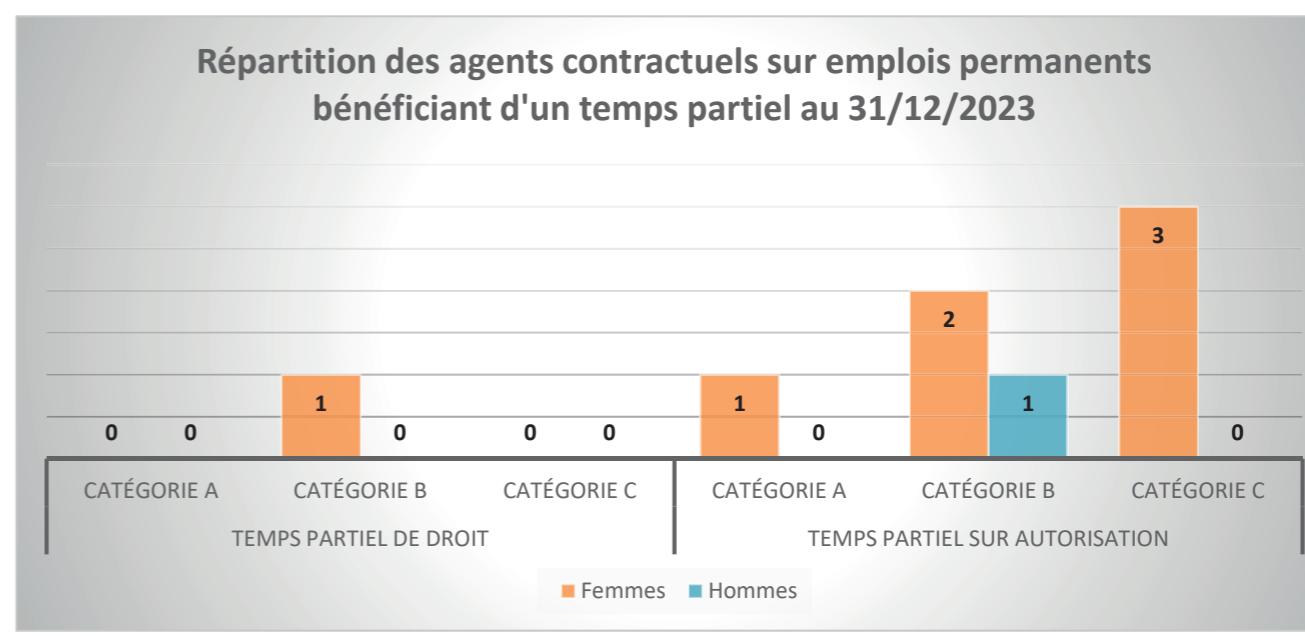
Répartition du nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel au 31/12/2023



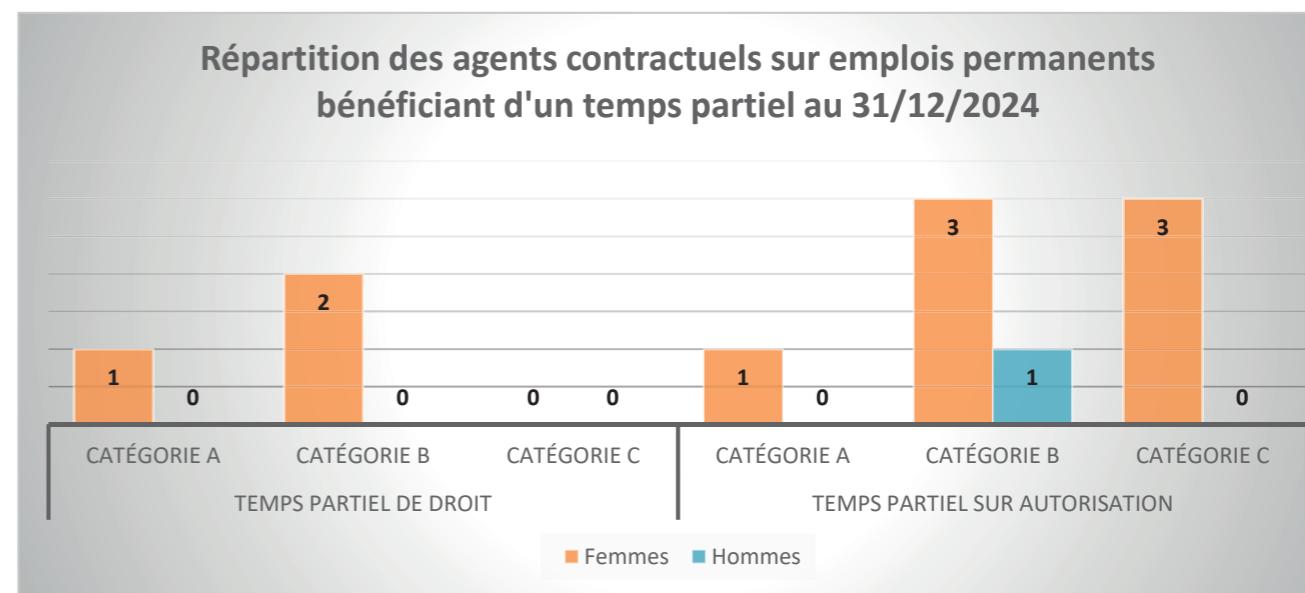
Répartition du nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel au 31/12/2024



Répartition des agents contractuels sur emplois permanents bénéficiant d'un temps partiel au 31/12/2023



Répartition des agents contractuels sur emplois permanents bénéficiant d'un temps partiel au 31/12/2024

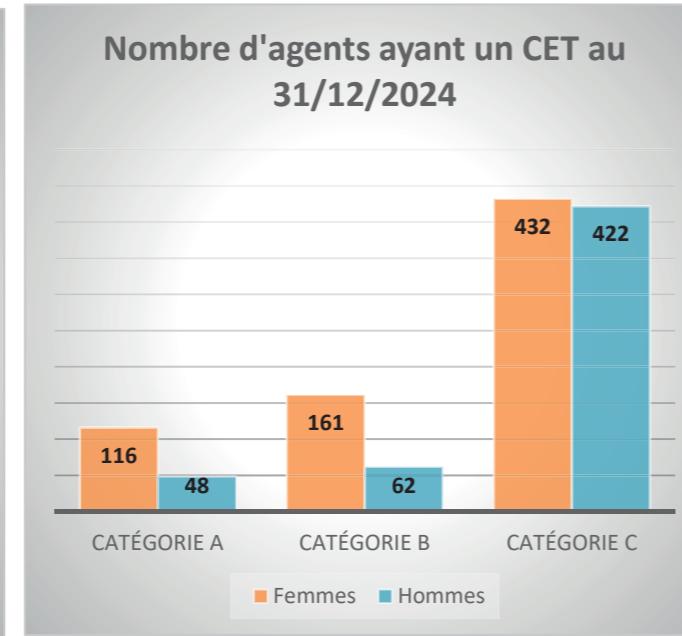
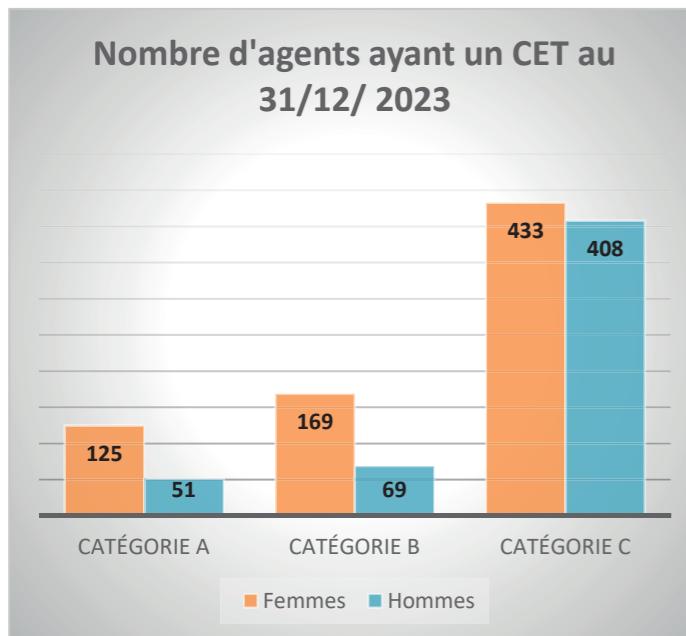


COMPTE EPARGNE TEMPS



INDICATEUR

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

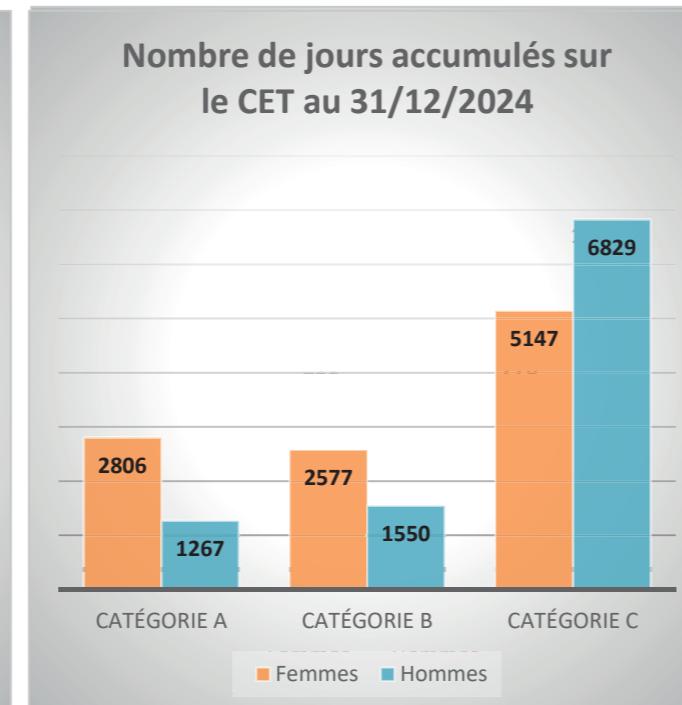
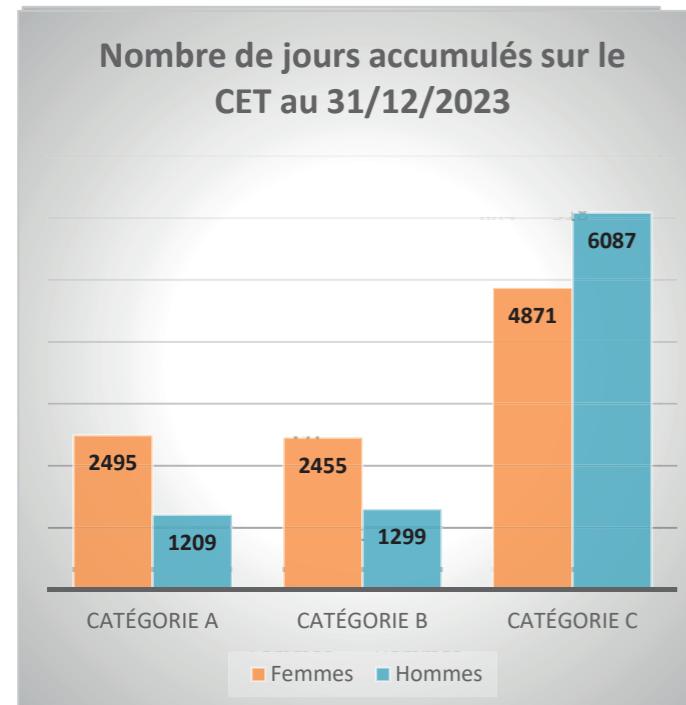
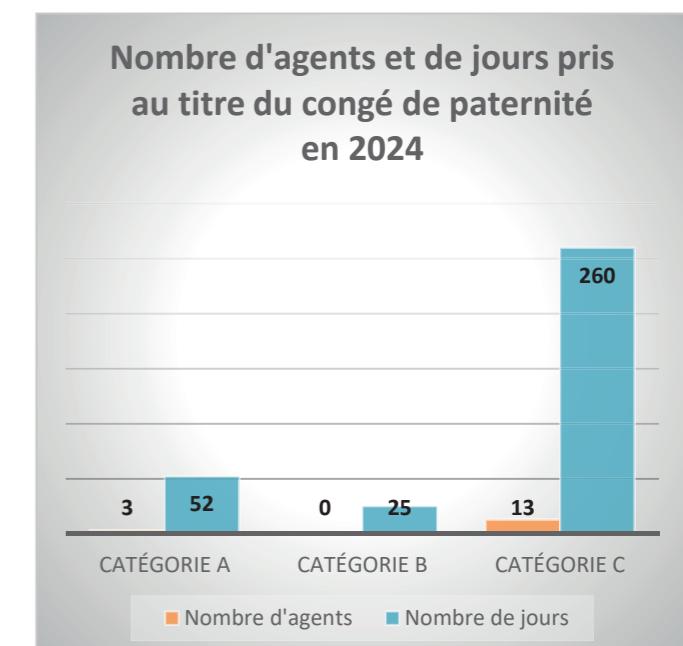
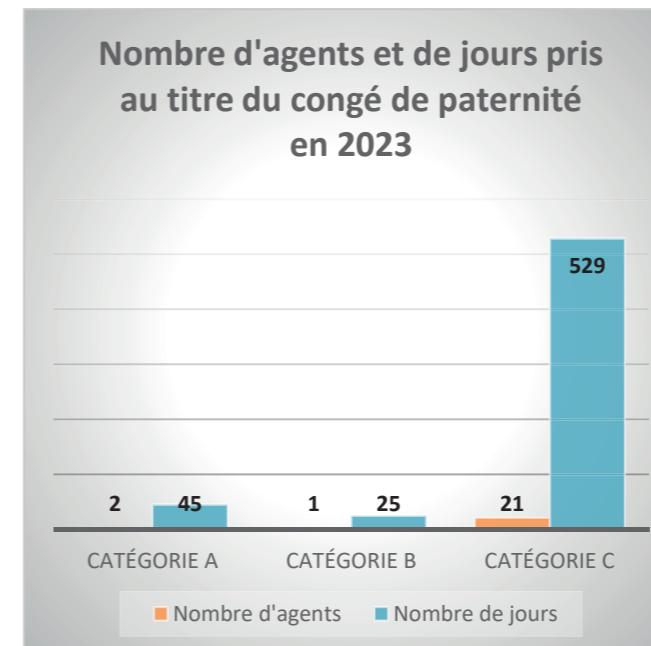


CONGES FAMILIAUX



INDICATEUR

Nombre de congés paternité pris par les hommes, par catégorie



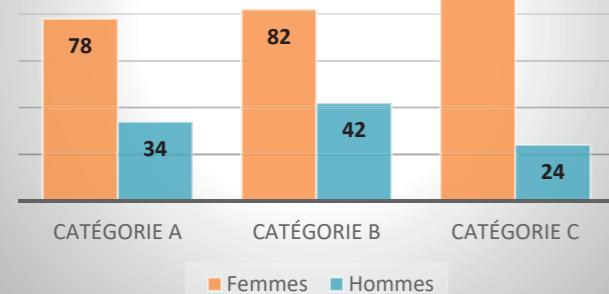
TELETRAVAIL



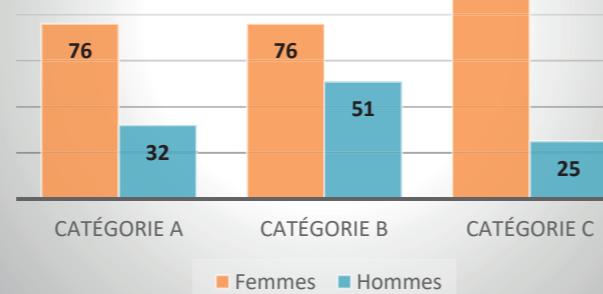
INDICATEUR

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

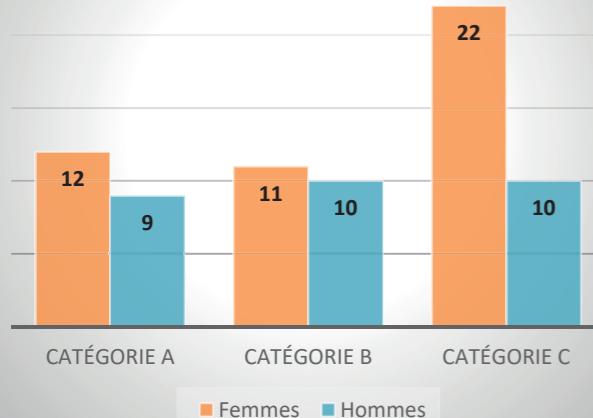
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail au 31/12/2023



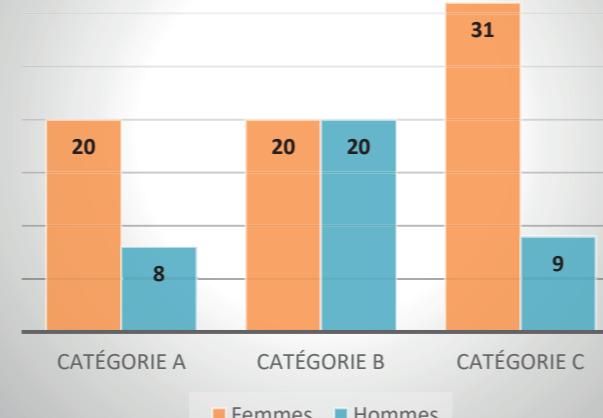
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail au 31/12/2024



Nouvelles demandes de télétravail en 2023



Nouvelles demandes de télétravail en 2024



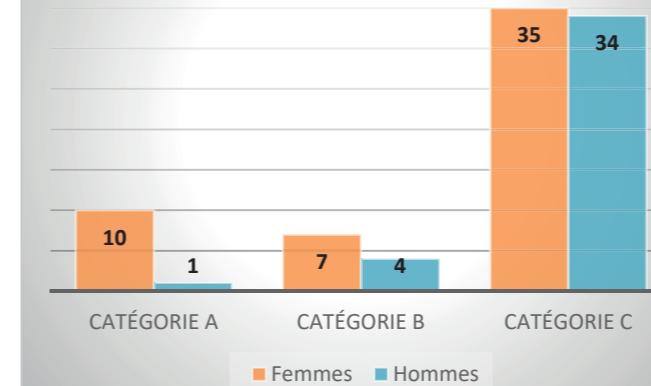
AVANCEMENTS DE GRADE



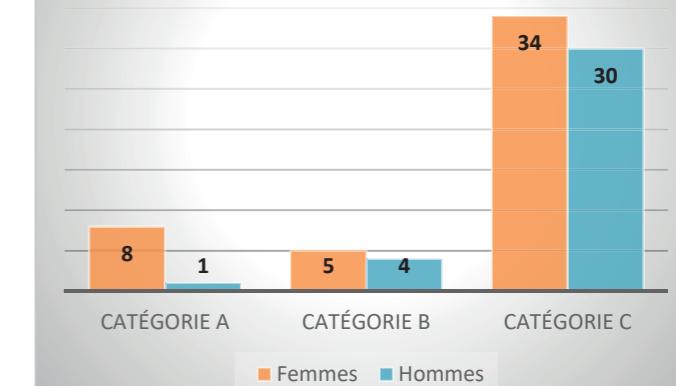
INDICATEURS

Répartition des agents promus par genre, par filière et par catégorie

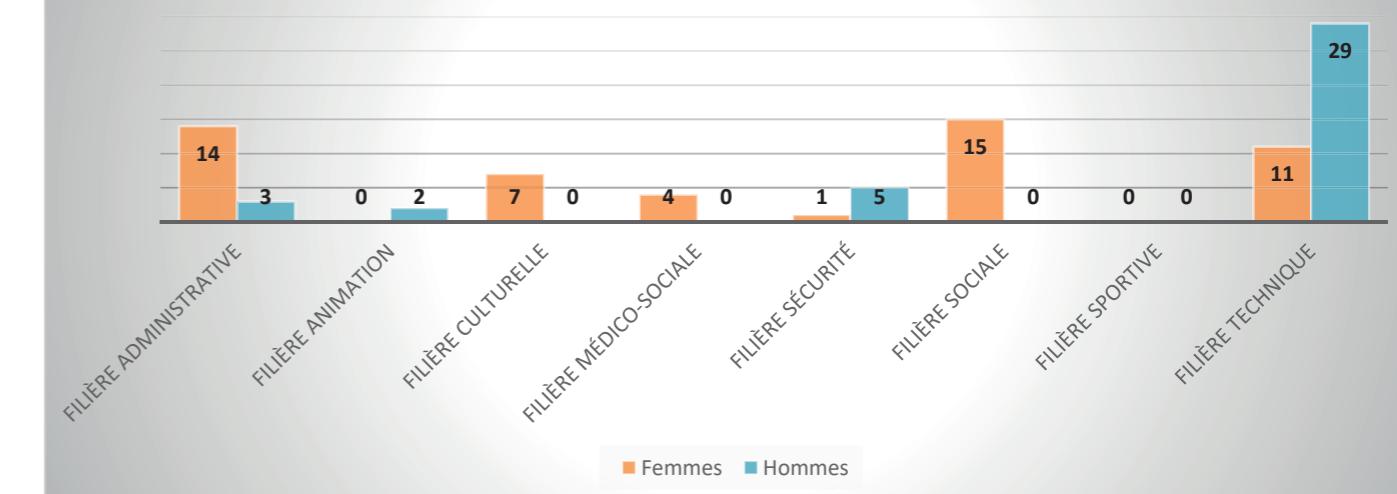
Avancements de grade par catégorie en 2023



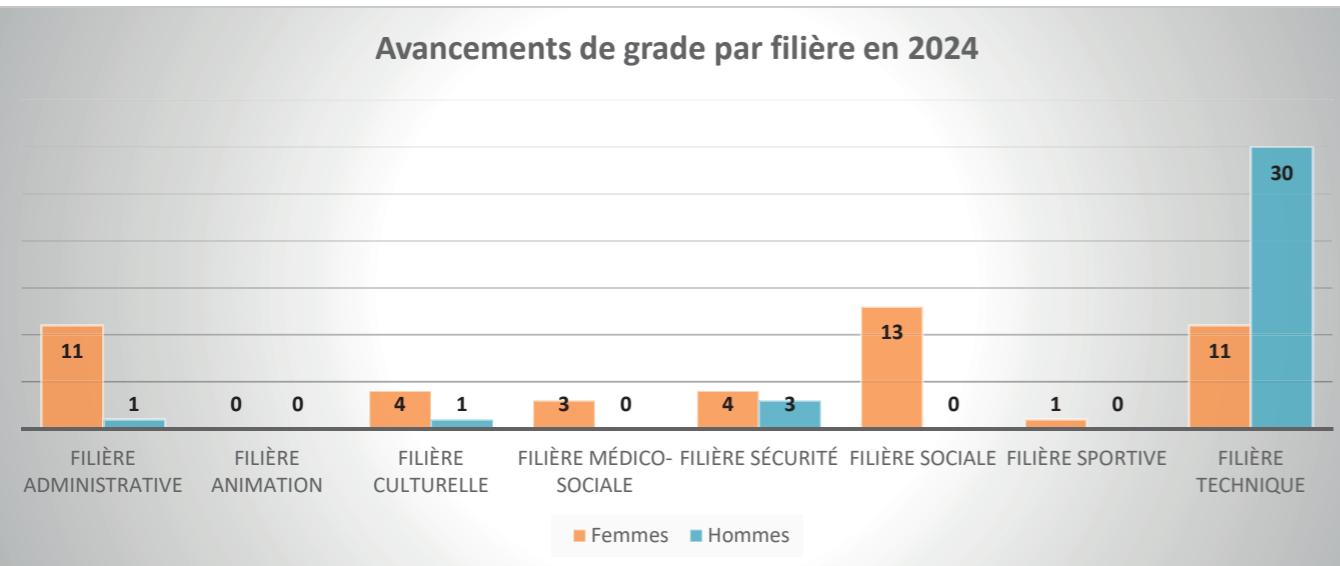
Avancements de grade par catégorie en 2024



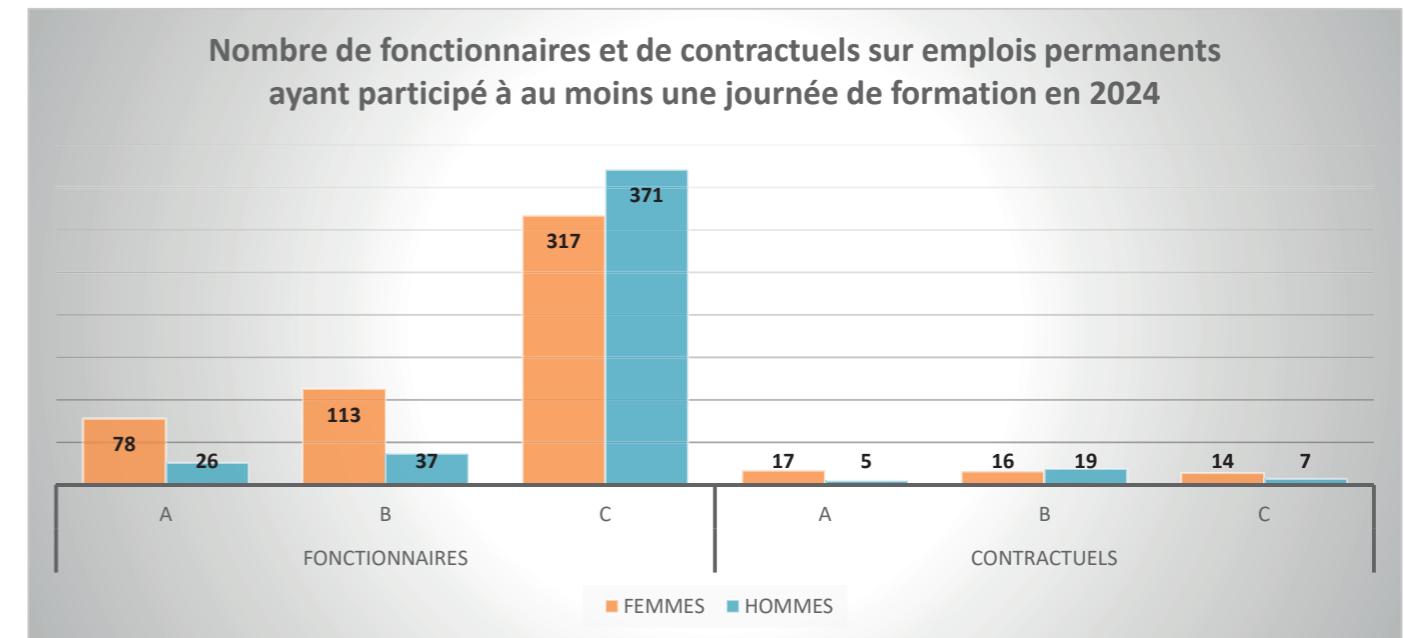
Avancements de grade par filière en 2023



Avancements de grade par filière en 2024



Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emplois permanents ayant participé à au moins une journée de formation en 2024

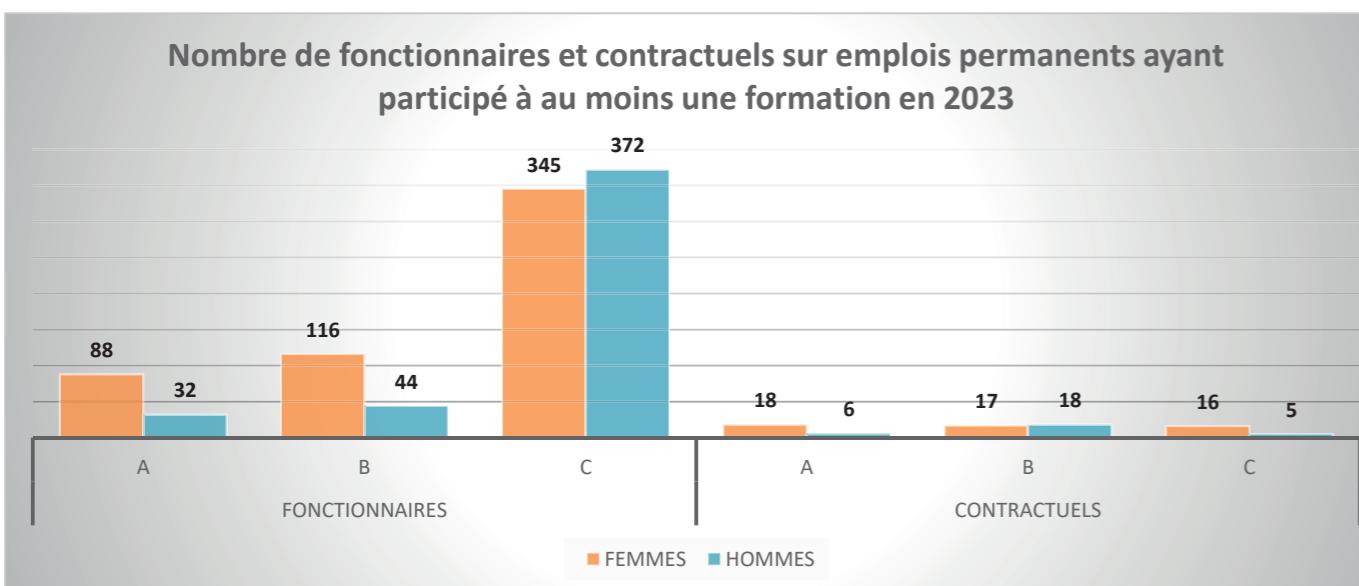


FORMATION



INDICATEUR

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

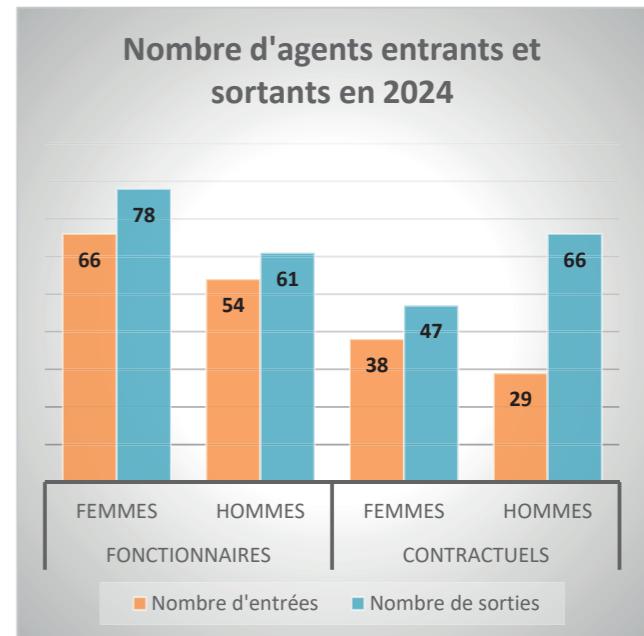
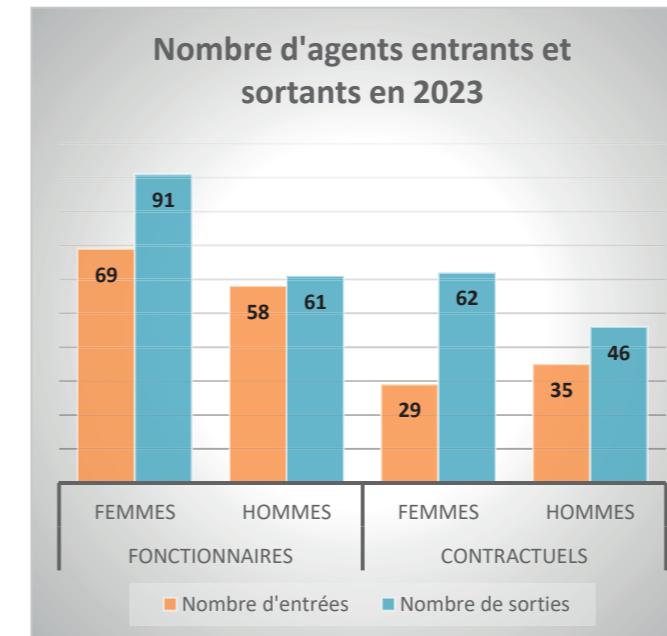


RECRUTEMENT



INDICATEUR

Répartition des agents entrants et sortants par genre et par statut

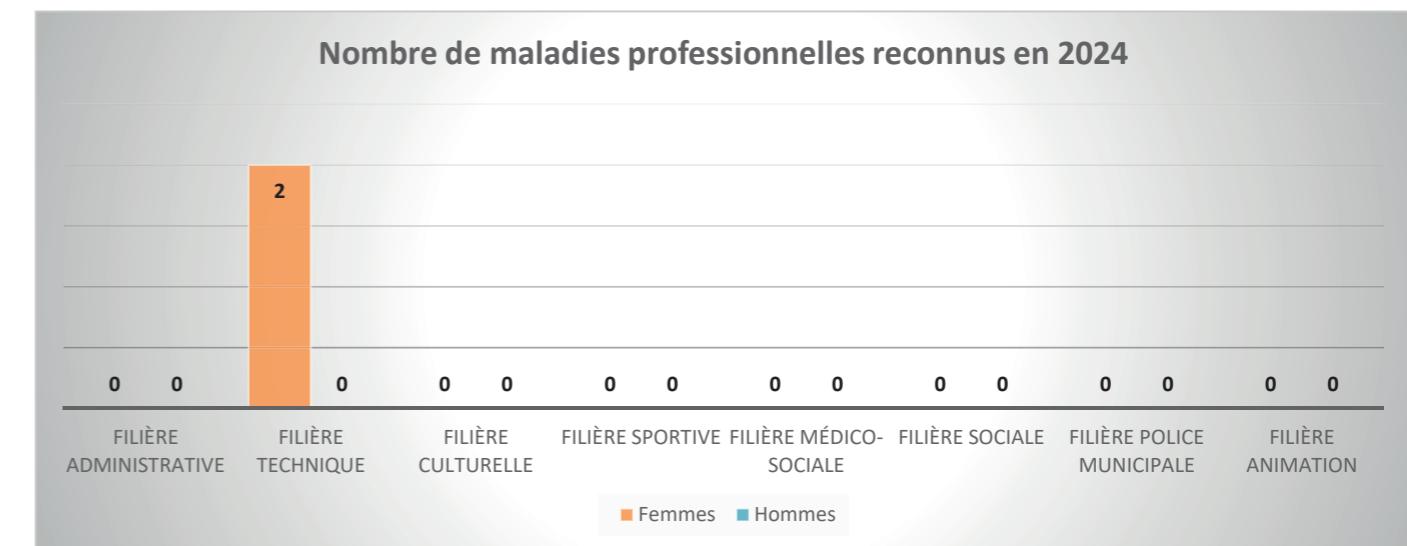
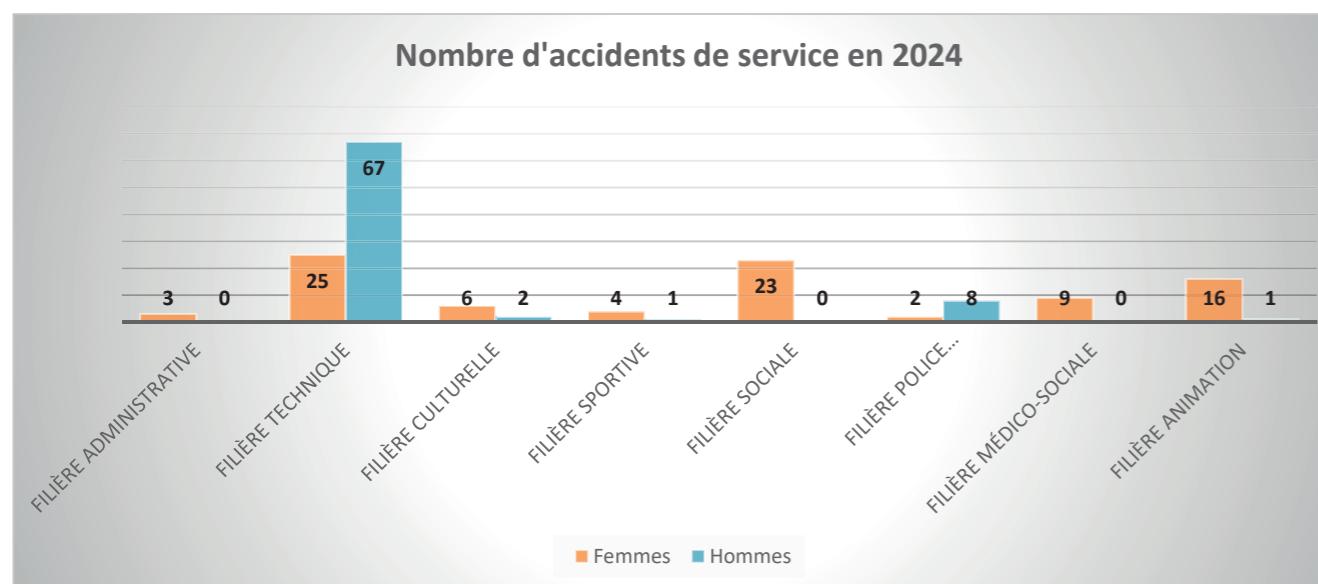
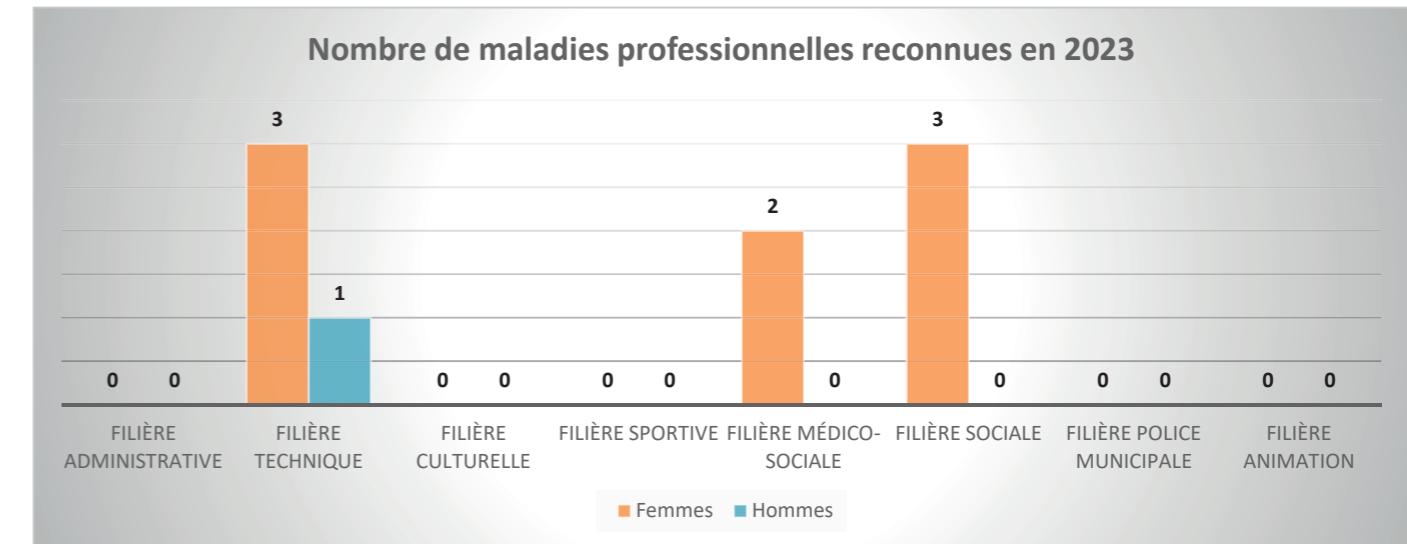
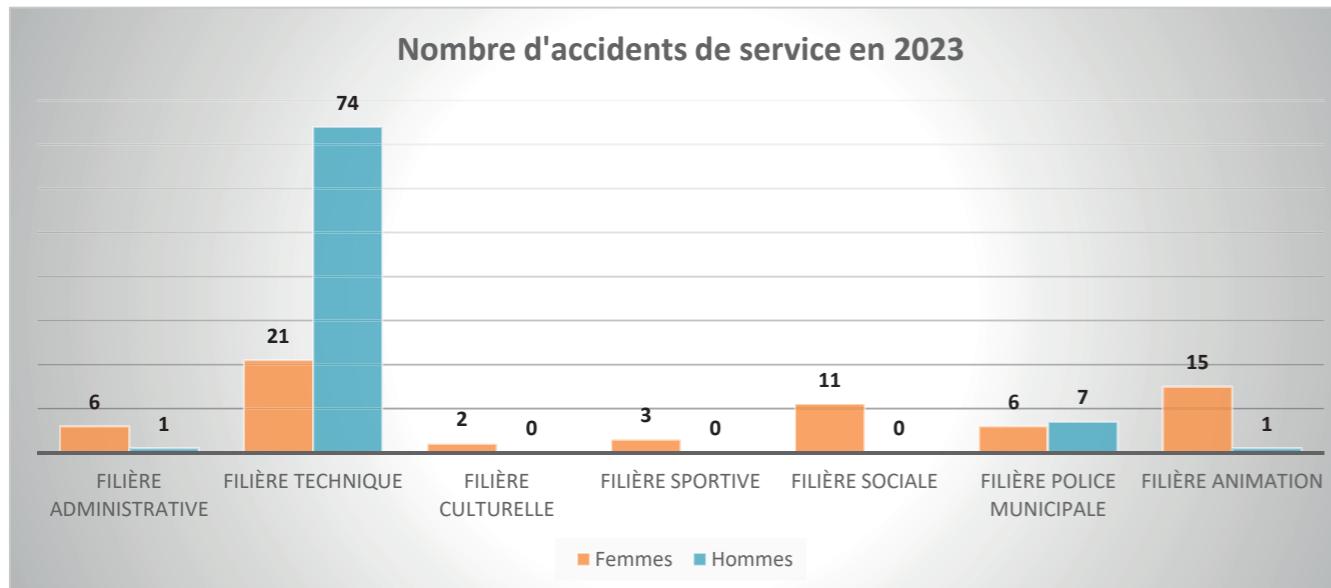


CONDITIONS DE TRAVAIL



INDICATEUR

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

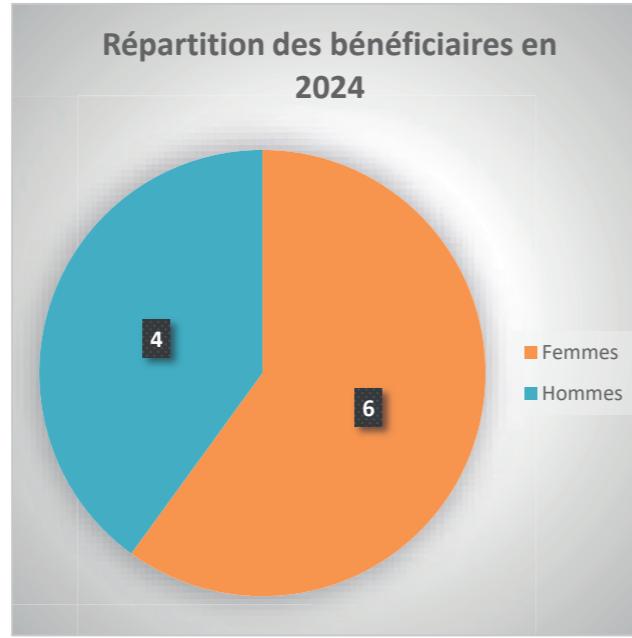
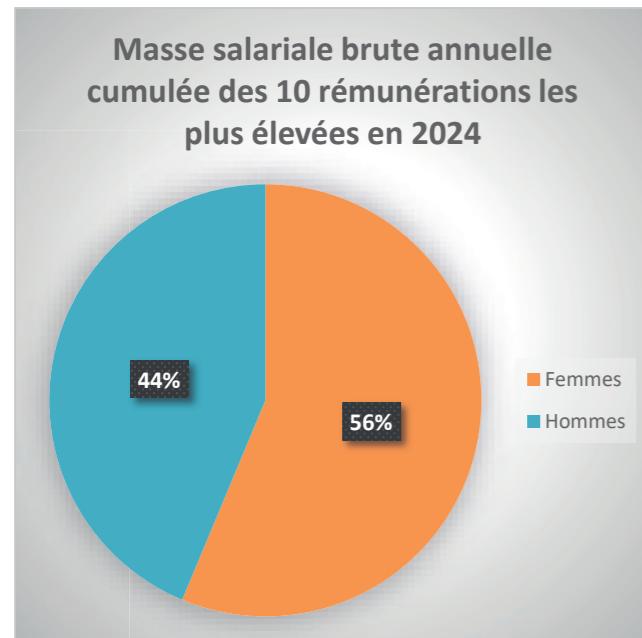


REMUNERATION



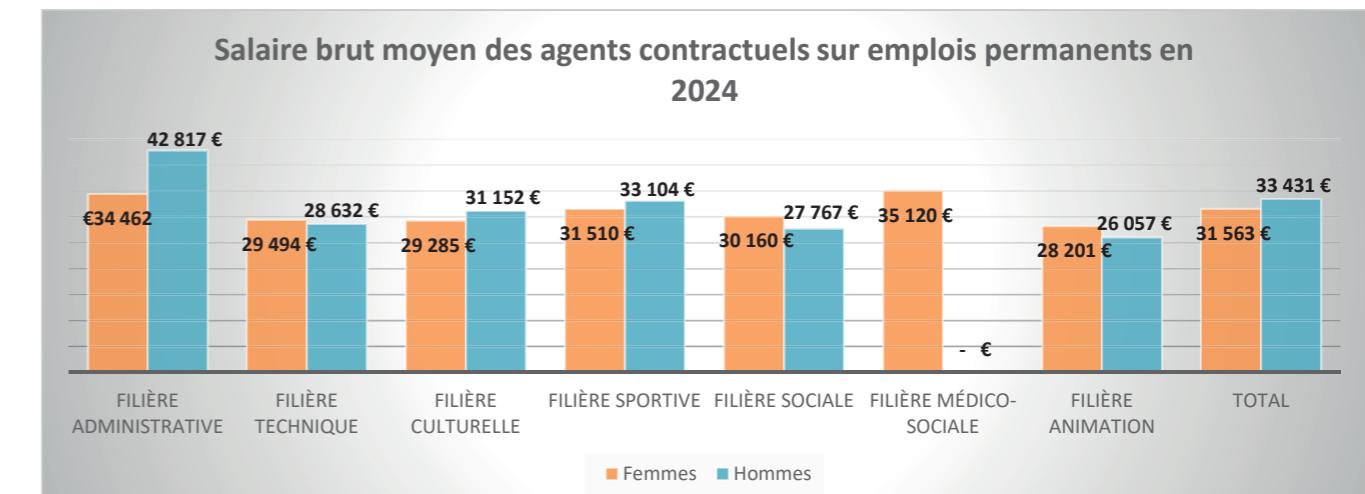
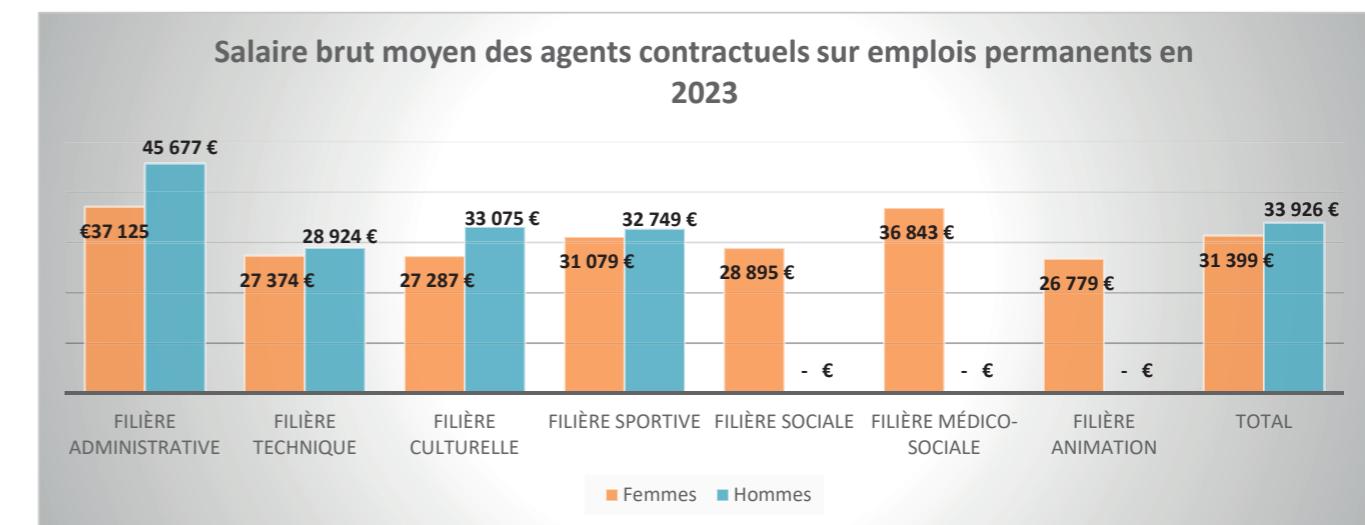
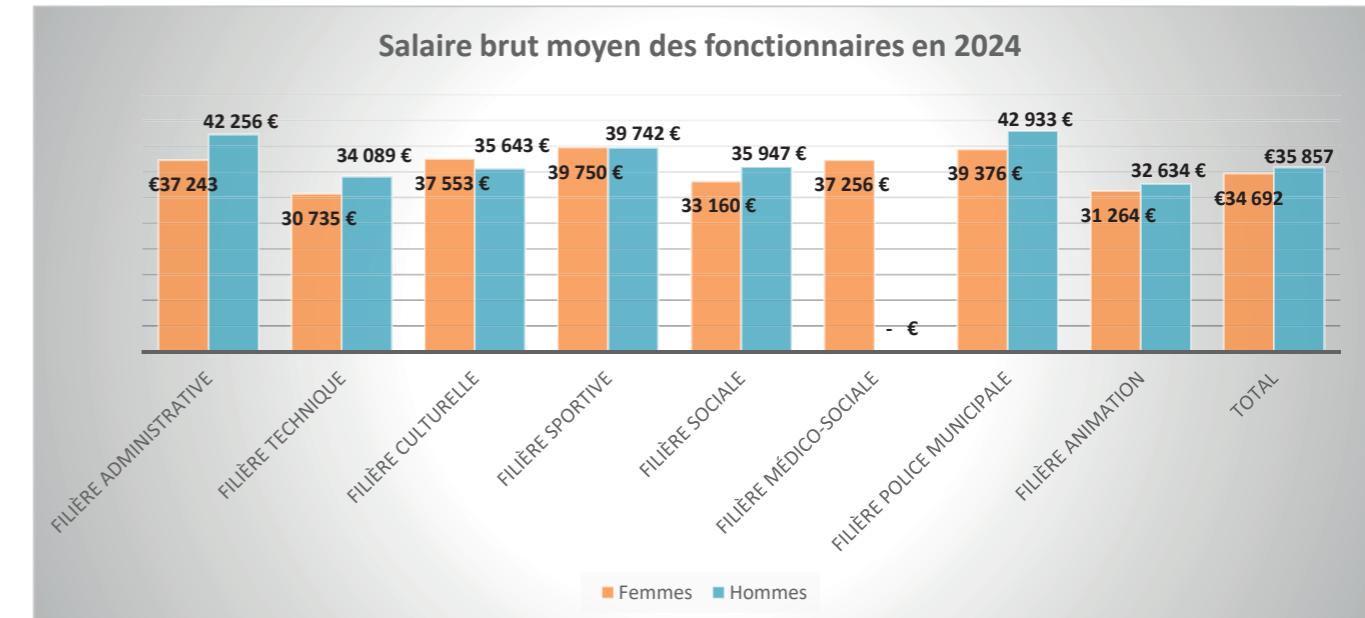
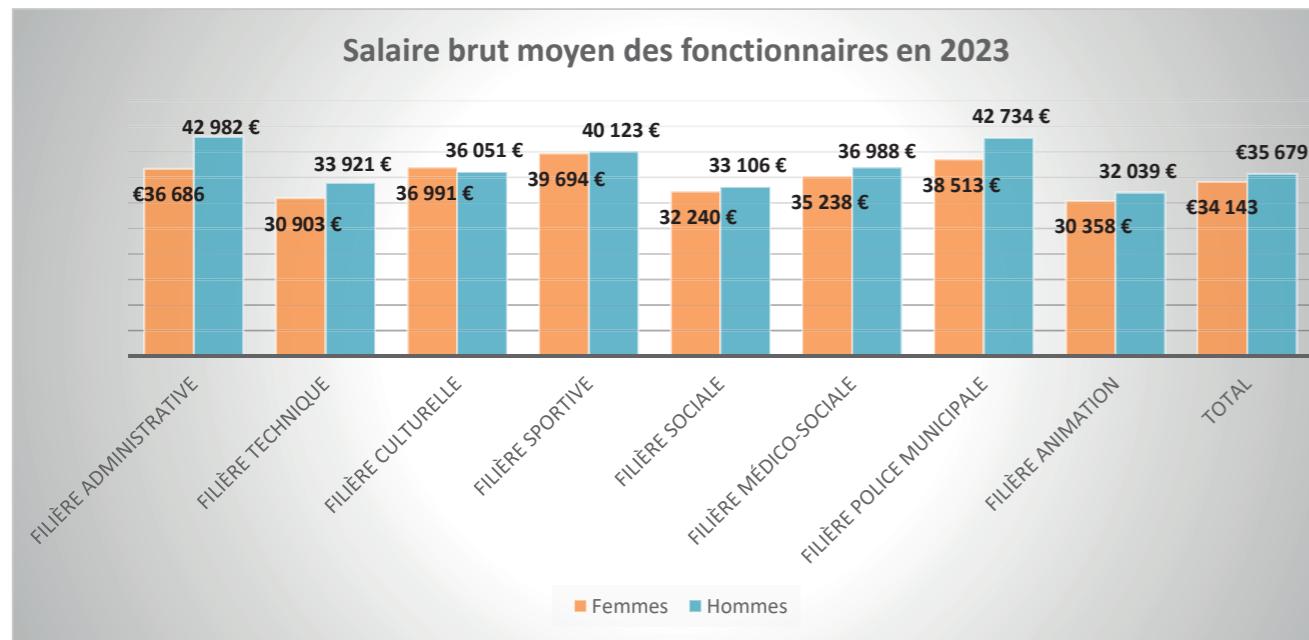
INDICATEUR

Répartition des 10 plus hautes rémunérations

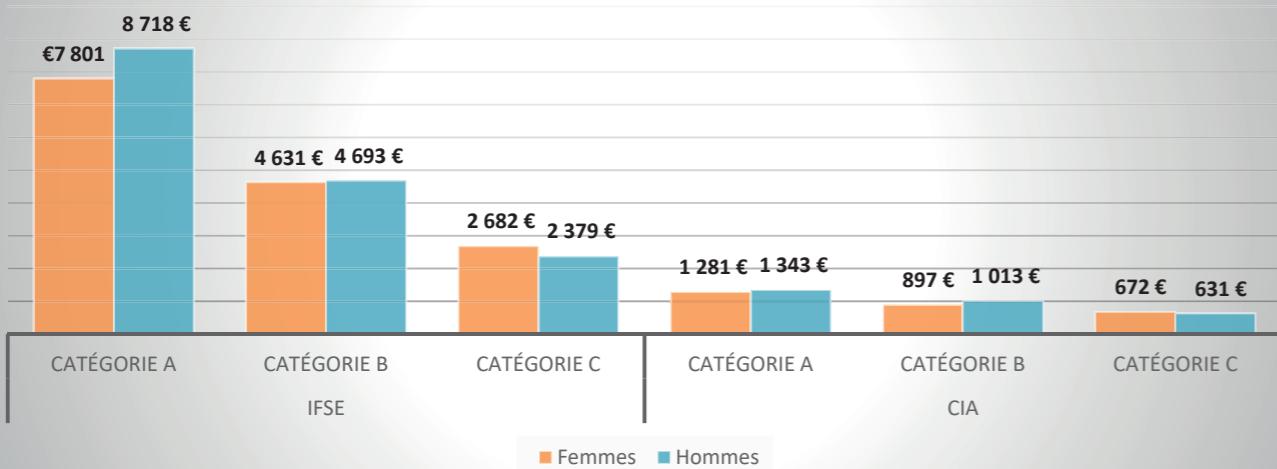


INDICATEUR

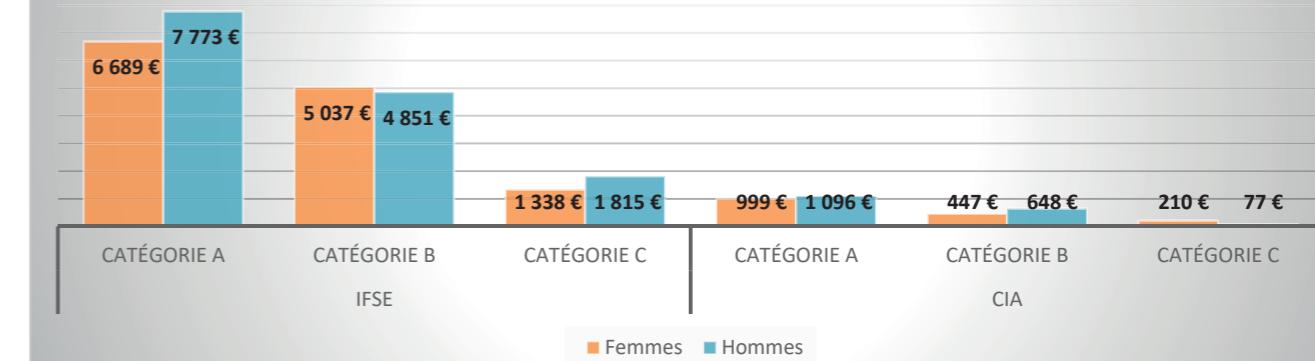
Revenu brut fiscal moyen par genre et par filière en ETP des fonctionnaires et des contractuels sur postes permanents



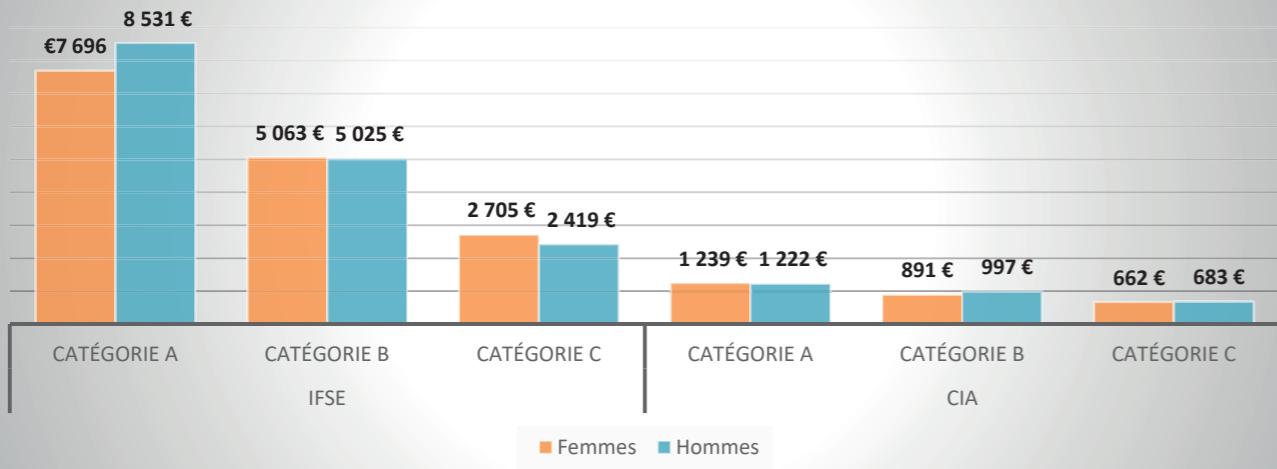
Montant moyen IFSE et CIA des fonctionnaires en 2023



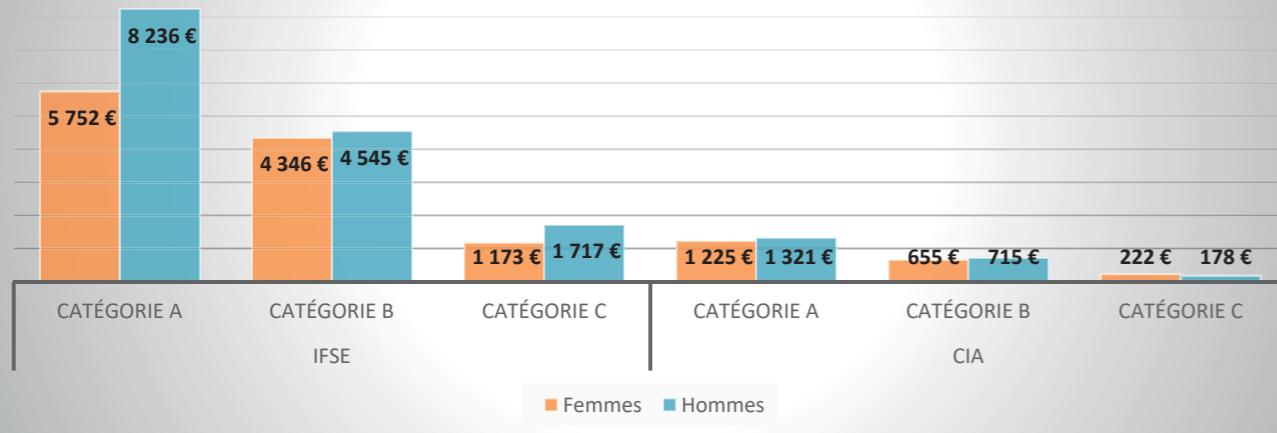
Montant moyen IFSE et CIA des agents contractuels sur emplois permanents en 2024



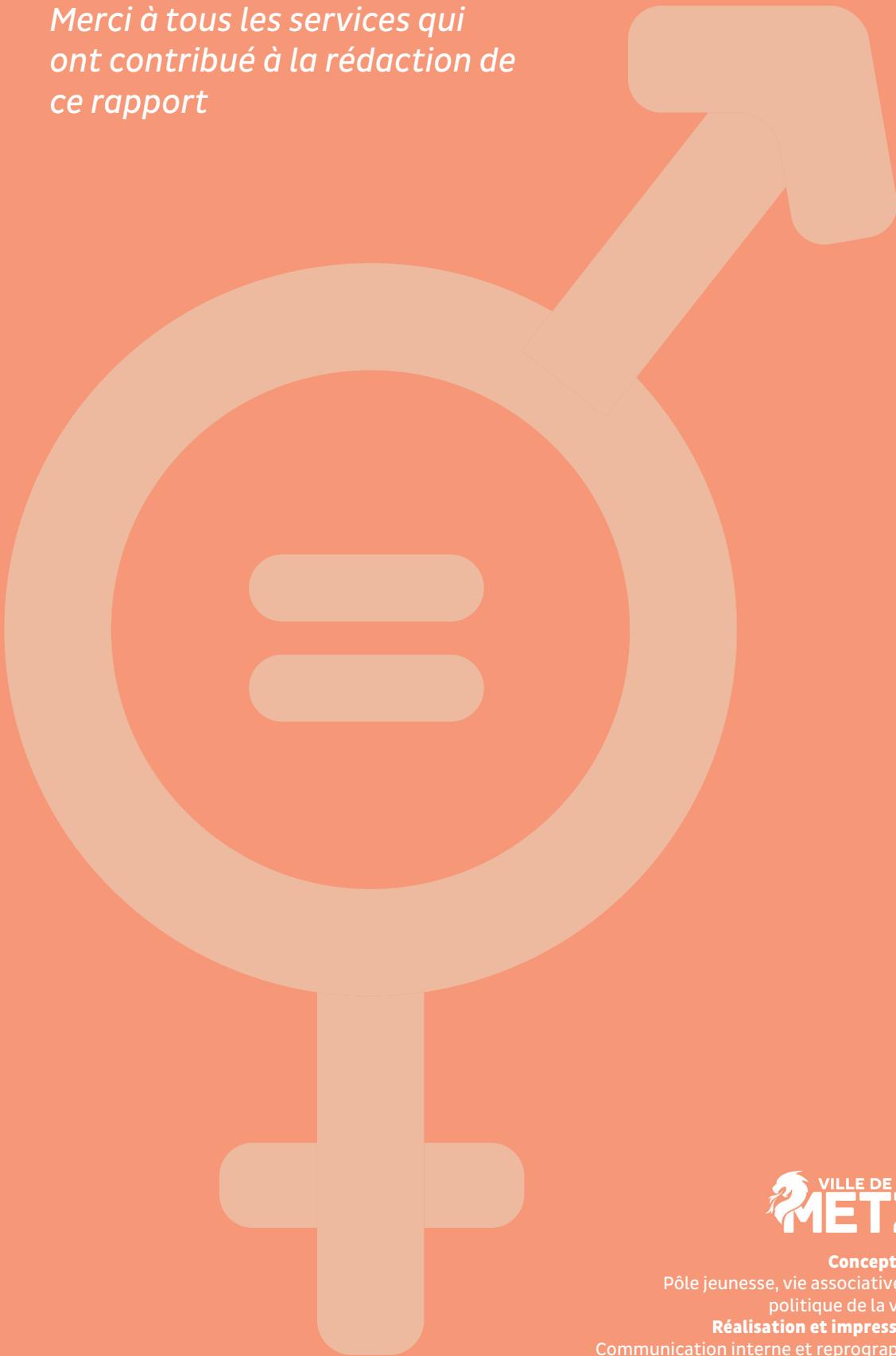
Montant moyen IFSE et CIA des fonctionnaires en 2024



Montant moyen IFSE et CIA des agents contractuels sur emplois permanents en 2023



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



Conception

Pôle jeunesse, vie associative et
politique de la ville

Réalisation et impression

Communication interne et reprographie

Date Septembre 2025