

# Nancy,

## Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Ville de Nancy

*Données 2020*

---

## **CHIFFRES DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

### **Effectifs et caractéristiques des agents de la Ville de Nancy P.5**

Par filières, métiers et catégories hiérarchiques

Dans les emplois de direction

Les âges

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le temps partiel

### **Les flux de personnels P.12**

Les recrutements

Les parcours professionnels : promotion et avancement de grade

Les départs à la retraite

### **Les rémunérations P.15**

### **La formation P.18**

### **Le temps de travail P.19**

L'organisation et le temps de travail

Les absences pour raison de santé,

Les accidents de service et les maladies professionnelles

**Annexe 1** : Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2020

<b>Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité</b>	<b>P.24</b>
<b>Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles</b>	<b>P.27</b>
<b>Supprimer et prévenir les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière</b>	<b>P.29</b>
<b>Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle</b>	<b>P.31</b>
<b>Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, tout type de harcèlement et les agissements sexistes.</b>	<b>P.32</b>

**Annexe 2** : Dispositif de signalement

**Annexe 3** : Plan de formation

**Annexe 4** : Programme de la semaine de sensibilisation du 22/11/2021

**Annexe 5** : Communication externe

# CHIFFRES DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

## TITRE 1

Selon les dispositions de l'article 9 bis A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le **rapport social unique (RSU)**, qui se substitue au rapport sur l'état des collectivités, est élaboré chaque année à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 par toutes les collectivités.

Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du rapport de situation comparée au 31 décembre 2020 réalisé par extractions des données du RSU.

# Effectifs et caractéristiques des agents de la Ville de Nancy

## Par filières, métiers et catégories hiérarchiques

Fin 2018, **62,5 %** des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre **46,2 %** dans le secteur privé. En dix ans, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de **2,7 points** (+0,2 point en 2018).

### Chiffres clés

Les femmes représentent **62 %** des agents publics et **42 %** des agents de la catégorie A+.

La fonction publique compte **2,4 agents de 50 ans et plus pour 1 de moins de 30 ans** alors que ce ratio est de **1,3** dans le secteur privé.

La Fonction publique hospitalière constitue le versant le plus féminisé avec **78,0 %** de femmes (+1,3 point en dix ans). En particulier, dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, cette part atteint **87,5 %**.

**Dans la Fonction publique territoriale**, la part des femmes s'élève à **61,3 %** (+0,3 point en dix ans). Les femmes représentent près de **neuf agents sur dix** dans les établissements communaux (87,7 %, en baisse de 0,4 point depuis 2015) mais elles sont moins représentées dans les établissements départementaux (27,9 %, en hausse de 1,8 point depuis 2009), du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. Avec 56 % de femmes, la Fonction publique d'état est le versant le moins féminisé même si leur part a augmenté de 2,4 points en dix ans.<sup>1</sup>

Au sein de la Ville de Nancy, en 2020 le taux de féminisation est moins élevé que le taux national dans la fonction publique avec un taux de **56%**.

➔ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait **695 femmes et 556 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie **3 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 1 homme**

➔ **5 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 2 % des hommes**

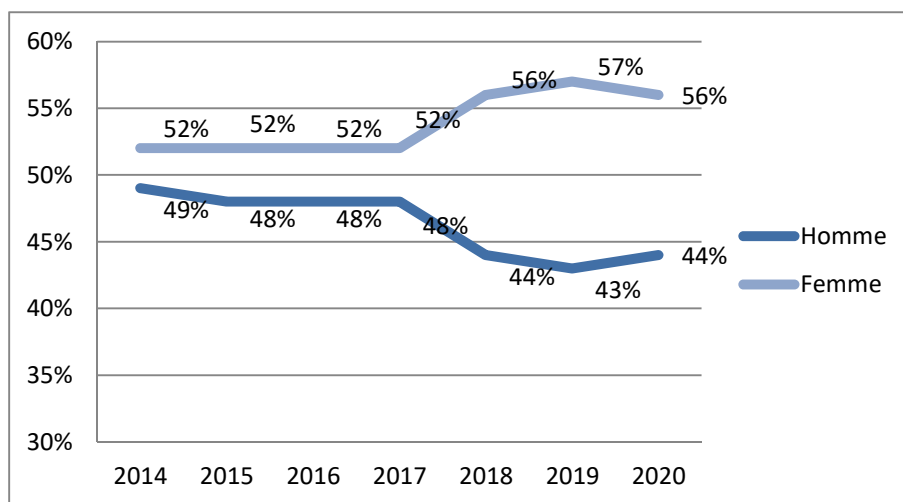


▶ **55 % des fonctionnaires sont des femmes et 45 % des hommes**

▶ **74 % des contractuels permanents sont des femmes et 26 % des hommes**

<sup>1</sup> Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique Edition 2021

Le taux de féminisation a augmenté (+ 4 points) sur les emplois permanents depuis 2014.

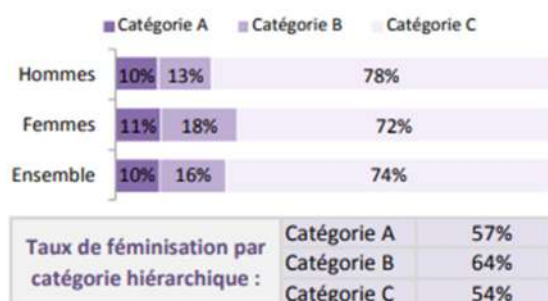


### La part des femmes varie de façon importante selon les métiers.

Dans la Fonction publique territoriale, certaines filières sont également plus féminisées avec en tête les filières sociale et médico-sociale (respectivement 95,5 et 94,8 % de femmes), administrative (82,6 %), médico-technique (80,2 %). À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie-secours (5,0 %), sécurité (22,1 %) et sportive (28,8 %). Dans la Fonction publique d'état, les métiers administratifs et de l'enseignement sont davantage féminisés : les femmes représentent, par exemple, 87,9 % des greffiers, 78,9 % des secrétaires administratifs, 84,5 % des professeurs des écoles et 61,1 % des professeurs agrégés ou certifiés. À l'opposé, elles ne représentent que 21,3 % des surveillants pénitentiaires et sont peu nombreuses dans la police quel que soit le niveau hiérarchique (20,8 % des commandants et 20,6 % des brigadiers et gardiens de la paix).

A la Ville de Nancy comme dans la Fonction publique territoriale de façon générale, les filières d'emploi présentent une répartition sexuée marquée. Pour **4 filières** administrative, culturelle, médico-sociale, animation, les taux de féminisation sont au-dessus de la moyenne.

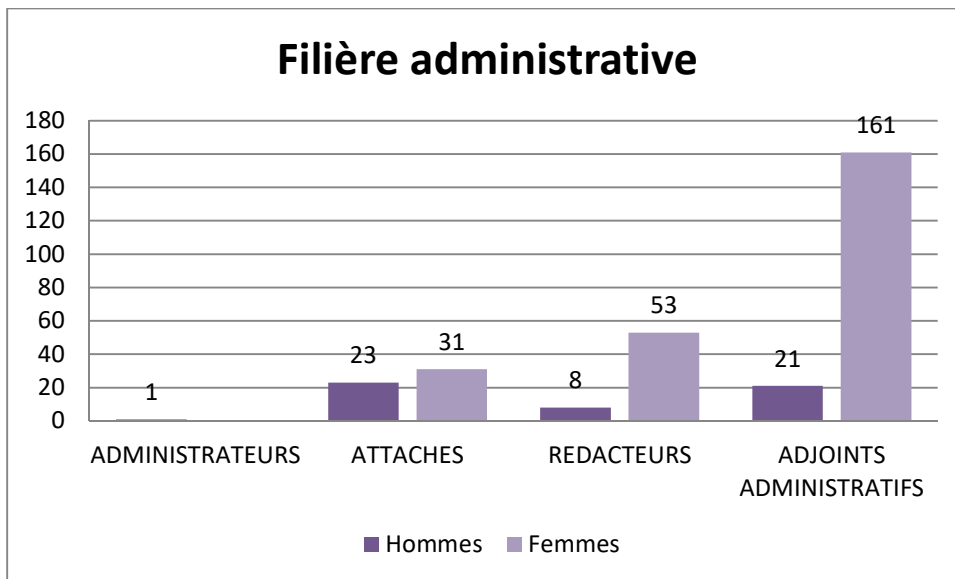
#### ➤ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



#### ➤ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes (%)	Hommes (%)
Administrative	81%	19%
Technique	36%	64%
Culturelle	65%	35%
Sportive	33%	67%
Médico-sociale	100%	-
Police	32%	68%
Incendie	-	-
Animation	71%	29%

Dans la filière administrative, les femmes représentent **81%** des effectifs.

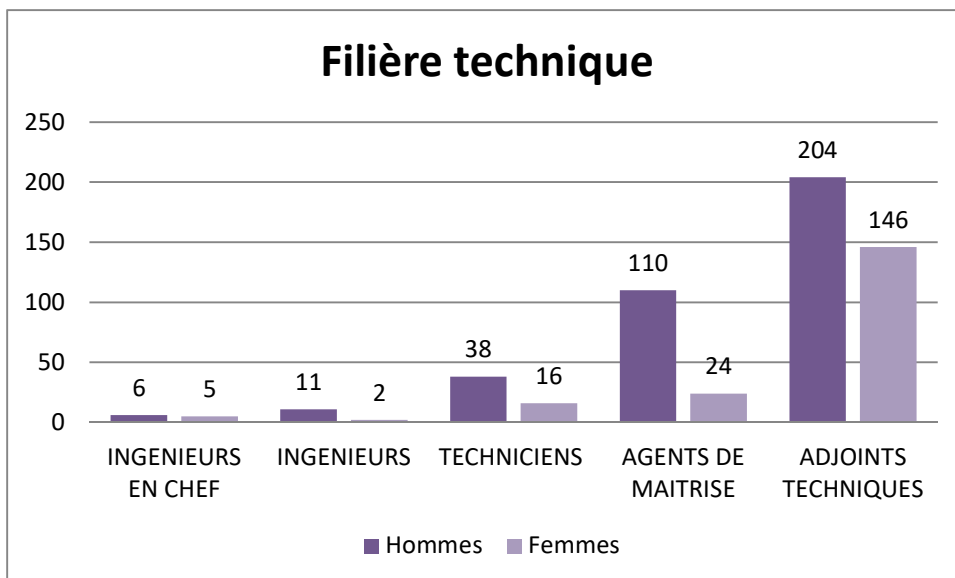


Cette tendance est inverse dans la filière technique où les hommes représentent **64%** des effectifs.

La concentration des hommes est plus importante dans les catégories hiérarchiques d'encadrement et supérieures :

- **Ingénieurs : 85%**
- **Agents de maîtrise : 85%**
- **Techniciens : 70%**

L'inégalité est constatée dans les fonctions supérieures, plus équilibrée pour les ingénieurs en chef avec 55% d'hommes.

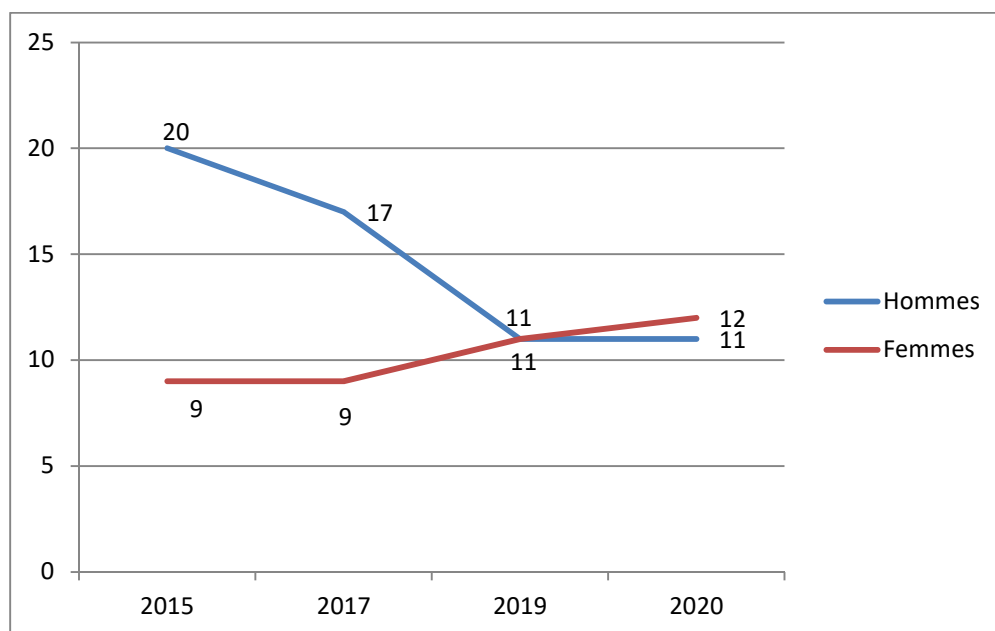


## Dans les emplois de direction

Les femmes restent relativement peu nombreuses à occuper des postes de catégorie A+. Elles représentent 41,9 % des agents de cette catégorie ce qui est faible au regard de leurs effectifs parmi l'ensemble des agents de catégorie A (65,1 %). En 2018, leur part dans la catégorie A+ a augmenté de 0,5 point, notamment dans la Fonction publique d'état et la Fonction publique hospitalière. Ces deux versants comptent respectivement 40,1 % (+0,5 point) et 49,1 % (+0,5 point) de femmes dans ces corps et emplois de catégorie A+. Malgré une hausse plus modeste (0,1 point), les emplois de catégorie A+ de la Fonction publique territoriale restent les plus féminisés avec 51,2 % de femmes.

Dans la Fonction publique territoriale, les femmes représentent **51 %** des 12 229 agents A+.<sup>2</sup>

Au sein de la Ville de Nancy, la féminisation des catégories hiérarchiques A+ a fortement progressé depuis 2015. En 2020, **52%** des postes sont occupés par des femmes (+ 16%).



La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, instaure une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les nominations dans les emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique.

Ce quota, qui s'applique aux nominations prononcées depuis le 1er janvier 2013, concerne notamment les emplois de Directeur Général des Services et de Directeur Général Adjoint des Services. En sont exclus les renouvellements dans un même emploi et les nominations dans un même type d'emploi.

<sup>2</sup> Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2019



En 2020, le poste de Directeur Général des Services est occupé par un homme, les 2 postes de DGA sont occupés par 2 femmes.

A titre d'information, depuis 2021, le poste de Directeur Général des Services est occupé par une femme, les 3 postes de DGA sont occupés par 2 femmes et un homme.

## Les âges

Les agents de la Fonction publique territoriale sont, en moyenne, plus âgés que dans les deux autres versants : 40,9 % ont 50 ans ou plus, contre seulement 33,3 % dans la fonction publique d'État et 30,3 % dans la fonction publique hospitalière

Tous versants confondus l'âge moyen des agents publics est de **43,6 ans** en 2019.

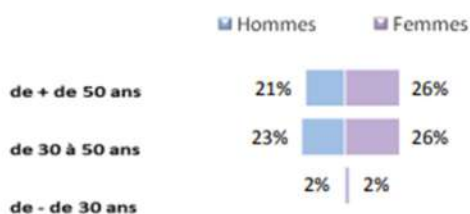
A la Ville de Nancy, l'âge moyen est de **48,5 ans**.

La pyramide des âges est particulièrement déséquilibrée où plus de **5 agents sur 10** ont 50 ans ou plus.

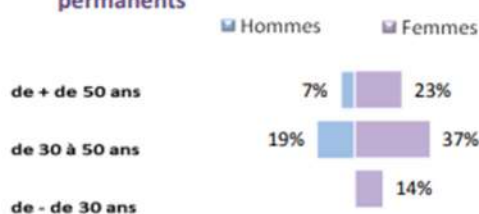
### ➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,47	42,81	<b>48,21</b>
Hommes	48,60	43,86	<b>48,51</b>

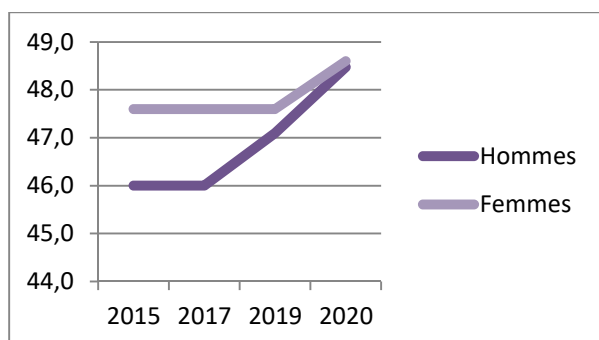
### ➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



### ➔ Pyramide des âges des contractuels permanents



L'âge moyen augmente à la Ville de Nancy, **+1 an pour les femmes et + 2 ans et 5 mois pour les hommes** depuis 2015.



## Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Dans la fonction publique, **52 %** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des femmes ; elles sont **43 %** dans la Fonction publique territoriale.

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	1	1	0	0
B	3	5	0	0
C	24	46	1	3

A la Ville de Nancy, **65%** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des femmes.

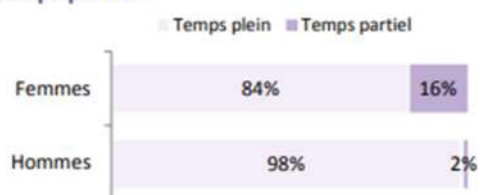
## Le temps partiel

Fin 2018, 21,9 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel<sup>3</sup>.

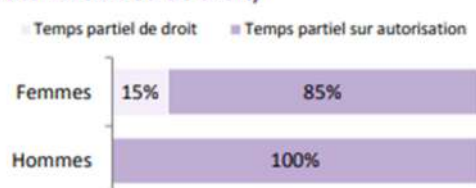
Quel que soit le versant de la fonction publique, le temps partiel concerne surtout les femmes. Ainsi, fin 2018, 34,9 % des agentes de la FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE travaillent à temps partiel.

A la Ville de Nancy en 2020, **16%** des femmes ont sollicité et obtenu un temps partiel<sup>4</sup>.

### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



<sup>3</sup> Selon l'enquête Emploi en 2019, le temps partiel concerne 3 % des salariés de plus dans la fonction publique par rapport au secteur privé (20,6 % contre 17,6 %)

<sup>4</sup> Le statut prévoit 2 types de temps partiel :

- De droit (enfant de – de 3 ans ou en situation de handicap)
- Choisi (tout autre motif)

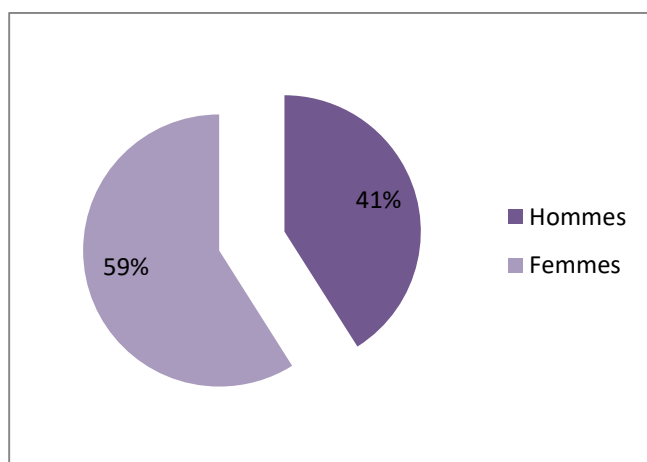
## Les flux de personnels

### Les recrutements

Dans la FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE et la FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE, le nombre de sortants augmente davantage que le nombre d'entrants.

Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2019	Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2020	Nombre de départs de la collectivité en 2020	Nombre d'agents sur emploi permanent au 31/12/2020
1 259	41	49	1 251

A la Ville de Nancy, **59%** des fonctionnaires recrutés sur des emplois permanents sont des femmes.



## Les parcours professionnels : promotion et avancement de grade

En 2020, **84 femmes** ont été stagiaires ou titularisées, soit **72,4%** du nombre de stagiairisations et de titularisations au sein de la Ville de Nancy.

---

### Titularisations et stages au cours de l'année 2020

---

**Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2020.**

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	27	56
Prolongation de stage	1	4
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	0
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2020	1	3
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2020	0	0
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2020	4	21

Concernant les avancements de grade une parité est atteinte en 2020. Toutefois cette parité ne permet pas de rééquilibrer la part des hommes et des femmes dans les niveaux hiérarchiques intermédiaires.

Concernant les promotions internes, **29 agents** en ont bénéficié : 20 hommes et 9 femmes.

Taux de fonctionnaires bénéficiaires d'un.e	2017		2018		2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	48,22%	51,77%	47,50%	52,50%	47,25%	52,75%	<b>45,76%</b>	<b>54,24%</b>
Avancement de grade	44,28%	55,71%	42,45%	57,55%	41,77%	58,26%	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
Promotion interne	82,35%	17,64%	81,80%	18,20%	53,85%	46,15%	<b>68,97%</b>	<b>31,03%</b>

## Les départs à la retraite

En 2020, **24 fonctionnaires** sur emploi permanent sont partis à la retraite, **13 hommes** et **11 femmes**.

Hommes				Femmes			
Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
0	3	10	13	0	2	9	11

## Les rémunérations

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3 % à celui des hommes en 2018.

Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales.

Ainsi, alors que l'écart sexué de salaire entre les agents n'est que de 0,8 % pour les agents de moins de 30 ans, il augmente au fil des tranches d'âge : 7,3 % pour les 30-40ans, 11,5 % pour les 40-50 ans et 13,9 % pour les 50-60 ans.

**Salaires nets mensuels (avant prélèvement à la source) des fonctionnaires au 31/12/2020 :<sup>5</sup>**

			Effectifs	Salaire Moyen	Salaire Médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile
Femmes	A	30 - 39	5	1 977,52 €	1 954,86 €	1 893,72 €	1 900,10 €	2 003,64 €	2 085,18 €
		40 - 49	16	2 699,05 €	2 580,30 €	2 067,04 €	2 245,26 €	3 011,48 €	3 555,67 €
		50 - 59	20	3 437,60 €	3 305,24 €	2 429,74 €	2 613,29 €	3 727,94 €	4 296,88 €
		60 - 69	8	3 494,70 €	3 449,67 €	2 680,63 €	2 935,83 €	3 879,67 €	4 510,36 €
			49	3 056,77 €	2 996,12 €	2 031,38 €	2 360,77 €	3 620,48 €	4 269,12 €
	B	20 - 29	2	1 429,96 €	1 429,96 €	1 399,62 €	1 411,00 €	1 448,91 €	1 460,29 €
		30 - 39	19	1 764,96 €	1 682,98 €	1 541,27 €	1 603,23 €	1 856,29 €	2 119,29 €
		40 - 49	37	1 882,84 €	1 846,91 €	1 601,58 €	1 676,45 €	2 012,87 €	2 344,58 €
		50 - 59	42	2 024,04 €	2 022,15 €	1 717,75 €	1 861,75 €	2 156,07 €	2 254,48 €
		60 - 69	9	2 082,36 €	2 110,37 €	1 842,08 €	1 859,85 €	2 283,91 €	2 314,42 €
			109	1 924,86 €	1 883,23 €	1 580,90 €	1 719,22 €	2 117,60 €	2 285,58 €
	C	20 - 29	30	1 404,39 €	1 339,64 €	1 259,11 €	1 294,71 €	1 463,39 €	1 591,98 €
		30 - 39	96	1 490,15 €	1 406,05 €	1 274,93 €	1 333,93 €	1 533,22 €	1 797,12 €
		40 - 49	148	1 564,21 €	1 502,90 €	1 313,30 €	1 378,00 €	1 647,17 €	1 821,95 €
		50 - 59	180	1 527,41 €	1 544,47 €	1 306,67 €	1 383,34 €	1 652,23 €	1 824,01 €
		60 - 69	51	1 517,32 €	1 502,73 €	1 219,35 €	1 414,15 €	1 623,85 €	1 811,00 €
			505	1 522,78 €	1 491,13 €	1 276,62 €	1 354,06 €	1 624,59 €	1 821,13 €
		20 - 29	1	128,18 €	128,18 €	128,18 €	128,18 €	128,18 €	128,18 €
	Indéterminée		1	128,18 €	128,18 €	128,18 €	128,18 €	128,18 €	128,18 €
			664	1 699,89 €	1 560,46 €	1 304,94 €	1 386,21 €	1 820,12 €	2 216,00 €
	Hommes	A	30 - 39	4	2 905,94 €	2 469,72 €	2 433,88 €	2 456,67 €	2 918,99 €
40 - 49			13	3 100,85 €	3 147,88 €	2 216,88 €	2 469,62 €	3 694,35 €	3 751,11 €
50 - 59			13	3 382,35 €	2 965,87 €	2 566,09 €	2 855,33 €	4 330,53 €	4 607,84 €
60 - 69			6	4 168,85 €	3 441,77 €	2 656,73 €	2 708,32 €	4 563,88 €	6 408,06 €
		36	3 358,85 €	3 018,77 €	2 396,00 €	2 620,13 €	3 822,96 €	4 540,61 €	
B		20 - 29	1	1 537,51 €	1 537,51 €	1 537,51 €	1 537,51 €	1 537,51 €	1 537,51 €

<sup>5</sup> **Le salaire médian** est le salaire tel que la moitié des agents de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des agents de la population considérée.

**Le premier décile** est le salaire ou revenu au-dessous duquel se situent 10 % de l'effectif.

**Le premier quartile (Q1)** est la plus petite valeur de la série telle qu'au moins 25% des valeurs sont inférieures ou égales à (Q1). **Le troisième quartile (Q3)** est la plus petite valeur de la série telle qu'au moins 75% des valeurs sont inférieures ou égales à (Q3)

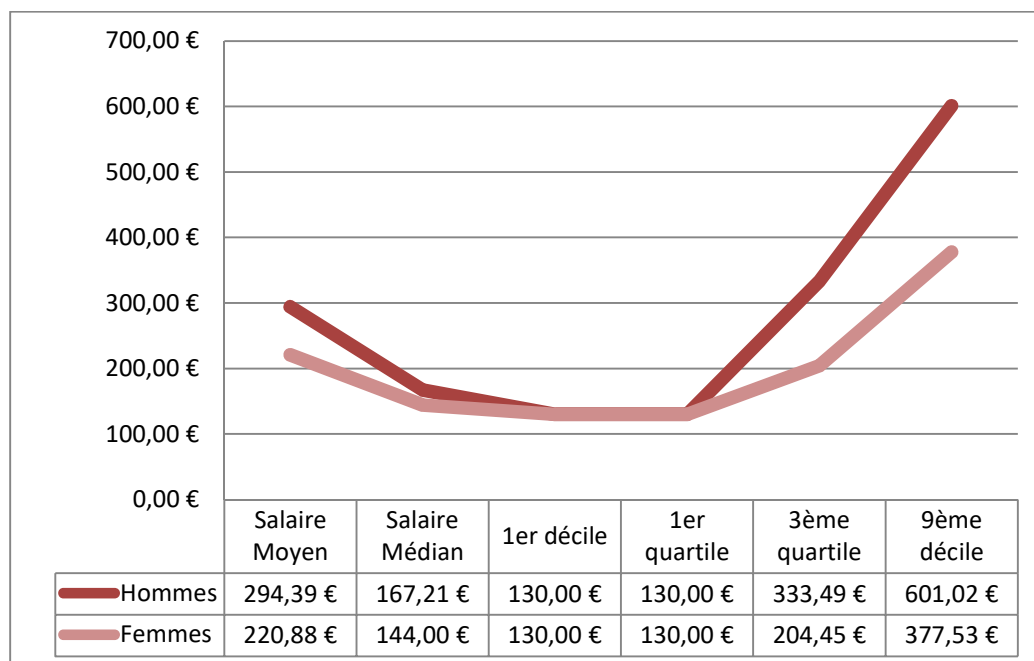
**Le neuvième décile** est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des agents.



	C	30 - 39	6	1 802,41 €	1 677,72 €	1 514,30 €	1 526,87 €	2 002,04 €	2 215,22 €	
		40 - 49	25	2 188,53 €	2 079,33 €	1 727,67 €	1 845,34 €	2 334,19 €	2 779,79 €	
		50 - 59	28	2 313,21 €	2 303,28 €	1 917,91 €	1 948,70 €	2 576,67 €	2 696,45 €	
		60 - 69	2	1 603,62 €	1 603,62 €	987,09 €	1 218,29 €	1 988,94 €	2 220,14 €	
			62	2 178,10 €	2 098,47 €	1 643,61 €	1 875,89 €	2 437,11 €	2 674,71 €	
		10 - 19	1	1 337,81 €	1 337,81 €	1 337,81 €	1 337,81 €	1 337,81 €	1 337,81 €	
		20 - 29	30	1 589,29 €	1 529,29 €	1 353,06 €	1 367,07 €	1 734,20 €	1 858,76 €	
	Indéterminée	30 - 39	82	1 641,59 €	1 553,15 €	1 330,78 €	1 373,89 €	1 784,28 €	2 162,04 €	
		40 - 49	144	1 799,38 €	1 678,92 €	1 397,05 €	1 535,48 €	1 946,15 €	2 456,87 €	
		50 - 59	132	1 808,79 €	1 769,00 €	1 441,43 €	1 581,52 €	2 023,76 €	2 285,18 €	
		60 - 69	33	1 885,24 €	1 721,38 €	1 447,24 €	1 558,48 €	2 162,06 €	2 565,42 €	
			422	1 762,35 €	1 684,92 €	1 354,06 €	1 499,37 €	1 935,42 €	2 340,37 €	
		20 - 29	1	927,06 €	927,06 €	927,06 €	927,06 €	927,06 €	927,06 €	
		30 - 39	1	1 254,50 €	1 254,50 €	1 254,50 €	1 254,50 €	1 254,50 €	1 254,50 €	
			2	1 090,78 €	1 090,78 €	959,80 €	1 008,92 €	1 172,64 €	1 221,75 €	
			522	1 919,26 €	1 745,84 €	1 354,17 €	1 535,28 €	2 137,86 €	2 616,70 €	
	VILLE DE NANCY			1186	1 796,44 €	1 632,72 €	1 327,44 €	1 447,23 €	1 953,21 €	2 445,61 €

Les rémunérations ont été rapportées en équivalent temps plein.

Ces écarts peuvent s'expliquer en partie par le versement des primes :



De plus, les femmes occupent plus souvent les postes les moins rémunérateurs.

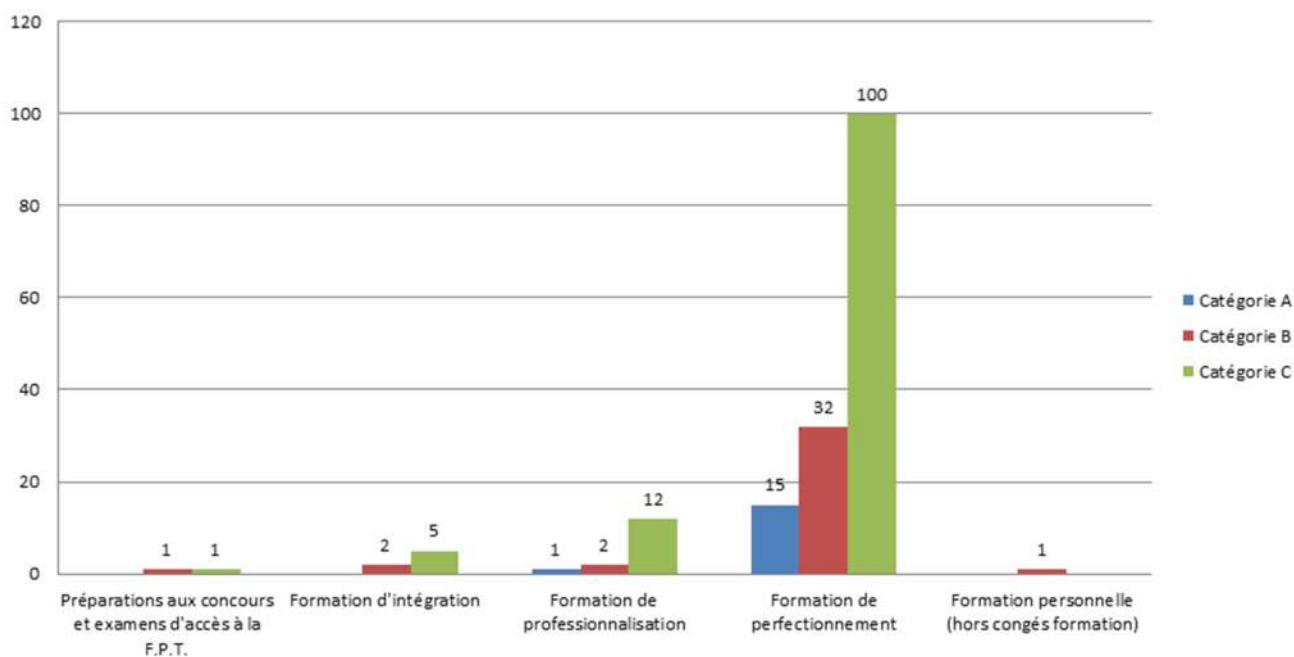
## La formation

En 2020, **172 femmes** ont participé à une formation et **239 hommes**.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	8	13	2	3	26
Catégorie B	31	33	2	5	71
Catégorie C	196	116	0	2	314
<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>162</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>411</b>

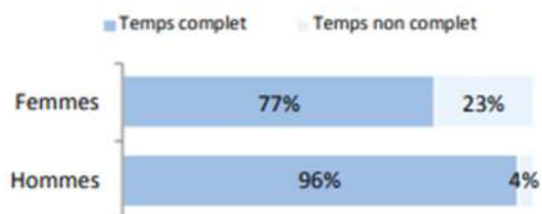
Les formations suivies sont principalement des formations de professionnalisation ou de perfectionnement.

Le contexte sanitaire n'a pas favorisé les départs en formation en 2020.

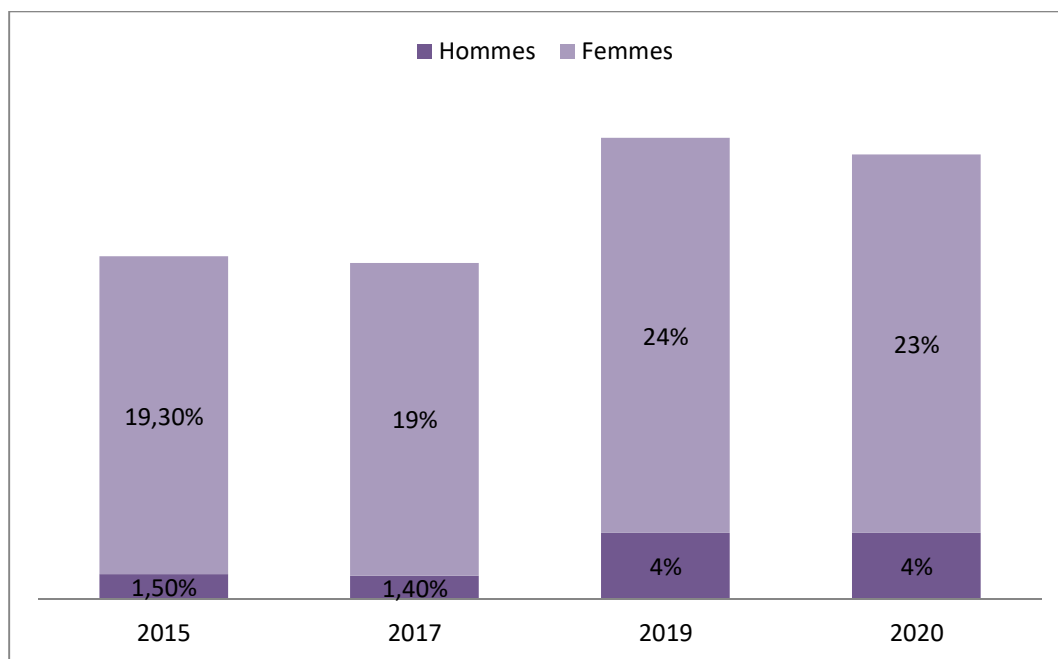


## Le temps de travail

### ➡ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



La majorité des emplois à temps non complet sont occupés par des femmes.

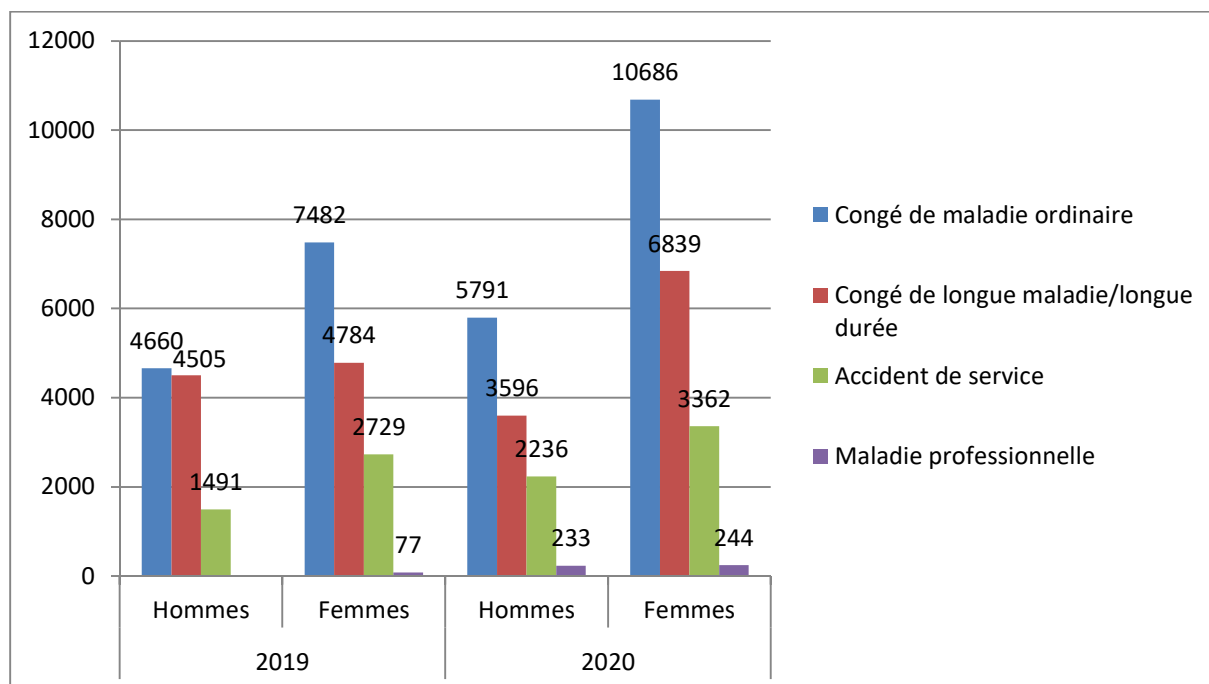


Cette différence de proportion d'agents à temps non complet entre les femmes et les hommes peut s'expliquer par le type de métiers à temps non complet dans le domaine de l'Education principalement.

## Les absences pour raison de santé

En 2020, tous motifs confondus, les absences des agents sur emploi permanent sont réparties pour **64%** chez les femmes contre **36%** chez les hommes ; le taux est supérieur au taux de féminisation de la Ville qui est de **56%**.

En 2019, tous motifs confondus, les absences des agents sur emploi permanent étaient répartis pour **59%** chez les femmes et **41%** chez les hommes; le taux de féminisation était de **56%** également.



L'augmentation des arrêts en congé de maladie ordinaire est liée au contexte sanitaire.

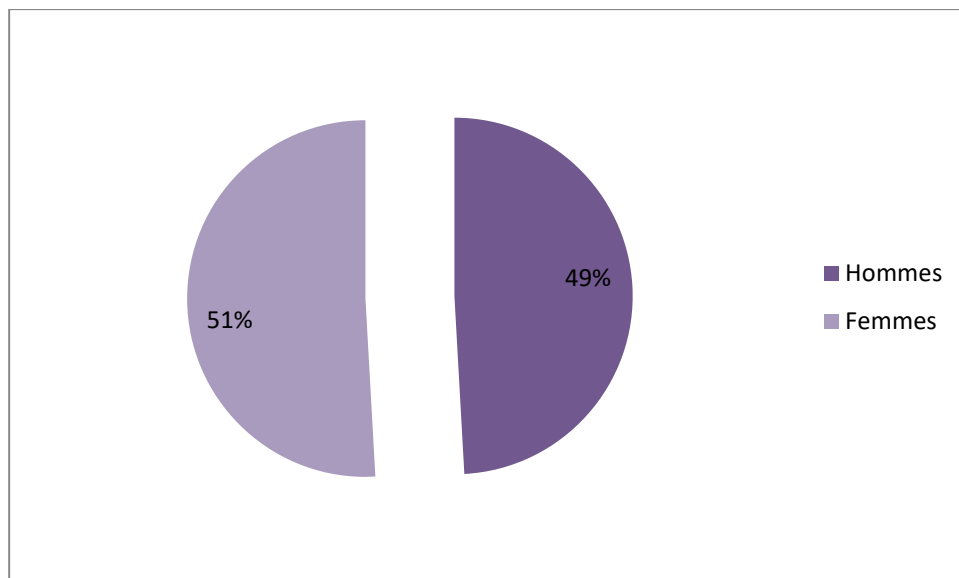
En 2020,

- **65%** des jours d'absence pour congé de maladie ordinaire concernent les femmes.
- **66%** des jours d'absence pour congé de longue maladie/longue durée concernent les femmes.

## Les accidents de service et les maladies professionnelles

En 2020, **112** accidents ont été répertoriés à la Ville de Nancy, les victimes se répartissent entre **55** femmes et **57** hommes.

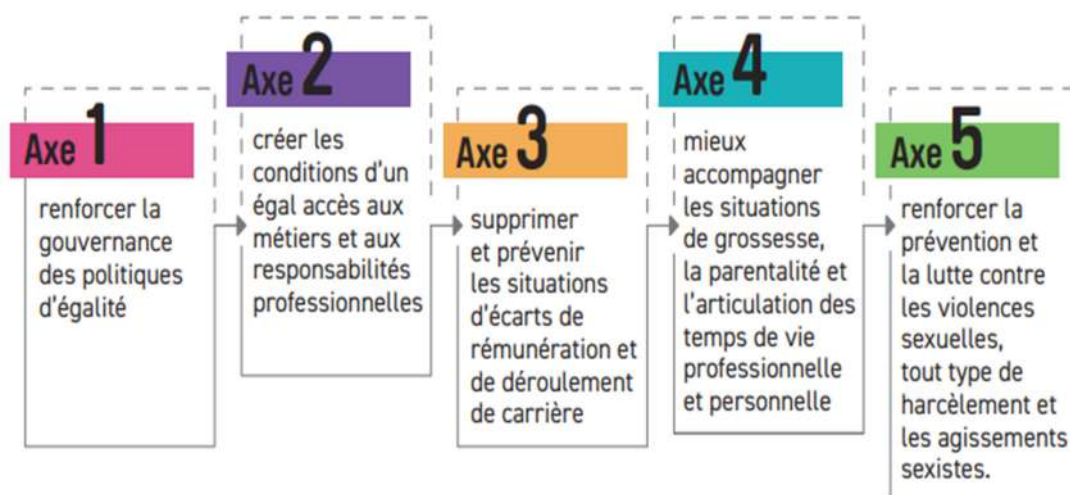
En 2019, sur **166** accidents répertoriés, les victimes se répartissaient entre **80** hommes et **86** femmes.



# PRESENTATION DU BILAN DE L'ANNEE 2021 ET DES PROJETS 2022

## TITRE 2

Convaincue du rôle qu'elle doit jouer et inscrivant la question de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un principe transversal de sa politique municipale, la Ville de Nancy s'est engagée dans l'élaboration d'un plan d'actions visant à formaliser son engagement. Ce plan d'actions a été présenté au Comité Technique du 30 mars 2021, puis au Conseil Municipal du 12 avril 2021. Les axes du plan sont rappelés ici :



La première étape a été, en 2021, l'installation d'un comité de pilotage, instance municipale dédiée. Ce COPIL est notamment chargé d'évaluer la situation de la collectivité en matière d'égalité, traduire les axes du plan en propositions d'actions, opérer les choix stratégiques, suivre la mise en œuvre des actions et piloter la communication autour de la démarche.

De nombreuses actions ont été conduites au cours de l'année 2021, témoignant de la dynamique engagée : mise en place d'un réseau de référents égalité, organisation d'actions de formation, collaboration avec le CCAS de Nancy et la Métropole du Grand Nancy dans l'organisation de la semaine de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ou encore la mise en œuvre de mesures de déprécarisation en faveur de certains personnels.

La dynamique sera maintenue en 2022, avec particulièrement un renforcement de la communication autour des actions menées par la collectivité, la poursuite des actions de formation, ou encore l'identification des disparités dans les rémunérations selon le genre.

Aussi, et conformément à la réglementation en vigueur (loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et décret n°2015-761 du 24 juin 2015), le présent document présente les actions mises en œuvre en matière d'égalité entre les hommes et les femmes au cours de l'année 2021 ainsi que les projets d'actions pour 2022. En [annexe 1](#) figure également la synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle, telle qu'issue du « Rapport Social Unique ». (Données de l'année 2020)

## Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Afin de permettre l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ce plan, un **comité de pilotage** a été constitué ; il est chargé des missions suivantes :

- Evaluer la situation de la collectivité en la matière
- Traduire les axes en propositions d'actions, opérer les choix stratégiques, identifier les ressources
- Suivre la mise en œuvre des actions, prévoir leur évaluation
- Piloter la communication autour de la démarche

### 2 réunions organisées :

#### Le 07/06/2021 :

Ordre du jour :

- Installation du Comité de Pilotage
- Rappel des 5 axes
- Le rôle du Comité de Pilotage
- La création d'un réseau de référents (appel à candidatures)
- Les actions en cours et à réaliser



#### Le 11/10/2021 :

Ordre du jour :

- La nomination des référents égalités
- Le plan de formation pour promouvoir l'égalité F/H : actions conduites et en cours
- L'organisation de la semaine de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles en lien avec la Métropole du Grand Nancy

### Création du réseau des référents :

Lors du comité de pilotage, il a été proposé de constituer un réseau de référents égalité, dont les membres, agent(es) volontaires au sein des Directions, bénéficieraient de **formations spécifiques**. Le rôle de ces référents sera d'assurer un relais d'informations auprès des agents. Ils assureront également un rôle de facilitateur sur le terrain pour la mise en œuvre des actions du plan.

Les missions des référents sont :

- *informer ;*
- *mener des actions de sensibilisation ;*
- *conseiller les agents et les services de leur structure ;*
- *participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle ;*
- *suivre la mise en œuvre des actions menées par la collectivité.*



Des appels à candidatures ont été réalisés dans le journal interne (IN) du mois de juin 2021 et sur l'Intranet le 01/07/2021.



Suite à cet appel à candidatures, la Ville compte désormais 10 candidates au rôle de référent :

NOM	Prénom	Poste actuel
AKTAS	Emine	Assistante RH
BRASSEUR	Emilie	Chargée d'accueil et de médiation à la Médiathèque Manufacture
LE GUEVEL	Muriel	Assistante de direction et de production
LEVIEUX	Aline	Responsable du Service Absentéisme – Accueil de l'enfant - Retraites/Médailles
MORVILLE	Rachel	Secrétaire
OSTER	Célestine	Coordinatrice Contrat Territorial - Education Artistique et Culturelle
TAFFOREAU	Anne	Instructrice Déclaration d'Intention d'Aliéner
VENCK	Christelle	Assistante de Monsieur Bora YILMAZ Adjoint au maire et des élus du Pôle Citoyenneté et Quartiers
YETTOU	Claudine	Directrice - Pôle Petite Enfance – CCAS

Les référentes ont suivi 2 journées de formation animée par le groupe Egaé, les 21 et 22/10/2021.

### *Projets d'actions 2022 :*

- Présenter le bilan des actions entreprises en 2021 et les projets 2022 en Comité Technique et en Conseil Municipal
- Améliorer la communication autour des dispositifs proposés par la collectivité, notamment, garantir l'information du plus grand nombre sur ces dispositifs
  - Animer le réseau des référents, le cas échéant, proposer de nouvelles formations
- Rechercher de nouveaux candidats ou candidates pour assurer la fonction de référent égalité

## Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.

La sensibilisation, l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations constitue une priorité afin de faire évoluer les comportements.

Pour promouvoir l'égalité professionnelle, un dispositif de formation sous forme de modules mis en œuvre par le CNFPT permet d'accompagner l'ensemble des agents sur la totalité des métiers : ligne hiérarchique, supérieure, ressources humaines, communicants, référents égalité, agents en contact avec la jeunesse (bibliothécaires, moniteurs sportifs, etc.). En travaillant sur les représentations, les préjugés et les idées reçues, ces formations ont pour objectif de créer une dynamique collective pour passer de l'égalité dans les textes à la réalité.

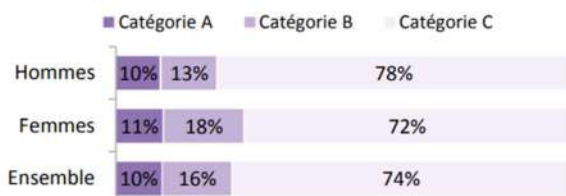
Dans le cadre des recrutements, de la promotion et de l'avancement, la Ville s'engage à favoriser les nominations équilibrées dans l'encadrement.

### La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 1 homme

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 539,3 fonctionnaires hommes
- 583,5 fonctionnaires femmes
- 12,9 contractuels hommes
- 25,9 contractuelles femmes

### ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	57%	64%	54%

### ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	36%	64%
Culturelle	65%	35%
Sportive	33%	67%
Médico-sociale	100%	
Police	32%	68%
Incendie	-	-
Animation	71%	29%

Les filières d'emploi présentent une répartition sexuée marquée.

Pour 4 filières (administrative, culturelle, médico-sociale, animation), les taux de féminisation sont bien au-dessus de la moyenne.

La Mairie de Nancy compte 57% de femmes relevant de la catégorie hiérarchique A, 64% de la catégorie B (principalement dans les filières administrative et culturelle) et 54% de la catégorie C.

### *Projets d'actions 2022 :*

- Veiller à favoriser des nominations équilibrées dans les procédures d'avancement
- Favoriser un recrutement transparent et inclusif (création d'un guide du recrutement, qui mettra en évidence les règles à observer en matière de non-discrimination)
- Poursuivre la mise en œuvre du plan de formation
- Développer le conseil en évolution professionnelle

### Axe 3 : supprimer et prévenir les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière

Dans le cadre du comité de pilotage, l'objectif est d'identifier les causes des écarts de rémunération pour pouvoir intégrer dans le plan d'actions des mesures correctrices sur le long terme.

#### ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	52 462 €	48 980 €	35 013 €	32 791 €	27 087 €	26 934 €
Technique	62 894 €	64 332 €	37 780 €	33 739 €	30 953 €	25 569 €
Culturelle	44 589 €	45 185 €	31 003 €	31 345 €	27 916 €	26 456 €
Sportive			33 462 €	33 370 €	s	
Médico-sociale	s	56 182 €		s		26 982 €
Police			46 260 €	s	36 271 €	31 859 €
Incendie						
Animation			s	s	25 151 €	23 721 €

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

#### Mesures d'amélioration des conditions d'emploi prises en 2021 (Comité Technique du 09/07/2021) :

L'ordre du jour de ce comité portait sur l'amélioration des conditions d'emplois des agents de la Direction de l'Education. Les mesures mises en place sont les suivantes :

- *Accès à l'emploi titulaire* : les agents techniques des écoles sont recrutés par voie contractuelle, et pouvaient accéder à l'emploi titulaire après quatre années de service. Il est proposé de réduire ce délai à deux ans. Cette mesure s'appliquerait également aux animateurs (à l'exception des personnels étudiants qui n'ont pas vocation à intégrer définitivement la collectivité). Près de 60 agents seraient concernés par la mesure, applicable à compter de la rentrée scolaire 2022/2023.
- *Modification des horaires de travail* : Il est proposé de modifier dès le 1<sup>er</sup> septembre 2021 les horaires des agents techniques de restauration scolaire afin que la pause déjeuner soit intégrée dans le temps de travail.
- *Augmentation du taux d'emploi – accès aux emplois proposés lors de la période estivale* : En 2022, une partie des emplois estivaux sera proposé aux agents à temps non complet volontaires qui souhaitent augmenter leur taux d'emploi.

### *Projets d'actions 2022 :*

- Développer l'analyse des rémunérations,
- Identifier les sources de disparités de rémunération selon le genre,
- Poursuivre les mesures d'amélioration des conditions d'emploi des personnels, réaliser des études sur certains services

## **Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**

Outre les dispositifs existants qui ont été renforcés pour protéger les femmes en situation de grossesse (suppression du jour de carence pour tout arrêt maladie, coparentalité, ASA possible pendant la période de crise sanitaire), la Ville encouragera les nouvelles formes d'organisation du travail (type télétravail) au bénéfice de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, comme le précisent les lignes directrices de gestion.

Conçu comme une mesure d'amélioration des conditions de travail et comme une façon de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, la mise en place du télétravail qui est pour l'instant en expérimentation va se généraliser courant 2022. (Un groupe de travail a déjà été organisé en 2021)

### *Projets d'actions 2022 :*

- Communiquer autour des dispositifs statutaires qu'il est possible de mobiliser en lien avec l'accueil de l'enfant
- Réflexion autour de l'instauration d'un dispositif d'accompagnement à la reprise de fonctions suite à une absence liée à l'accueil d'un enfant
- Poursuivre la mise en œuvre du télétravail

## **Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, tout type de harcèlement et les agissements sexistes.**

### **Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes**

La Ville a conventionné avec le Centre de Gestion de Meurthe et Moselle pour la mise en place du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes. Ce dispositif permet à tout agent, quel que soit son statut (fonctionnaire, stagiaire, contractuel de droit public ou de droit privé, apprenti...), de signaler des actes, comportements, propos ou écrits qui, par leur caractère dégradant ou leur répétition, contribuent à nuire psychologiquement ou physiquement à la personne qui en est victime.

Les objectifs du dispositif sont :

- recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes,
- les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés,
- recueillir les signalements des témoins de tels agissements.

L'ensemble des agents a été informé via le IN du mois de juin 2021 de la mise en place du dispositif.

La procédure de saisine du Centre de Gestion figure en [annexe 2](#) du rapport.

### **Formations des personnels :**

La Ville a organisé, en 2021, des actions de formation pour lutter contre les inégalités et les violences sexistes et sexuelles ; les actions suivantes ont été organisées :

- Accueillir un public transidentitaire
- Formation de prévention des violences faites aux femmes (à destination des policiers municipaux)

Les actions tels qu'inscrites au plan de formation se poursuivront en 2022.

Le plan de formation figure en [annexe 3](#) du rapport.

Par ailleurs, dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes (25 novembre 2021), une semaine de sensibilisation a été organisée en lien avec la Métropole du Grand Nancy et le CCAS, du 22 au 26 novembre 2021.



Ont ainsi été organisées les actions suivantes :

- Formation des encadrants sur le thème de la prévention des violences sexuelles et sexistes : repérer les situations à risque et savoir réagir
- Formation du personnel des ressources humaines et des représentants du personnel sur le thème de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les stéréotypes
- Formation des agents sur le thème de la prévention des violences sexuelles et sexistes : savoir différencier une blague lourde, le harcèlement sexuel et une agression sexuelle

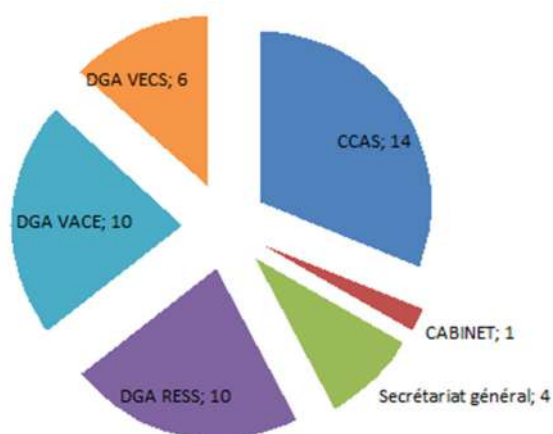
Le programme figure en [annexe 4](#) du rapport.

La participation aux différentes actions organisées à l'occasion de cette semaine figure ci-dessous.

### Participation :

Encadrants	45
Représentants du personnel	5
Ateliers	72
Policiers municipaux	25

### Encadrants :

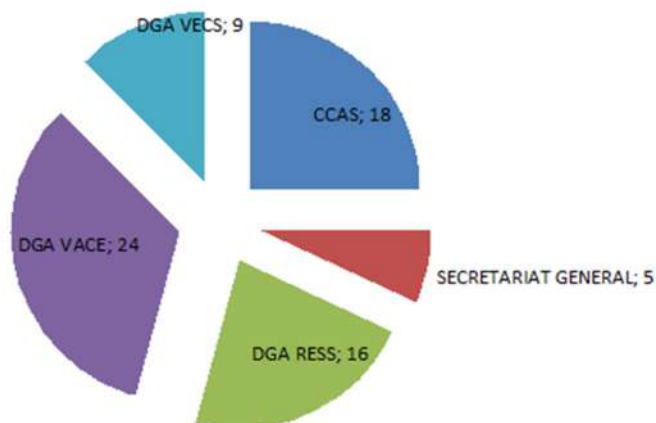


*VECS : VILLE EDUCATIVE, CULTURELLE ET SOLIDAIRE*

*VACE : VILLE ATTRACTIVE, CITOYENNE, ECOLOGIQUE*

*RESS : RESSOURCES*

## Ateliers :



## Communication autour des actions mises en œuvre :

Une communication a également été réalisée auprès des Nancéiens et des Nancéiennes, tant sur les actions menées en interne qu'en externe.

Cette communication figure en [annexe 5](#) du rapport.

### *Projets d'actions 2022 :*

- Prévoir un temps spécifique de formation des référents égalité sur le fonctionnement du dispositif de signalement,
- Communiquer régulièrement sur le dispositif de signalement,
- Organiser, en lien avec le CCAS et la Métropole du Grand Nancy, le programme de la semaine de lutte contre les violences sexistes et sexuelles,
- Répondre à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle afin de financer nos projets,
- Poursuivre le partenariat avec le CNFONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE dans