

# Nancy,

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

*Données 2021*

---

## CHIFFRES DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

### Effectifs et caractéristiques des agents de la Ville de Nancy P.4

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.20

L'organisation et le temps de travail

Les absences pour raison de santé,

Les accidents de service et les maladies professionnelles

## PRESENTATION DU BILAN DE L'ANNEE 2022 ET DES PROJETS 2023

### Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité P.23

### Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles P.27

### Supprimer et prévenir les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière P.30

### Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle P.33

### Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, tout type de harcèlement et les agissements sexistes. P.35

**Annexe 1** : Dispositif de signalement

**Annexe 2** : Programme de la semaine de sensibilisation du 22/11/2022



TITRE 1



TITRE 2

# CHIFFRES DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## TITRE 1

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique (**RSU**) alimenté par une base de données sociales.

La loi de transformation de la fonction publique a en outre instauré l'obligation d'élaborer, en ce qui concerne la politique de ressources humaines, un plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette loi prévoit en outre que l'ensemble des collectivités locales propose un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, afin d'orienter et d'accompagner les agents s'estimant victimes de tels actes, ainsi que ceux qui souhaiteraient témoigner de tels agissements.

La Ville de Nancy est pleinement engagée en faveur de l'égalité professionnelle, et a ainsi instauré un comité de pilotage dédié à cette thématique depuis juin 2021. De nombreuses actions ont été menées depuis sa création.

Cette synthèse reprend les principaux indicateurs du rapport de situation comparée au 31 décembre 2021 réalisé par extractions des données du RSU ainsi que les actions conduites sur l'année 2022 et les projets prévus pour l'année 2023.

## 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.

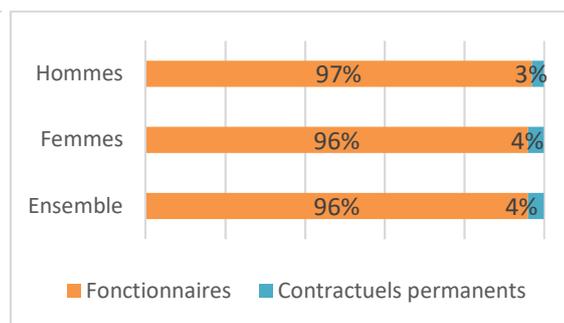
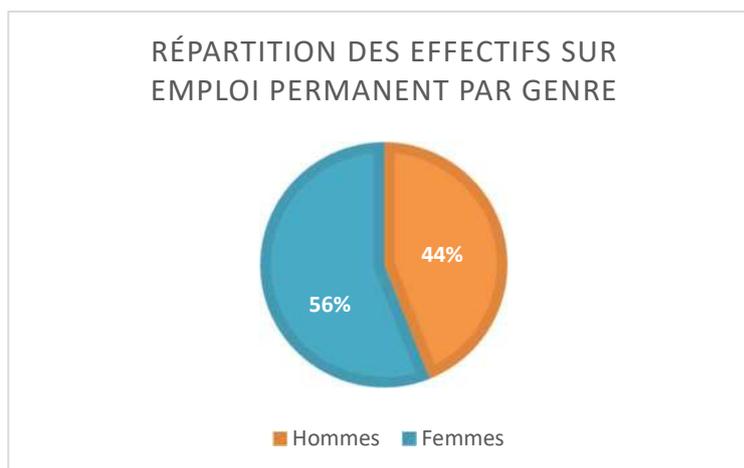
La Fonction publique hospitalière constitue le versant le plus féminisé avec **78,0 %** de femmes (+1,3 point en dix ans). En particulier, dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, cette part atteint **87,5 %**.

**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 2021 le taux de féminisation est moins élevé que le taux national dans la fonction publique avec un taux de **56%**.

- Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 712 femmes et 565 hommes sur emploi permanent.

- 4% des femmes sont contractuelles permanentes contre 2% des hommes.

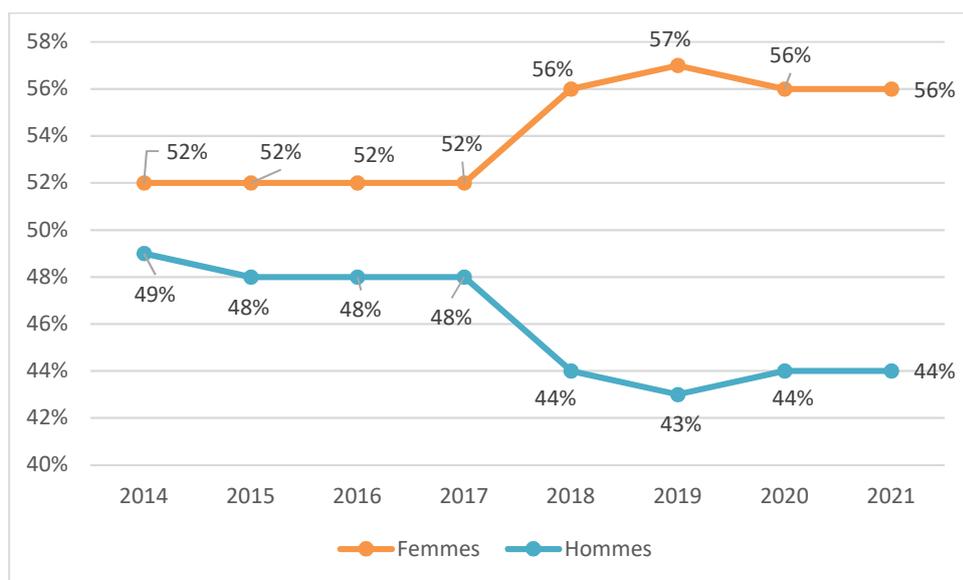


- 55% des fonctionnaires sont des femmes et 45% sont des hommes.
- 65% des contractuels permanents sont des femmes et 35% sont des hommes.

**A noter : La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel : 2 femmes et 2 hommes.**

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

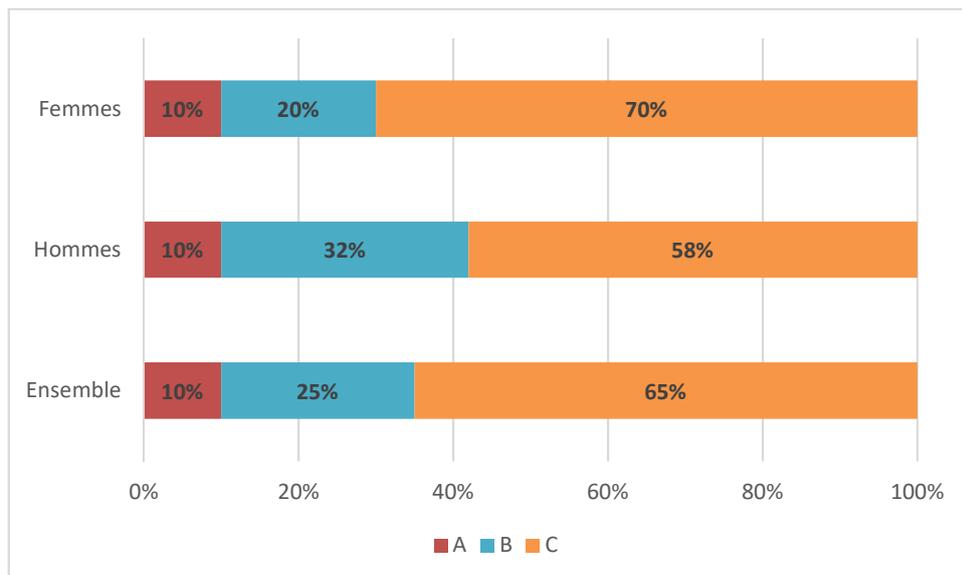
Le taux de féminisation a augmenté (+ 4 points) sur les emplois permanents depuis 2014.



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).

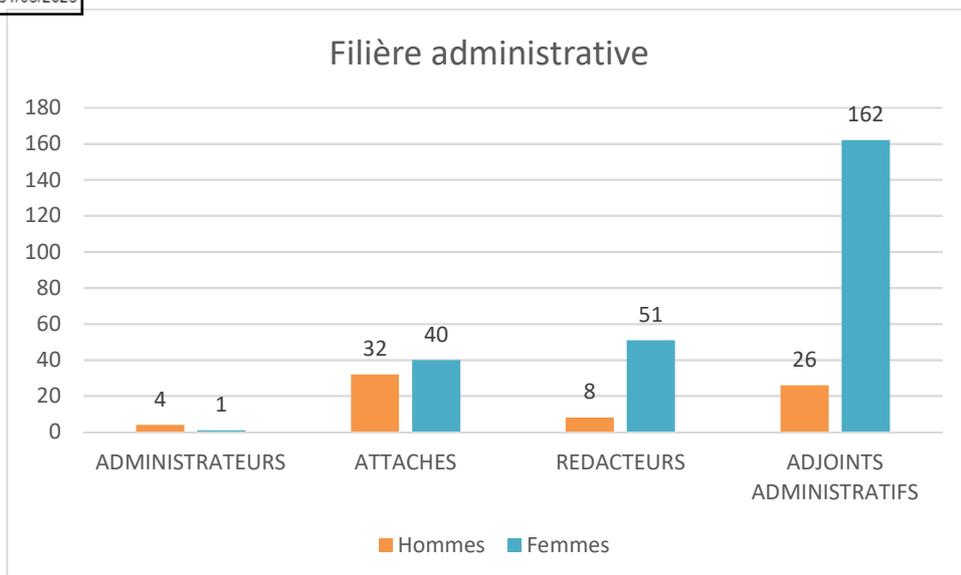
A la Ville de Nancy comme dans la Fonction publique territoriale de façon générale, les filières d'emploi présentent une répartition sexuée marquée. Pour **4 filières** administrative, culturelle, médico-sociale, animation, les taux de féminisation sont au-dessus de la moyenne.



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie A	56%
	Catégorie B	56%
	Catégorie C	60%

Filière	Femmes	Hommes
<b>Administrative</b>	78%	22%
<b>Technique</b>	37%	63%
<b>Culturelle</b>	65%	35%
<b>Sportive</b>	36%	64%
<b>Médico-sociale</b>	100%	*
<b>Police</b>	30%	70%
<b>Incendie</b>	*	*
<b>Animation</b>	75%	18%

Dans la filière administrative, les femmes représentent **78%** des effectifs.

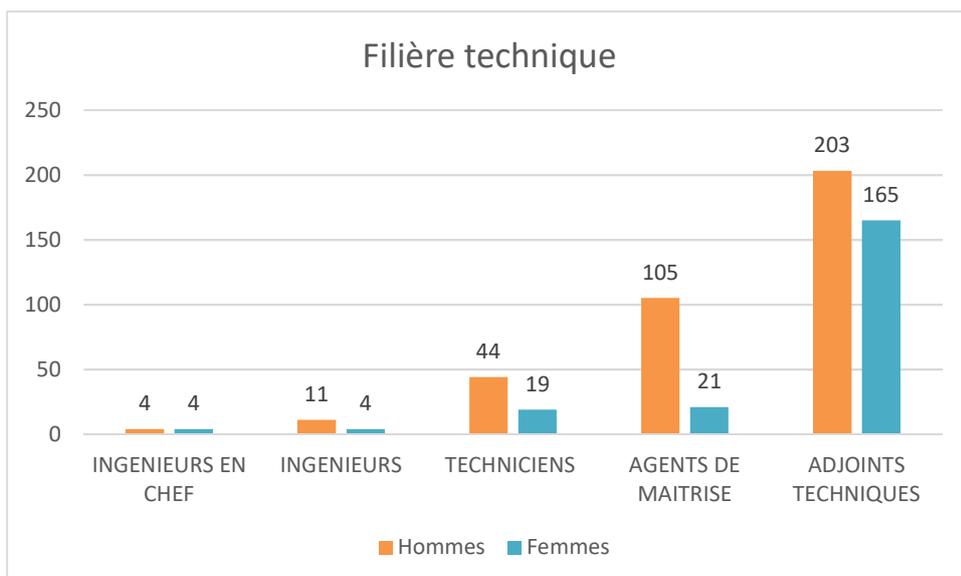


Cette tendance est inverse dans la filière technique où les hommes représentent 63% des effectifs.

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

- **Ingénieurs : 73%**
- **Agents de maîtrise : 83%**
- **Techniciens : 70%**

En 2021, on constate une égalité parfaite entre les femmes et les hommes, s'agissant de la catégorie A+, soit les agents titulaires d'un grade du cadre d'emplois des ingénieurs en chef. Ce cadre d'emplois comprenait 55% d'hommes en 2020.

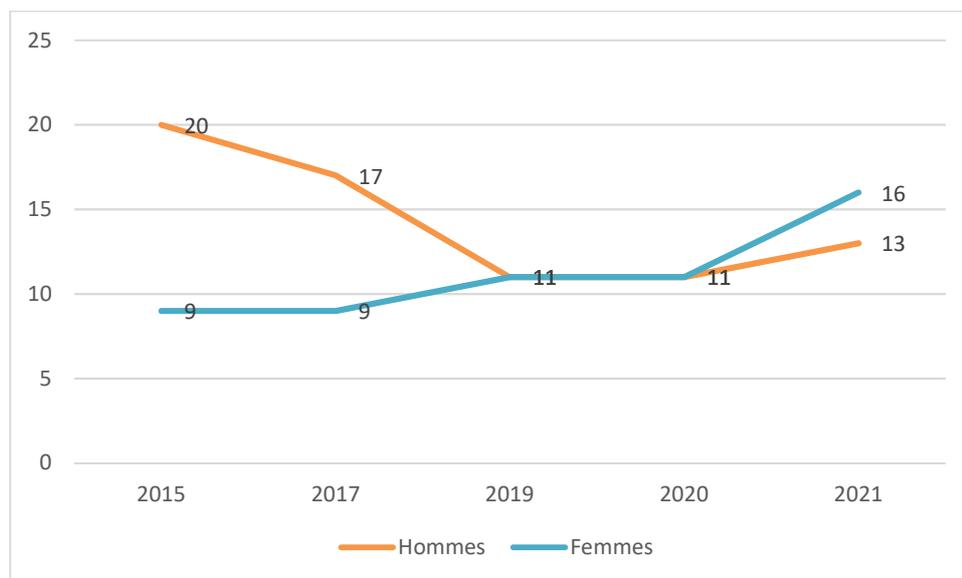


## Dans les emplois de direction

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 2021, **55%** des postes sont occupés par des femmes, contre 52% en 2020.



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 2021, le poste de Directeur Général des Services est occupé par une femme, les 3 postes de DGA sont occupés par 1 femme et 2 hommes.

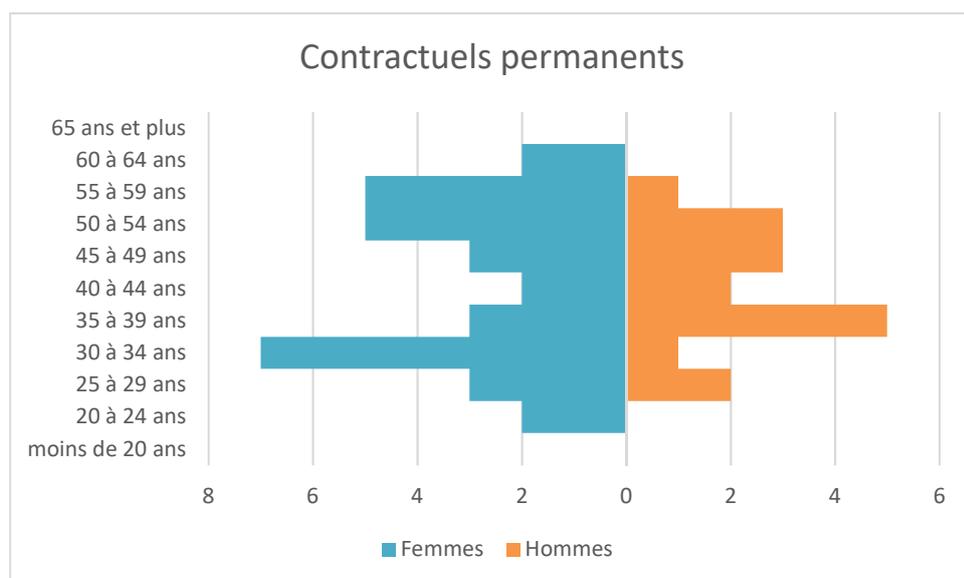
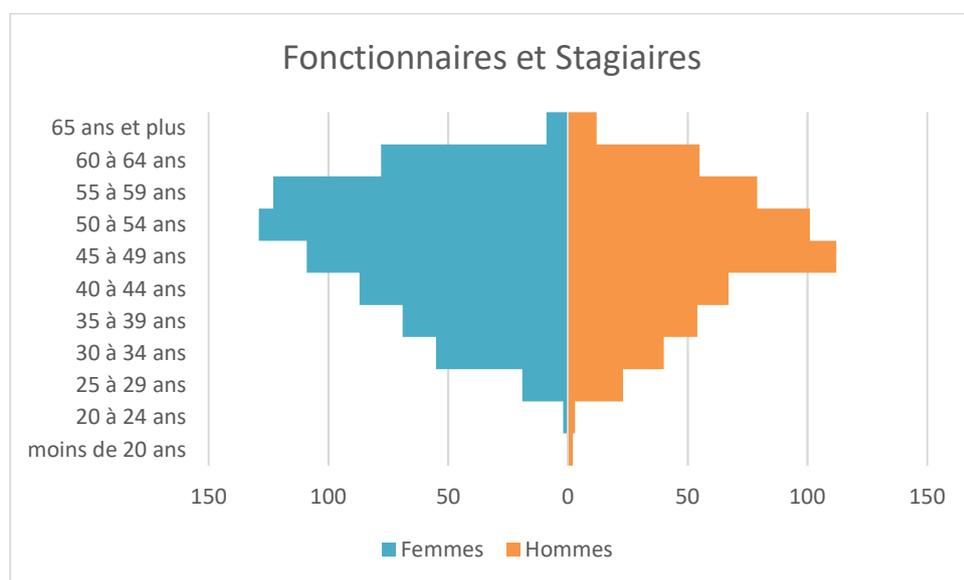
## Les âges

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 ans**. (48,5 ans en 2020)

**47%** des agents sont âgés de 50 ans et plus.



## 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.

### Agents BOETH sur un emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	2	2	0	0
B	4	4	0	0
C	35	54	5	4

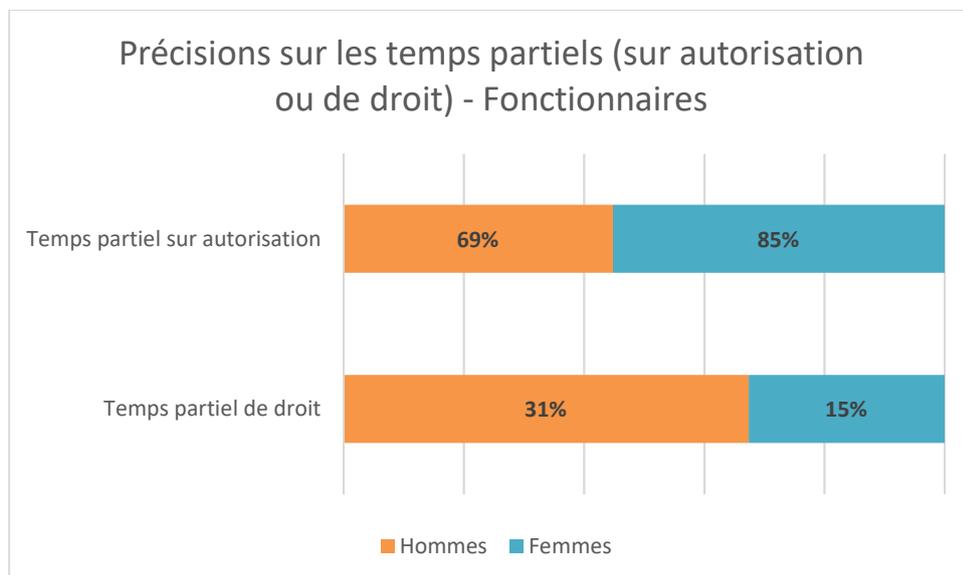
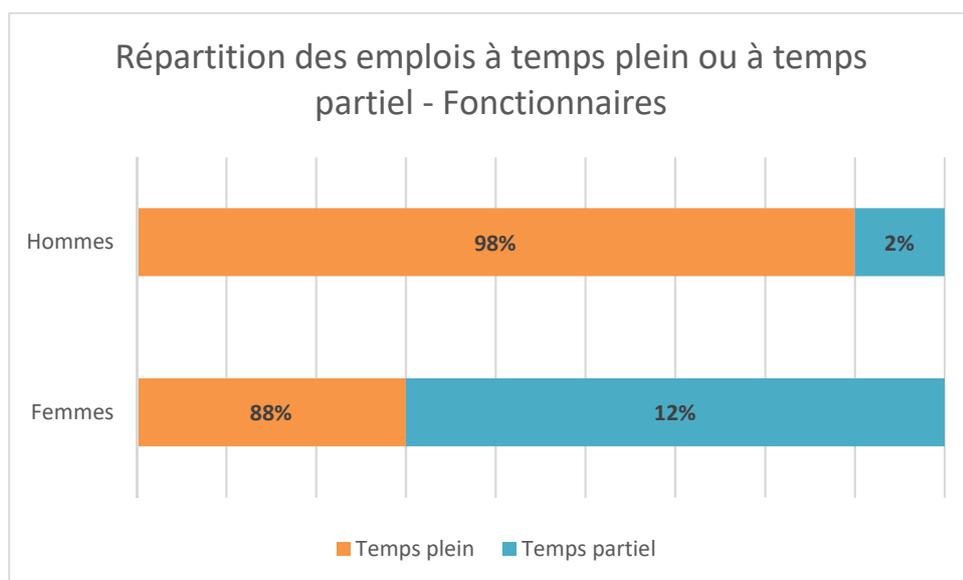
A la Ville de Nancy, **58%** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des femmes. (65% en 2020)

## 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 2021, **12%** des femmes ont sollicité et obtenu un temps partiel<sup>4</sup>.



<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)

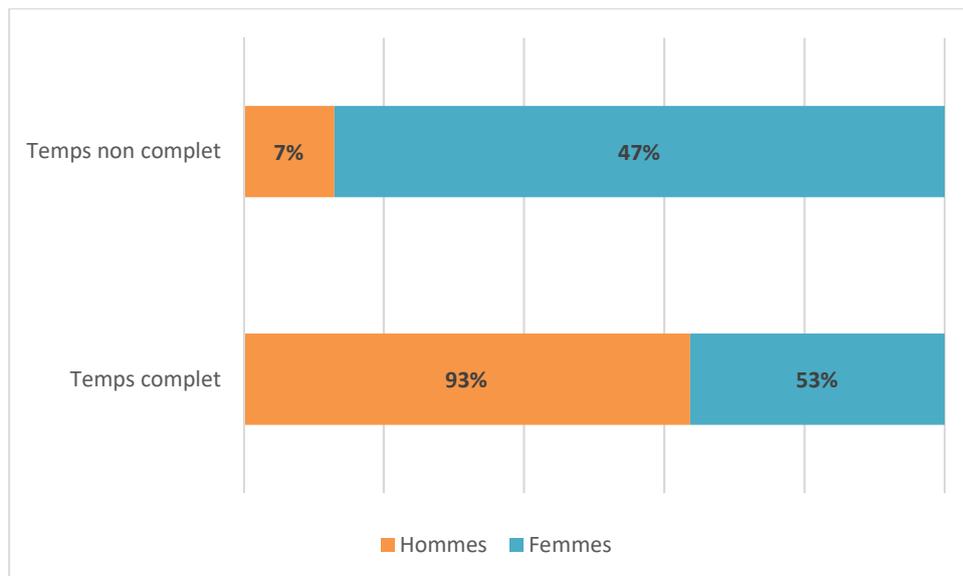
## Les flux de personnels

### Les recrutements

Dans la Fonction publique territoriale et la Fonction publique hospitalière, le nombre de sortants augmente davantage que le nombre d'entrants.

#### ➤ Arrivées de fonctionnaires dans l'année 2021

En 2021, on dénombre 106 arrivées :



A la Ville de Nancy, **57%** des fonctionnaires recrutés sont des femmes.

#### ➤ Arrivées de contractuels sur emploi permanent dans l'année 2021

En 2021, 15 arrivées à temps complet :

A la Ville de Nancy, **64%** des contractuels recrutés sur des emplois permanents sont des femmes.

## Les parcours professionnels : promotion et avancement de grade

En 2021, **50 femmes** ont été stagiairisées ou titularisées, soit 58% du nombre de stagiairisations et de titularisations au sein de la Ville de Nancy.

### Titularisations et stages au cours de l'année 2021

*Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2021.*

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	10	13
Prolongation de stage	0	3
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 2021	7	4
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2021	0	0
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2021	19	30

On note une proportion d'agents contractuels nommés stagiaires bien plus importante en 2021 qu'en 2020. En effet, ce sont au total 49 agents (19 hommes et 30 femmes) qui ont eu accès à l'emploi titulaire en 2021, contre 25 en 2020 (4 hommes et 21 femmes). Les chiffres 2021 s'expliquent par la volonté de la Municipalité de permettre l'accès à l'emploi titulaire aux agents exerçant leurs fonctions au sein de la Direction de l'Éducation.

### Avancements et promotion interne dans l'année 2021

#### Avancements

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2021 un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	293	472
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	1	0
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	292	472
. avancement de grade :	31	22
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents	29	22
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	2	0
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	0	0

**Promotion interne**

Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
. Promotion interne sans examen professionnel :	10	4
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	0	1
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	1	1
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	1	1

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux de fonctionnaires bénéficiaires d'un.e										
Avancement d'échelon	48%	52%	48%	53%	47%	53%	46%	54%	<b>38%</b>	<b>62%</b>
Avancement de grade	44%	56%	42%	58%	42%	58%	50%	50%	<b>58%</b>	<b>42%</b>
Promotion interne	82%	18%	82%	18%	54%	46%	69%	31%	<b>65%</b>	<b>35%</b>

Bien que les taux d'accès à la promotion interne et les avancements d'échelon soient supérieurs en 2021 par rapport à 2020 pour les femmes, on peut constater un déséquilibre concernant les avancements de grade réalisés en 2021.

**Les départs à la retraite**

En 2021, **34 fonctionnaires** sont partis à la retraite, **14 hommes** et **20 femmes**.

	Hommes				Femmes			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départ à la retraite	4	1	9	<b>14</b>	3	5	12	<b>20</b>

## 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.

## Écarts de rémunération hommes-femmes

Cet indicateur reprend les informations par ailleurs disponibles dans différents indicateurs du bilan social. Il a pour but de calculer automatiquement les écarts de salaire entre hommes et femmes et n'est pas exporté dans le fichier transmis à la DGCL.

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	39 790	31 880	19,88
Catégorie A	53 600	51 326	4,24
Catégorie B	34 616	33 075	4,45
Catégorie C	27 249	27 870	-2,28
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	33 874	29 021	14,33
Catégorie A	63 533	77 614	-22,16
Catégorie B	38 769	35 673	7,99
Catégorie C	31 819	26 063	18,09
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	31 249	33 020	-5,67
Catégorie A	46 631	45 752	1,89
Catégorie B	31 695	32 037	-1,08
Catégorie C	28 881	27 767	3,86
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	31 426	34 670	-10,32
Catégorie A			
Catégorie B	33 060	34 670	-4,87
Catégorie C	21 997		
<b>FILIERE SOCIALE</b>	24 338	26 899	-10,52
Catégorie A		39 665	
Catégorie B			
Catégorie C	24 338	26 383	-8,40
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>		39 562	
Catégorie A			
Catégorie B		39 562	
Catégorie C			
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	38 142	34 053	10,72
Catégorie A			
Catégorie B	49 150	34 995	28,80
Catégorie C	36 425	33 998	6,66
<b>FILIERE ANIMATION</b>	25 688	24 434	4,88
Catégorie B	31 112	29 795	4,23
Catégorie C	25 196	24 146	4,17
<b>Total</b>	34 374	30 503	11,26

<b>Contractuels sur emploi permanent</b>	<b>Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)</b>	<b>Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)</b>	<b>Ecart (en %)</b>
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	36 104	42 696	-18,26
Catégorie A	36 967	45 311	-22,57
Catégorie B	28 499	26 623	6,58
Catégorie C		21 745	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	38 022	28 994	23,74
Catégorie A	60 470	46 971	22,32
Catégorie B	32 382	25 028	22,71
Catégorie C	36 497	24 267	33,51
<b>FILIERE CULTURELLE</b>		19 071	
Catégorie A			
Catégorie B		19 071	
Catégorie C			
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>		90 922	
Catégorie A		90 922	
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>Total</b>	36 856	38 164	-3,55

Globalement, on constate, pour les fonctionnaires, un écart de plus de 11% dans les rémunérations, les hommes étant ainsi mieux payés. Ce constat, sans être satisfaisant, est cohérent avec les statistiques précédemment présentées, démontrant que les hommes occupent davantage les fonctions supérieures et d'encadrement, mieux rémunérées.

Concernant les contractuels sur emploi permanent, la différence globale est moins marquée, et montre que les femmes sont mieux rémunérées.

## La formation

En 2021, **355 femmes** ont participé à une formation et **331 hommes**.

*Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent, présents au 31/12/2021 et ayant participé à au moins une formation en 2021.*

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	15	39	3	6	63
Catégorie B	36	69	3	4	112
Catégorie C	274	237	0	0	511
<b>Total</b>	325	345	6	10	686

En 2021, l'accès à la formation est quasi-équilibré entre les femmes et les hommes. En 2020, il était constaté un écart important, puisque 239 hommes avaient eu accès à une formation, contre 172 femmes. Ceci pouvait s'expliquer par la nécessité, pour les hommes, particulièrement de la filière technique, de renouveler leurs autorisations de conduite ou habilitations, obligatoires à l'exercice de leurs fonctions, après des périodes de confinement n'ayant pas permis de suivre ces formations.

*Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année*

*ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation*

	Cat A		Cat B		Cat C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	1	1
Formation d'intégration	0	0	0	2	11	60
Formation de professionnalisation	10	22	19	53	126	137
Formation de perfectionnement	5	17	28	35	218	118
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	1	0	0	0

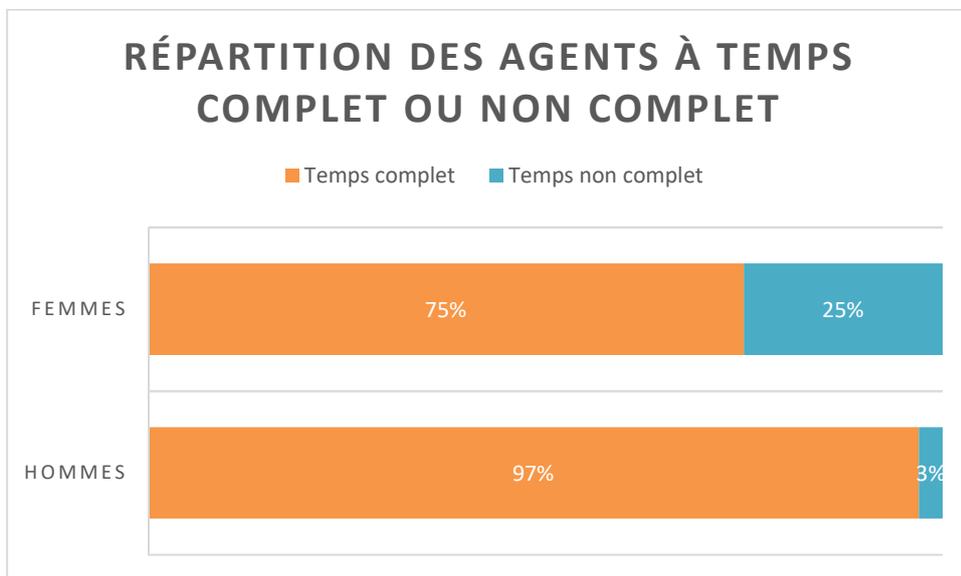
*Nombre total de contractuels occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année*

*ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation*

	Cat A		Cat B		Cat C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	0	0	0	0	0
Formation d'intégration	0	0	0	0	0	0
Formation de professionnalisation	2	6	0	3	0	0
Formation de perfectionnement	3	2	3	2	0	0
Formation personnelle (hors congés formation)	0	0	0	0	0	0

- **49% et 43%** des journées de formations suivies par des fonctionnaires ou des contractuels occupant un emploi permanent sont respectivement des formations de perfectionnement et de professionnalisation.

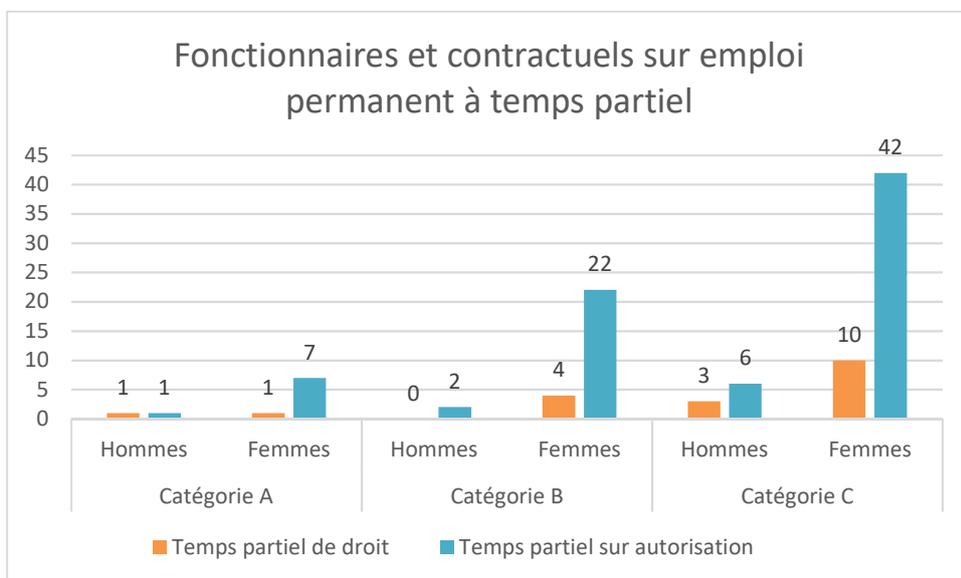
## Le temps de travail



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.

En 2021, **25%** des femmes occupent un emploi à temps non complet (+2 points par rapport à 2020)



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, **13%** des femmes ont sollicités et obtenu un temps partiel en 2021. (-2 points par rapport à 2020)

## Les absences pour raison de santé

En 2021, 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 2021,

- **66%** des jours d'absence pour congé de maladie ordinaire concernent les femmes.
- **62%** des jours d'absence pour congé de longue maladie/longue durée concernent les femmes.

## Les accidents de service et les maladies professionnelles

En 2021, **122** accidents ont été répertoriés à la Ville de Nancy, les victimes se répartissent entre 73 femmes et 49 hommes.

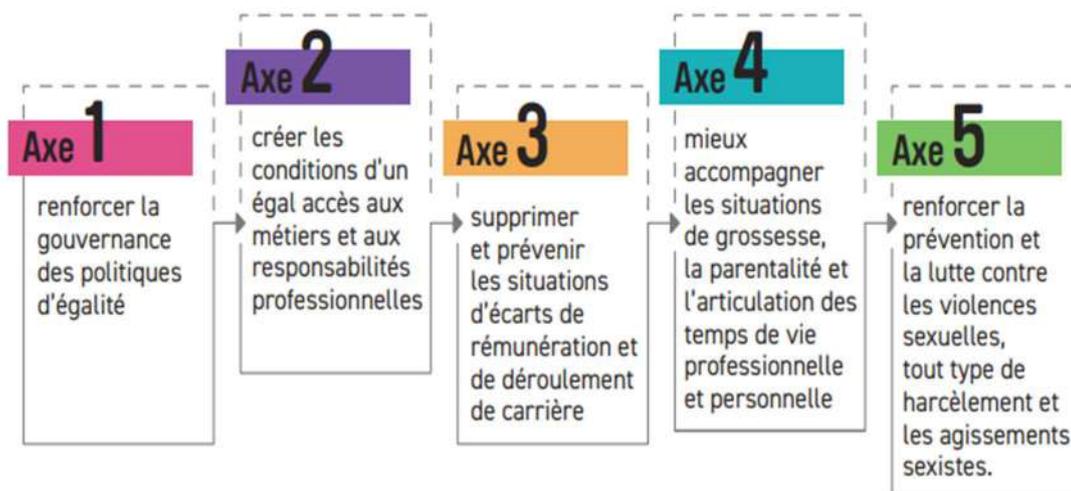
En 2020, **112** accidents ont été répertoriés à la Ville de Nancy, les victimes se répartissent entre **55** femmes et **57** hommes.

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

# PRESENTATION DU BILAN DE L'ANNEE 2022 ET DES PROJETS 2023

## 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 :



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

- **Présenter le bilan des actions entreprises en 2021 et les projets 2022 en Comité Technique et en Conseil Municipal**

Le bilan des actions 2021 et les projets 2022 ont été présentés :

- le 16 mars 2022 au Comité Technique
- le 4 avril 2022 au Conseil Municipal

- **Améliorer la communication autour des dispositifs proposés par la collectivité, notamment, garantir l'information du plus grand nombre sur ces dispositifs**

Une communication générale a été réalisée via le projet d'administration.

L'égalité professionnelle étant un thème central et transverse du projet d'administration, il a été proposé par le service de la Communication interne un document un peu inhabituel avec la fiche de paie du mois d'août 2022.

Il s'agit de la première affiche d'une série de 4, imaginée spécialement pour les agents, sur des thèmes centraux pour l'administration et qui émanent donc du projet d'administration :

- Qualité de service
- Égalité professionnelle
- Lutte contre la fracture numérique
- Transition écologique.

L'objectif est de mobiliser les agents sur ces thématiques, à tout le moins de partager le projet d'administration avec eux.

Cette campagne se déploiera progressivement jusqu'en avril 2023, mais la suite des documents ne peut être révélée à ce stade (il s'agit d'une collection qui formera un mot).

Par ailleurs, un guide de la parentalité est en cours de rédaction et fera l'objet d'une communication dès lors qu'il sera finalisé.

La Ville compte 9 référent(e)s égalité :

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
OSTER	Célestine	Coordinatrice Contrat Territorial - Education Artistique et Culturelle
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
FLEURANTIN	Stéphane	Coordonnateur des régies des Mairies de Quartiers/Direction de la Citoyenneté

Un nouveau référent a été nommé le 01/04/2022 : Monsieur Stéphane FLEURANTIN, Coordonnateur des régies des Mairies de Quartiers/Direction de la Citoyenneté

Concernant l'**animation du réseau des référent(e)s**, plusieurs réunions se sont déroulées en 2022 :

- **Le 25/02/2022 :**

Une réunion a été animée en lien avec Hélène BLASQUIET, technicienne de prévention afin de présenter le dispositif de signalement aux référent(e)s.

- **Le 30/03/2022 :**

Lors de cette réunion, les référents ont échangé sur les 3 projets sur lesquels ils souhaitent travailler :

- Projet visite de sites : organisation, planification des visites, contenu du message à diffuser
- Participation à l'organisation de la semaine de lutte contre les violences faites aux femmes
- Recherche de formations et travail sur la communication à diffuser auprès des services. (Ex : Prise de parole en public / Poursuite de la formation avec EGAE).

Le point 3 sera travaillé en collaboration avec Laurence GARDAN, Responsable de la communication interne.

- **Le 30/09/2022 :**

Lors de cette réunion, il a été proposé au COPIL de :

- Créer une adresse mail afin de pouvoir être contactés facilement par les agents
- Mettre en place des urnes lors de la semaine du 25/11 afin de réceptionner d'éventuels témoignages, des remarques qui ont pu être entendues par les agents en vue d'éventuelles actions et de la réalisation d'une pièce de théâtre en 2023.
- Faire un test sur le site du CDG afin de se mettre à la place d'une personne victime de violence.
- Acheter le jeu « Moi c'est Madame » afin de proposer des ateliers ludiques aux agents.
  - « jeu de cartes, qui invite à ne pas se laisser faire et donne plein d'idées pour riposter et lutter contre le sexisme » -> 25€

- **Visite du 10/10/2022 :**

Les référent(e)s ont visité le futur site de la Maison des Femmes en présence de Lauranne WITT :

*Objectifs* : Présenter la volonté politique, les enjeux, le projet de la maison des femmes et les différentes actions menées par la Ville

- **Journée du 21/11/2022 :**

Poursuite du plan de formation avec le CNFPT et EGAE

- Thèmes : Égalité homme femme : enjeux de politiques publiques

- **Semaine du 25/11/2022 :**

Aide à l'organisation de la semaine de lutte contre les violences faites aux femmes :

- Présence de référent(e)s lors des ateliers et pour la journée du 25/11/2022

### *Projets d'actions 2023 :*

- Recrutement d'un coordinateur de la politique interne égalité commun à la Métropole du Grand Nancy, la ville de Nancy et son CCAS

Cet agent aura pour mission de coordonner la politique interne égalité, et plus précisément :

- Conseiller les agents et les services,
  - Evaluer la situation des collectivités en la matière,
  - Traduire les axes des plans d'actions des démarches « égalité professionnelle » en propositions, opérer les choix stratégiques, identifier les ressources,
  - Suivre la réalisation des actions, prévoir leur évaluation, rédiger les rapports, notes ou communications correspondants,
  - Animer et piloter des groupes de travail, suivre des tableaux de bord,
  - Porter et suivre la labellisation « AFNOR » obtenue dans le cadre de la démarche égalité (Métropole).
- Une nouvelle campagne de recrutement de référent(e)s égalité sera lancée en début d'année 2023. Il est proposé de relancer chaque année une nouvelle campagne, compte-tenu des mouvements de personnels.
- Mettre en œuvre les propositions formulées par les référent(e)s

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

- **Veiller à favoriser des nominations équilibrées dans les procédures d'avancement**

Lors de l'étude des propositions d'avancement et de promotion interne au titre de l'année 2022, la Direction Générale a été vigilante à l'équilibre femmes-hommes, particulièrement dans les propositions qui concernent la catégorie A.

Pour certains grades, les listes de promouvables ne comprenaient exclusivement que des femmes (ATSEM principal de 1ère classe) ou très peu (agent de maîtrise principal).

Les rencontres consultatives avancement/promotion se sont déroulées au 1er semestre 2022.

## *Projets d'actions 2023 :*

- **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)**

La Métropole du Grand Nancy a élaboré un guide du recrutement, lequel sera bientôt prêt à être publié.

Signataire de la charte de la Diversité depuis 2009, la Métropole du Grand Nancy s'attache à montrer l'exemple en bannissant les pratiques discriminantes dans le but de promouvoir la diversité.

Il apparaît nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des outils afin de rendre le processus le plus objectif possible.

Le livret s'intéresse à l'intégralité du processus de recrutement, il a été conçu notamment pour aider à mieux comprendre les principaux enjeux de la diversité et détaille les bonnes pratiques à adopter, afin d'accompagner toute personne susceptible de prendre part au processus de recrutement.

Compte-tenu de la mutualisation en cours, l'objectif est de proposer un guide du recrutement commun à nos 3 collectivités. Une relecture attentive du guide va être réalisée, permettant d'identifier si des ajustements doivent être mis en œuvre, compte-tenu des spécificités de fonctionnement propres à la VDN et au CCAS.

- **Développer le conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Dans le cadre de la mutualisation de la Direction RH, il est prévu :

- D'une part, une évolution du métier de conseiller en recrutement, vers celui de conseiller recrutement mobilité, qui seront chargés d'accompagner les agents en souhait de mobilité dite « volontaire » ;
- D'autre part, le recrutement d'un conseiller maintien dans l'emploi, qui travaillera étroitement avec l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, infirmier en santé au travail, conseiller recrutement/mobilité, conseiller formation...) chargé d'accompagner les agents en mobilité dite « involontaire ».

En parallèle, il sera nécessaire d'adapter les modalités d'accès aux dispositifs individuels de formation.

L'objectif est que le dispositif soit pleinement opérationnel fin 2023.



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

- **Développer l'analyse des rémunérations,**
- **Identifier les sources de disparités de rémunération selon le genre**

Des extractions ont d'ores et déjà pu être réalisées mais la DRH rencontre des difficultés à réaliser ce travail.

En effet, le référent SIRH a été retenu sur d'autres dossiers, par conséquent, l'intégralité des extractions n'a pu être réalisée. Par ailleurs, au vu des états déjà produits, des analyses croisées sont nécessaires.

Néanmoins, cette année, le Rapport Social Unique (RSU) a permis d'extraire des données sur les rémunérations (voir pages 16 et 17 du présent rapport).

- **Poursuivre les mesures d'amélioration des conditions d'emploi des personnels, réaliser des études sur certains services**

Les travaux se sont poursuivis et un groupe de travail a été réuni début juillet. Les objectifs posés sont les suivants :

- Amélioration des conditions de travail
- Amélioration de la qualité de service rendu aux enfants et aux familles
- Instaurer davantage d'équité entre agents

Les pistes de travail ont été élaborés par métiers : (exemples)

#### **Pour les adjoints techniques en restauration :**

- élaborer une charte des agents de restauration
- décliner un plan de formation sur les relations avec les enfants

Pour les adjoints techniques en ménage :

- Harmoniser et inclure dans la charge globale le temps de grand ménage.
- Pourvoir la totalité des 10 postes de l'équipe de remplacement
- Actualiser la charte des agents d'entretien

### **Pour les ATSEM**

- Un temps de grand ménage harmonisé
- Le renforcement de l'équipe de remplacement
- Le décloisonnement des parcours professionnels avec la petite enfance
- L'actualisation de la charte des ATSEM
- Un plan de formation volontariste inspiré de la « cité éducative »
- L'ouverture à l'avancement au grade d'agent de maîtrise pour les ATSEM assurant des fonctions de coordinatrice périscolaire.

### **Pour les animateurs**

- Créer des temps fixes et obligatoires de préparation, de concertation :  
entre ATSEM et animateurs de maternelle,  
et entre animateurs pour les vacances scolaires.
- Un plan de formation BPJEPS

Toutes ces mesures feront l'objet d'une étude de faisabilité et le cas échéant, mises en œuvre, au cours de l'année scolaire 2023.

Par ailleurs, dans le cadre du plan d'amélioration des conditions d'emploi acté en 2021, 34 agents ont bénéficié d'une nomination fonctionnaire stagiaire au 1er septembre 2022.

### *Projets d'actions 2023 :*

Le coordinateur/la coordinatrice égalité qui sera prochainement recruté(e) conduira un groupe de travail avec pour objectif d'évaluer, de prévenir et, le cas échéant, de traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La première proposition porte sur 4 indicateurs qui seraient :

- Le 1er indicateur concerne les écarts de rémunération constatés à un moment donné à partir d'une photo annuelle par tranche d'âge suivant les regroupements possibles pour la collectivité (niveau hiérarchique, cotation de poste, catégorie socio-professionnelle...).
- Le 2ème indicateur concerne les différences genrées de taux d'augmentation et de taux de promotion, regroupées selon les catégories
- Le 3ème indicateur concerne le pourcentage d'agents revenues de congé maternité et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des avancements ou des promotions sont intervenues pendant la durée de leur congé.
- Le 4ème indicateur porte sur le nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations.

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

- **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**

### **Réunion du 20/05/2022 avec les référent(e)s égalités.**

Laurence GARDAN a fait une présentation de la campagne de communication interne.

Les référent(e)s ont pu aborder les points qu'il/elles souhaitaient aborder :

- Bonnes pratiques (mots et comportements) Féminisation des métiers
  - Veille sur les sujets d'actualité (Exemple : congé menstruel)
  - Local spécialisé pour les femmes.
  - Statistiques H/F
  - Guide de la parentalité – Comité d'Action Social (Sur l'Intra)
  - Rémunération
- 
- Mise en œuvre du télétravail

Le télétravail est mis en place depuis le 1er novembre 2022.

Une charte du télétravail, qui fixe l'organisation et les conditions de cette modalité spécifique de travail, a été élaborée.

Par ailleurs, un guide « santé et sécurité du télétravailleur », qui comporte une série de recommandations et de bonnes pratiques, a également été élaboré.

## *Projets d'actions 2023 :*

Dans le cadre du projet de refonte de l'Intra, des guides vont être mis à la disposition de l'ensemble des agents.

Le guide de la parentalité fait partie des priorités.

Les situations de maternité, de paternité, impactent l'équilibre de la vie professionnelle/vie privée, et notamment la gestion du temps. Il est donc bien de la responsabilité et de l'intérêt de la collectivité d'en tenir compte, afin de contribuer à créer un environnement professionnel propice à la motivation et à la performance.

### **Plan du guide :**

#### I/ Devenir parent

1. La grossesse
  1. Déclarer sa grossesse
  2. L'assistance médicale à la procréation (PMA)
  3. Organiser son temps et son activité
- Les autorisations d'absence
- Les aménagements d'horaires
- Les aménagements de poste
- Le télétravail
- Départ et reprise de fonctions
- Le congé de maternité
  1. Déclarer une naissance
2. L'adoption d'un enfant

#### II/ L'arrivée d'un enfant

1. Les congés
  - Le congé pour naissance ou adoption
  - Le congé d'adoption
  - Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
  - Le congé parental
1. Les autres dispositifs
  - L'autorisation spéciale d'absence pour allaitement
  - Le temps partiel
  - La disponibilité

#### III/ Les aides financières

CAS

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

- **Prévoir un temps spécifique de formation des référent(e)s égalité sur le fonctionnement du dispositif de signalement**

La formation a été réalisée le 25/02/2022 avec Hélène BLASQUIET, Technicienne de prévention.

- **Communiquer régulièrement sur le dispositif de signalement**

Conformément aux engagements pris, la communication autour du dispositif a été révisée. (ANNEXE 1)

- **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,**

A l'instar de l'an passé, les collectivités s'associent en vue de proposer un programme en commun.

(ANNEXE 2)

- **Répondre à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle afin de financer nos projets**

Le dossier a été instruit par la Métropole du Grand Nancy, pour le compte des 3 collectivités, et transmis aux services de l'Etat compétents.

Il s'agissait de solliciter la prise en charge de formation prévues pour la semaine de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

En effet, le projet présenté ne correspondait pas aux critères fixés par la circulaire. (la prise en charge des formations est possible si elles ont un caractère innovant).

Nos collectivités ont maintenu l'organisation des formations, qui ont été à la charge du CNFPT, soit directement prises en charge sur le budget formation, à parties égales.

- **Poursuivre le partenariat avec le CNFPT dans le cadre de l'organisation des actions de formation,**
- **Poursuivre la mise en œuvre des actions de formation.**

Le CNFPT a validé nos demandes, les actions ont pu être organisées.

### *Projets d'actions 2023 :*

- Poursuivre la communication 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
- Poursuivre le partenariat avec le CNFPT dans le cadre de l'organisation des actions de formation,
- Poursuivre la mise en œuvre des actions de formation.