

# Nancy,

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

*Données 2022*

---



## CHIFFRES DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

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

Par filières, métiers et catégories hiérarchiques

Les âges

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

### Les flux de personnels

P.10

Les arrivées et les départs de la Ville de Nancy

Les parcours professionnels

Avancements et promotions

Les départs à la retraite

### Les rémunérations

P.13

### La formation

P.15

### Le temps de travail

P.16

Le temps partiel

Le temps non complet

Les absences pour raison de santé

Les accidents de service et les maladies professionnelles

Le compte épargne temps

## PRESENTATION DU BILAN DE L'ANNEE 2023 ET DES PROJETS 2024

### Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

P.21

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

P.26

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

P.29

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

P.32

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

P.35

### Améliorer les conditions de travail des femmes

P.39

*Annexe : Programme de la semaine de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes  
et sexuelles de novembre 2023*

TITRE 1

TITRE 2

# CHIFFRES DE L'EGALITE 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 2022 réalisé par extractions des données du RSU ainsi que les actions conduites sur l'année 2023 et les projets prévus pour l'année 2024.

# Effectifs et caractéristiques des agents de la Ville de Nancy

## Par filières, métiers et catégories hiérarchiques

### Chiffres clés

Les femmes représentent **63 %** des agents publics et 43% de la catégorie A+.

La fonction publique compte **2.5 agents de 50 ans et plus pour 1 agent de moins de 30 ans** alors que ce ratio est de 1.5 dans le secteur privé

Fin 2021, **63 %** des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre **46%** dans le secteur privé. Entre 2011 et 2021, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de **2 points** (et 5 points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+)

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

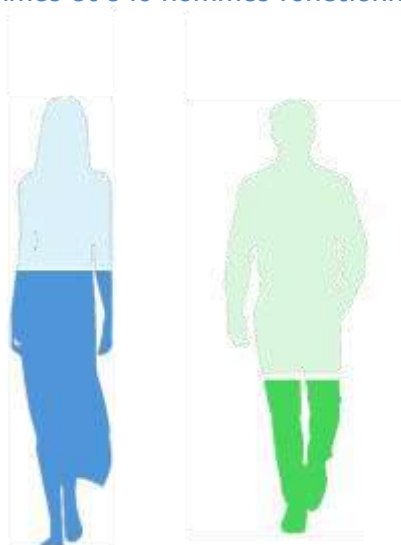
Dans la **Fonction publique territoriale**, la part des femmes s'élève à **61,3 %** (+0,3 point en dix ans).

### Les fonctionnaires

En 2022, les fonctionnaires de la Ville de Nancy représentent 75.01% de l'effectif total.

La collectivité emploie 910 femmes et 546 hommes fonctionnaires.

En 2022, la Ville compte 62.5 % de femmes fonctionnaires

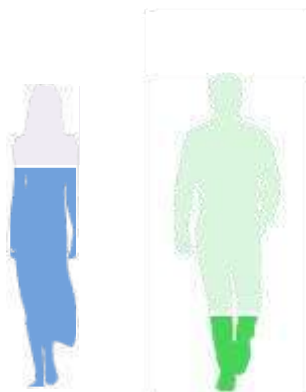


En 2022, la Ville compte 37.5 % d'hommes fonctionnaires

## Les agents contractuels sur emplois permanents

En 2022, les contractuels sur emplois permanents (CDI et CDD) de la Ville de Nancy représentent 5.77 % de l'effectif total, soit 83 femmes et 29 hommes.

En 2022, la Ville compte 74.11 % de femmes contractuelles sur emplois permanents



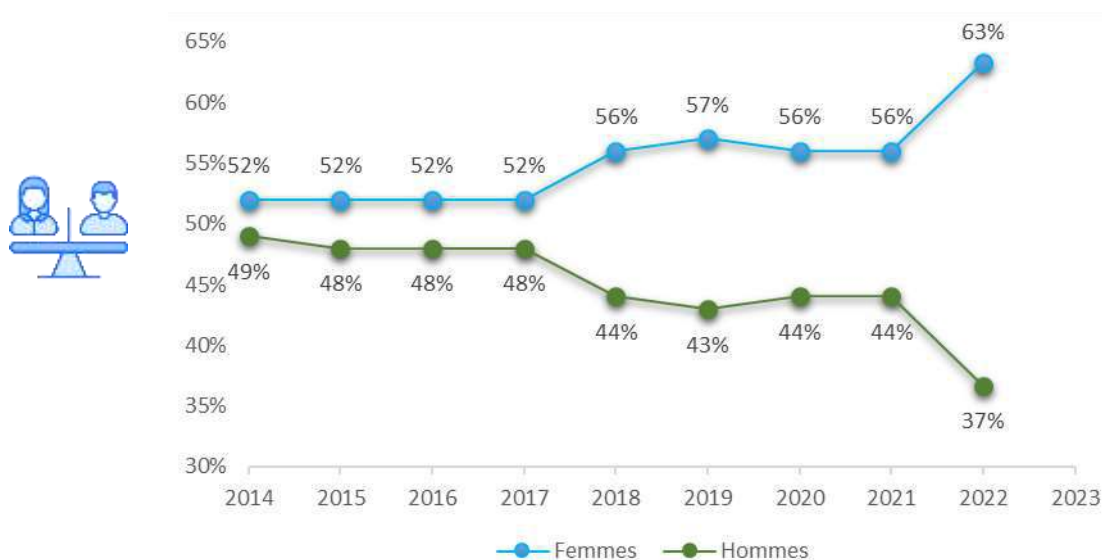
En 2022, la Ville compte 25.89 % d'hommes contractuels sur emploi permanents

## Les emplois fonctionnels

La collectivité emploie en 2022 3 agents sur emplois fonctionnels dont 2 femmes et un homme.

## Taux de féminisation de la collectivité

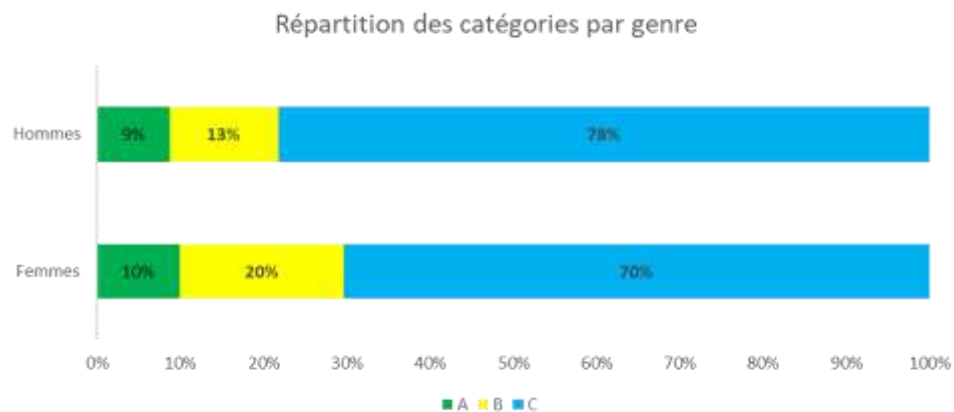
Au sein de la Ville de Nancy, en 2022 le taux de féminisation est de 63%, il a progressé de 12.5 % par rapport à 2021 (soit +7 points) en raison notamment du transfert des agents de la petite enfance du CCAS. Ces agents sont majoritairement des femmes. Ainsi, la ville de Nancy se situe légèrement au-dessus de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale.



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

Dans la Fonction publique territoriale, certaines filières sont également plus féminisées avec notamment 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'Etat, 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).



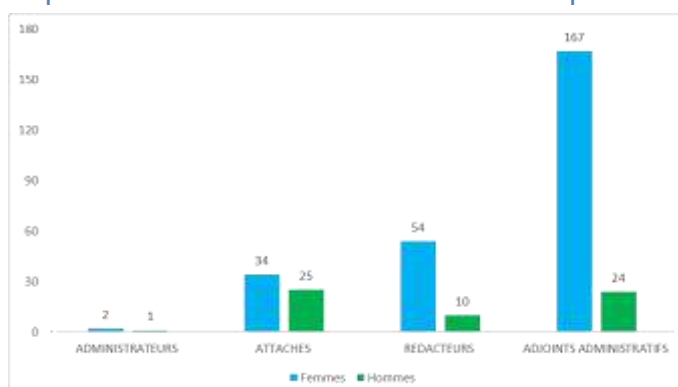
78% de l'ensemble des hommes sur emplois permanents et 70% des femmes sur emplois permanents sont des agents de la catégorie C.

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	66%
	Catégorie B	72%
	Catégorie C	61%

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	43%	57%
Culturelle	66%	34%
Sportive	36%	64%
Sociale	97%	3%
Médico-sociale	100%	0%
Police	28%	72%
Animation	74%	26%

Dans la filière administrative, les femmes représentent 81% des effectifs et sont réparties comme suit :

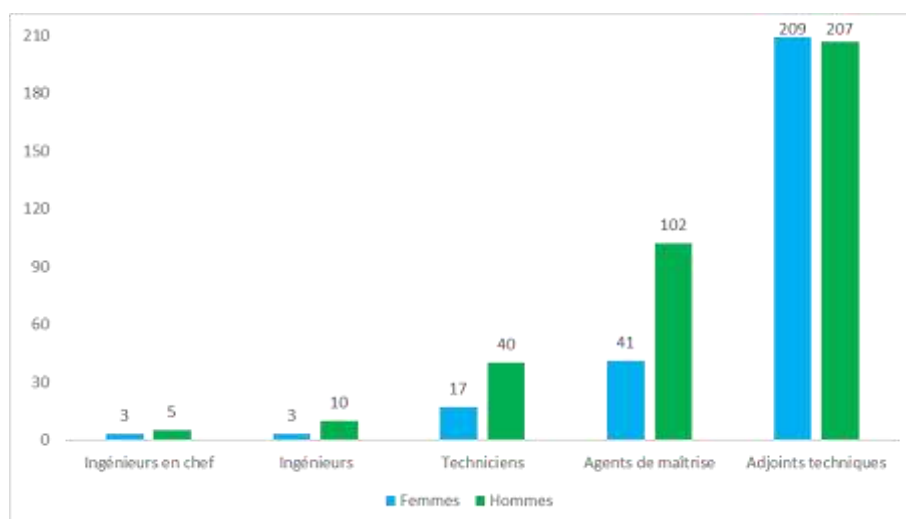


Cette tendance est inverse dans la filière technique où les hommes représentent 58% des effectifs. A noter toutefois une baisse de la représentation masculine dans cette filière (-5 points entre 2021 et 2022).

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

- **Ingénieurs : 78%**
- **Techniciens : 71%**
- **Agents de maîtrise : 72%**

En 2022, on constate une quasi égalité entre les femmes et les hommes pour la catégorie A+, pour mémoire en 2021 il y avait autant d'hommes que de femmes sur cette catégorie. Il y a également quasiment autant de femmes que d'hommes dans le cadre d'emploi des adjoints techniques. Les postes en catégories hiérarchiques d'encadrement et supérieures restent, dans cette filière, majoritairement occupés par des hommes.



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 1<sup>er</sup> 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.

En 2022, le poste de Directeur Général des Services est occupé par une femme, 2 postes de DGA sont occupés par 1 femme et 1 homme.

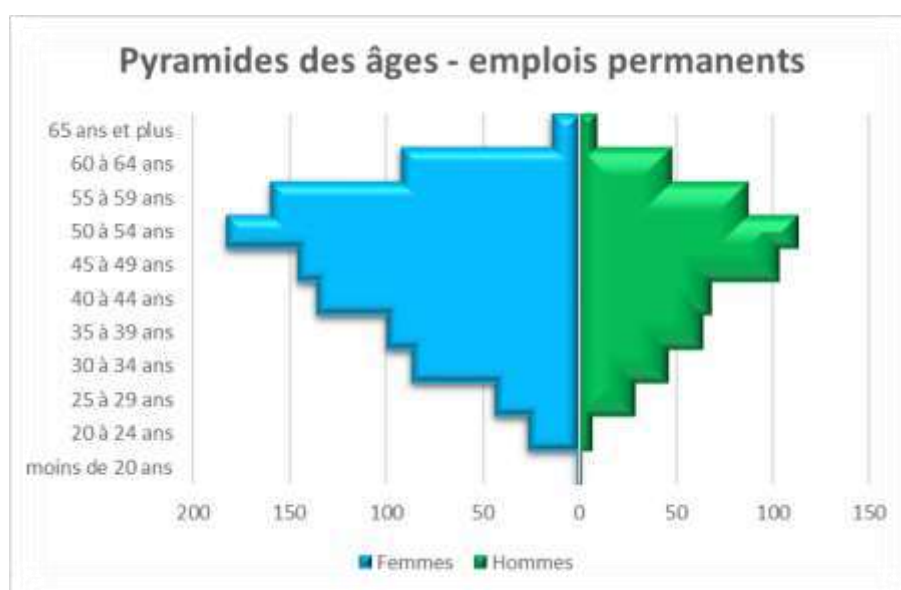
## Les âges

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 des agents sur emplois permanents est de **47 ans** (48 ans en 2021) aussi bien femmes qu'hommes.

**45%** des agents sont âgés de 50 ans et plus et **28%** des femmes ont plus de 50 ans.



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

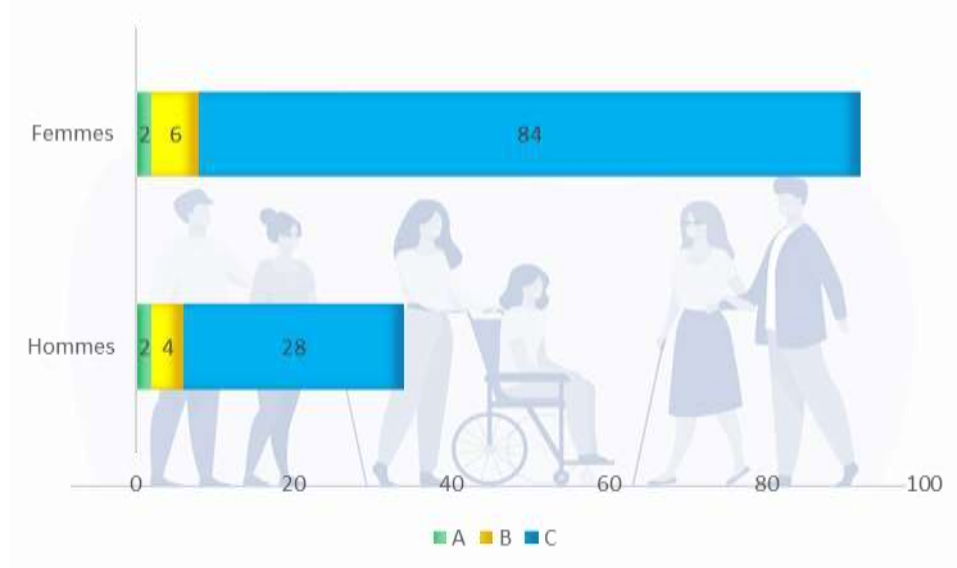
Dans la fonction publique, **52 %** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des femmes ; elles sont **43 %** dans la Fonction publique territoriale.

La Ville emploie **140 personnes** dans le cadre de cette obligation d'emploi (emplois permanents et non permanents). Le taux des agents reconnus travailleurs handicapés en 2022 est de **7.7%**.

Sur ces **140 personnes**, **69.29 %** sont des femmes.



S'agissant des agents BOETH sur un emplois permanents, au 31 décembre 2022, ils étaient 126 et répartissent de la manière suivante dans les 3 catégories :



91% des femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi se situent dans la catégorie C.

A la Ville de Nancy, 73% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des femmes (58% en 2021).

## Les flux de personnels

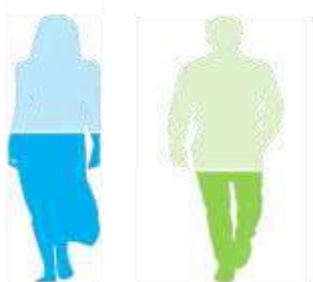
Dans la Fonction publique territoriale et la Fonction publique hospitalière, le nombre de sortants augmente davantage que le nombre d'entrants.

### Les arrivées à la Ville de Nancy

En 2022, la Ville de Nancy a connu 119 arrivées d'agents sur emplois permanents, 88 départs et 265 agents transférés de la petite enfance

Parmi les arrivées sur emplois permanents (hors transfert), 84 sont fonctionnaires, 21 remplaçants et 14 contractuels. Toutes ces arrivées sont à temps complet.

En 2022, 70 femmes  
sont arrivées sur  
emplois permanents



En 2022, 49 hommes  
sont arrivés sur  
emplois permanents

59% des agents arrivés sur ces emplois permanents sont des femmes (49 femmes fonctionnaires et 21 contractuelles sur emplois permanents).

### Les départs de la Ville de Nancy

En 2022, 88 agents sur emplois permanents ont quitté les effectifs de la Ville de Nancy. Les principaux motifs des départs des fonctionnaires sont des départs à la retraite pour 64 % des cas, puis 25% des départs sont liés à des mutations.



54% des fonctionnaires qui sont partis à la retraite sont des femmes, et 69% des nominations stagiaires concernent des femmes. Ce taux illustre la politique de déprécarisation des emplois féminins notamment dans la direction de l'éducation.

115 agents contractuels ont quitté ce statut en raison de leur stagiairisation, soit 97% d'entre eux.

## Les parcours professionnels

### Titularisations et stages au cours de l'année 2022

	Femmes	Hommes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	65	39
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2022	17	48
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	2	0
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022	47	19

La proportion d'agents contractuels nommés stagiaires continue d'évoluer depuis 2020. En effet, ce sont au total 68 agents (49 femmes et 19 hommes) qui ont eu accès à l'emploi titulaire en 2022, contre 49 en 2021 (30 femmes et 19 hommes). Au total depuis 2020, ce sont 100 femmes et 42 hommes qui ont pu avoir accès à l'emploi titulaire, ces nominations ont été multipliées par quasiment 3 depuis 2020 (+172%).

Cette tendance s'explique par la volonté de la Municipalité de permettre l'accès à l'emploi titulaire aux agents exerçant leurs fonctions au sein notamment de la Direction de l'Education.

### Avancements et promotion interne dans l'année 2022

#### Avancements

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2022 un :	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon :	<b>331</b>	<b>554</b>
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	331	554
Avancement de grade :	<b>40</b>	<b>53</b>
- 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	40	53

Au total, 978 agents ont bénéficié d'un avancement en 2022 et parmi ces agents 62% sont des femmes.

#### Promotion interne

Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
Promotion interne sans examen professionnel :	<b>9</b>	<b>2</b>
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
Promotion interne suite à un examen professionnel :	<b>0</b>	<b>1</b>
- 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 :	<b>0</b>	<b>0</b>
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0

Taux de fonctionnaires bénéficiaires	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	48%	52%	48%	53%	47%	53%	46%	54%	38%	62%	37%	63%
Avancement de grade	44%	56%	42%	58%	42%	58%	50%	50%	58%	42%	43%	57%
Promotion interne	82%	18%	82%	18%	54%	46%	69%	31%	65%	35%	75%	25%

Bien que les taux d'accès aux avancements d'échelon et de grade évoluent toujours positivement d'une année sur l'autre, il reste toujours un déséquilibre concernant les promotions internes qui retrouvent son niveau d'avant 2019. L'augmentation des avancements pour les femmes s'expliquent en partie par leur représentation majoritaire au sein de la collectivité (pour mémoire 63% des fonctionnaires sont des femmes).

## Les départs à la retraite

Comme indiqué précisément dans la partie des départs, en 2022, **55** agents sur emplois permanents sont partis à la retraite (54 fonctionnaires et 1 contractuel) représentant **30 femmes** et **25 hommes**. Soit une augmentation de **59%** par rapport à 2021 du nombre de départ à la retraite de fonctionnaires qui est une tendance en augmentation liée au vieillissement du personnel. Rappelons que **45%** des agents sur emplois permanents sont âgés de plus de 50 ans (dont 28% de femmes), véritable enjeu également en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



## Les rémunérations

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 11,3 % à celui des hommes en 2021. L'écart se réduit petit à petit mais de manière lente (l'écart était de 12.3% 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 qu'il n'y a pas d'écart sexué de salaire entre les agents de moins de 30 ans, un tel écart apparaît et progresse au fil des tranches d'âge supérieures : 6,2% pour les 30-40 ans, 10,0% pour les 40-50 ans et 12,4% pour les 50-60 ans.

Les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10% des agents les moins rémunérés, 70% sont des femmes (contre 64% des effectifs en EQTP). Leur part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elles ne sont que 48% parmi les 10% de salariés les mieux rémunérés.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Données extraites du rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2023

## Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de la Ville de Nancy sur emplois permanents

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.

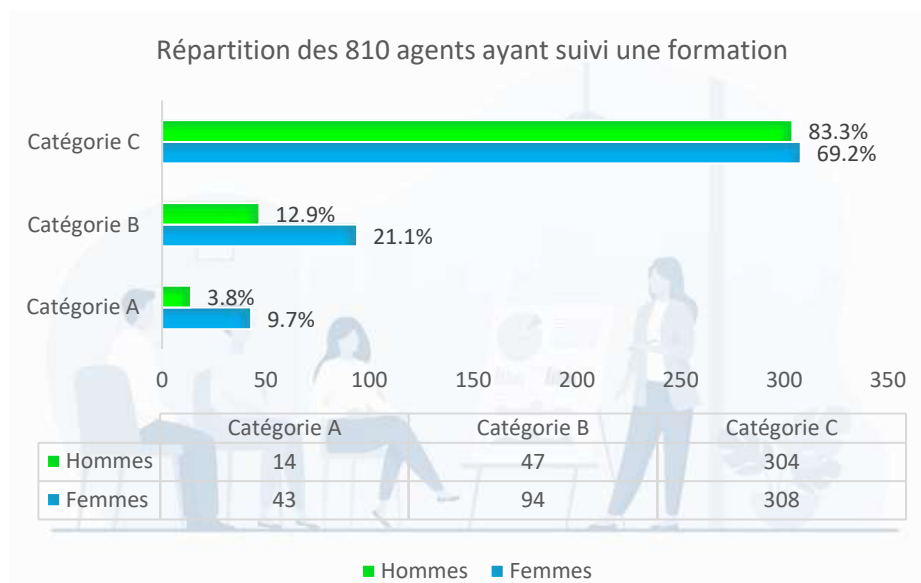
<b>Fonctionnaires</b>	<b>Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)</b>	<b>Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)</b>	<b>Ecart (en %)</b>
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	40 624	32 791	19.28
Catégorie A	55 391	53 407	3.58
Catégorie B	35 545	33 264	6.42
Catégorie C	27 955	28 795	<b>-3.00</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	32 941	29 052	11.81
Catégorie A	70 059	73 321	<b>-4.66</b>
Catégorie B	38 754	37 084	4.31
Catégorie C	30 870	26 397	14.49
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	32 802	35 288	<b>-7.58</b>
Catégorie A	61 075	53 617	12.21
Catégorie B	32 529	32 795	<b>-0.82</b>
Catégorie C	29 738	29 378	1.21
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	33 267	35 431	<b>-6.50</b>
Catégorie A			
Catégorie B	34 617	35 431	<b>-2.35</b>
Catégorie C	25 123		
<b>FILIERE SOCIALE</b>	44 000	29 750	32.39
Catégorie A		51 058	
Catégorie C	44 000	27 994	36.38
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>		273 724	
Catégorie A		79 120	
Catégorie B		550 266	
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	80 246	76 597	4.55
Catégorie B	47 270	36 493	22.80
Catégorie C	92 406	81 868	11.40
<b>FILIERE ANIMATION</b>	25 590	24 794	3.11
Catégorie B	30 977	31 592	<b>-1.99</b>
Catégorie C	25 190	24 457	2.91
<b>TOTAL</b>	<b>35 666</b>	<b>33 083</b>	<b>7.24</b>

Globalement, on constate, pour les fonctionnaires, un écart de près de 7% 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. L'an passé l'écart était un peu plus de 11% (soit 4 points de plus en 2021).

## La formation

En 2022, 810 agents sur emplois permanents ont participé à au moins une formation, représentant près de 52% de l'ensemble des agents sur ce type d'emploi. Parmi eux, **445** sont des femmes (soit 28% de l'ensemble des agents sur emplois permanents) **365** des hommes (soit 23% de l'ensemble des agents sur emplois permanents).

Ils se répartissent comme suit pour les 3 catégories par genre :



En 2022, on peut constater que l'accès à la formation est quasiment équilibré entre les femmes et les hommes de la catégorie C (308 femmes et 304 hommes) par contre on constate que pour les catégories B et A les femmes ont été plus nombreuses que les hommes en formation (94 femmes pour 47 hommes pour la catégorie B et 43 femmes pour 14 hommes pour la catégorie A).

La plupart des formations réalisées par les agents sur emplois permanents sont des formations de professionnalisation.

Fonctionnaires	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	femmes	Hommes	femmes	Hommes	femmes
Préparation aux concours et examens	0	1	0	0	0	0
Professionalisation	13	43	57	128	237	314
Perfectionnement	6	8	40	40	393	176
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>52</b>	<b>97</b>	<b>168</b>	<b>630</b>	<b>490</b>

Contractuels <i>Sur emplois permanents</i>	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	femmes	Hommes	femmes	Hommes	femmes
Préparation aux concours et examens	0	0	0	0	0	0
Professionalisation	0	13	5	12	3	21
Perfectionnement	0	2	12	4	0	7
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>28</b>

Ces tableaux représentent les journées de formation suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2022 (un agent qui aura suivi 2 types de formation sera comptabilisé dans chacune d'elle).

## Le temps de travail

### Le temps partiel

Le temps partiel consiste pour un agent à pouvoir exercer, de droit ou sur autorisation, ses fonctions pour une durée inférieure à celle initialement prévue pour l'emploi qu'il occupe (hors temps partiel thérapeutique).

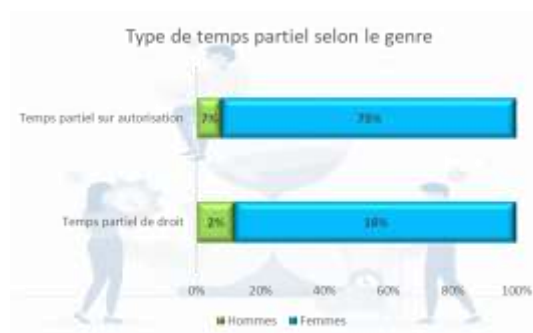
Fin 2018, 21,9 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel<sup>2</sup>.

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 2022, 1158 agents sur emplois permanents travaillent à temps plein et 183 à temps partiel. Parmi ces agents à temps partiel 167 sont des femmes (soit 12.5% de l'ensemble des agents sur emplois permanents) et 16 sont des hommes (1.2% sur l'ensemble des agents sur emplois permanents) ont sollicité et obtenu un temps partiel<sup>3</sup>.



S'agissant des agents à temps partiel, 75% des femmes qui travaillent à temps partiel bénéficient d'un temps partiel sur autorisation contre 7% pour les hommes.



<sup>2</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>3</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)



## Le temps non-complet

Un fonctionnaire à temps non complet est un agent dont l'emploi est créé pour une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures.

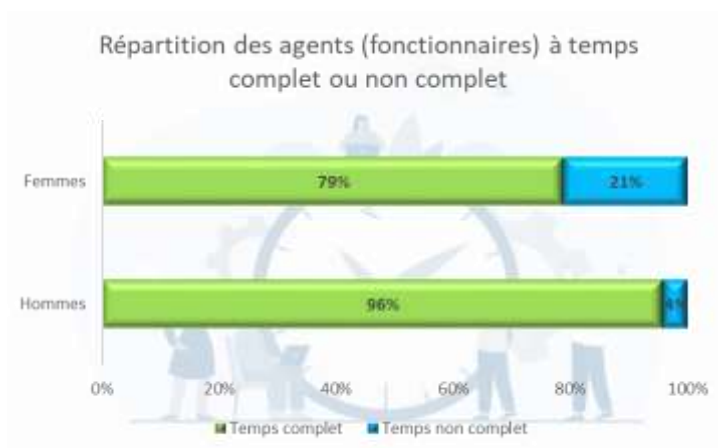
Au 31 décembre 2021, 8.4% des agents territoriaux travaillent à temps non complet. Près de la moitié de ces agents travaillent dans la filière technique (48.1%) et **89.3%** sont des femmes. Ce sont dans la plupart des cas des agents de catégorie C (**92.2%**).<sup>4</sup>

Ces emplois à temps non complet sont très présents dans les petites communes (moins de 1000 habitants) où ils représentent **38.5%** des fonctionnaires contre **13.5%** pour les communautés urbaines et métropoles et **2.6%** pour les villes de plus de 20 000 habitants.

En 2022, à la Ville de Nancy, 211 fonctionnaires occupent un poste à temps non complet (9% sont sur un poste à moins de 17h30, 45 % sur un poste de 17h30 à 28h et 46% sur un poste de plus de 28h mais inférieur à 35h par semaine). Ces postes à temps non complet sont occupés à **91%** 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 ainsi que dans les moyens généraux (l'entretien notamment).

En 2022 sur l'ensemble des femmes fonctionnaires, **21%** occupent un emploi à temps non complet (-4 points par rapport à 2021)



<sup>4</sup> Les fonctionnaires à temps non complet dans la FPT en 2021 – DGCL n°177 sept 2023

## Les absences pour raison de santé

En 2022, tous motifs confondus, les absences des agents sur emploi permanent sont réparties pour **72%** chez les femmes contre **28%** chez les hommes ; le taux est très supérieur au taux de féminisation de la Ville qui est de **63%**.

En 2022,

- **68%** des jours d'absence pour congé de maladie ordinaire concernent les femmes (+2 points).
- **70%** des jours d'absence pour congé de longue maladie/longue durée concernent les femmes (soit + 8 points par rapport à 2021)

## Les accidents de service et les maladies professionnelles

En 2022, **55** accidents de travail (hors trajet) imputables au services ont été répertoriés à la Ville de Nancy, les victimes se répartissent entre **31** femmes et **24** hommes sur emplois permanents.



## Le compte épargne temps

Ce dispositif permet aux agents d'épargner des droits à congés sur plusieurs années pour une utilisation ultérieure.

Au 31 décembre 2022, 820 agents disposent d'un compte épargne temps soit **52%** du total des agents sur emplois permanents (fonctionnaires et contractuels dont 30% de femmes et 22% d'hommes). Sur les 820 agents ayant un CET, ce sont les femmes qui en disposent le plus, **58%** d'entre elles en ont un et **42%** pour les hommes.

L'ensemble de ces agents dispose de 19493 jours en 2022 soit en moyenne **23.77** jours par agents. Les hommes ont tendance à épargner plus de jours que les femmes avec une moyenne de **25.86** jours épargnés et **22.24** jours épargnés pour les femmes.

En 2022, 303 agents ont épargné 1943 jours soit une moyenne de 6.45 jours pour les femmes et 6.36 jours pour les hommes. Le nombre de jours moyens épargnés et relativement identique entre les femmes et les hommes mais les femmes sont plus nombreuses à avoir épargné (**60%** de femmes et **40%** des hommes ayant un CET ont épargné).

	<i>Nb agents ayant déposé des jours</i>		<i>Nb jours déposés</i>	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	12	35	105	205
Catégorie B	19	49	132	255
Catégorie C	90	98	533	713
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>182</b>	<b>770</b>	<b>1 173</b>

Ce sont les femmes de la catégorie C (54% des femmes disposant d'un CET) qui ont le plus épargné de jours sur leur CET en 2022, c'est la catégorie où elles sont le plus représentée également.

# PRESENTATION DU BILAN DE L'ANNEE 2023 ET DES PROJETS 2024

## 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**

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

Une coordinatrice Egalité a été recrutée le 1<sup>er</sup> mars 2023 au sein de la DRH mutualisée. Elle a 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).

- **Nouvelle campagne de recrutement de référentes ou référents égalité lancée début 2023. Il est proposé de relancer une nouvelle campagne chaque année compte-tenu des mouvements du personnel.**

Un nouvel appel à volontaires a été réalisé dans le 4<sup>ème</sup> volet de l'affiche du mot **NOUS** d'avril 2023.

Un volontaire s'est manifesté avant le lancement. Un autre s'est manifesté lors du "café com" du 17 mai. Toutefois, après une nouvelle prise de contact les deux personnes n'ont finalement pas donné suite.

- **Mettre en œuvre les propositions formulées par le groupe des référentes et référents égalité.**

Le groupe des référentes et référents égalité s'est réuni quatre fois en 2023 et a formulé à ces occasions des remarques, des propositions qui ont été présentées ensuite en COPIL égalité.

Le groupe a notamment fait des propositions sur le thème de la semaine de novembre 2023. C'est dans ce cadre que le thème de cette année "Cassons les stéréotypes" a été retenu.

Le réseau des référentes et des référents s'est réuni les :

- 6 mars 2023

Cette réunion a permis de présenter la nouvelle coordinatrice égalité, de faire un point sur les dernières actions menées et de déterminer des pistes de travail pour 2023.

Un retour a été fait sur la semaine de sensibilisation de novembre 2022.

Le groupe a également évoqué des sujets qu'il aimerait voir aborder :

- Le congé de menstruation, congés "féminins", la ménopause durant son temps de travail
- La place de l'allaitement au travail
- L'égalité professionnelle dans la parentalité
- La question de la monoparentalité et l'impact de la charge mentale au travail, l'ouverture des droits

- La journée du 17 mai : journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie
- La question de la mention du genre dans les annonces

Suite à ces propositions, une action a rapidement été mise en place en partenariat avec la mission diversité, inclusion et lutte contre les discriminations à l'occasion de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie du 17 mai dernier.

Deux "café-com" à destination de l'ensemble du personnel ont eu lieu, l'un le matin dans le hall d'accueil de la Métropole en présence du délégué du défenseur des droits en Meurthe-et-Moselle sur fond d'exposition de drapeaux mis à disposition par l'association Equinoxe représentant une déclinaison du Rainbow flag avec leur signification ; et l'autre dans le hall de l'Hôtel de Ville en présence de l'association Equinoxe avec une exposition proposant quelques définitions pour bien comprendre le vocabulaire spécifique apparenté aux populations LGBTQI+.

Cette action interne s'est inscrite dans une action de plus grande envergure à destination du grand public.



- 15 mai 2023

Cette rencontre a été l'occasion de faire le point sur les actions menées depuis la dernière réunion, de faire le point sur la préparation de la semaine de novembre pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il a également été question des droits à la formation des référentes et référents durant la semaine de novembre, en effet, il est craint que les jours de formation utilisés à l'occasion de cette semaine de sensibilisation ne permettent plus de se former sur le métier exercé.

Il en est également ressorti qu'il est nécessaire d'avoir une communication ciblée à destination des managers.

Suite à une proposition du groupe en 2022, des jeux de cartes pédagogiques ont été achetés pour être utilisés lors de la semaine de novembre (jeu de riposte "moi c'est madame").

- 12 septembre 2023

Cette réunion de rentrée a été l'occasion de faire un nouveau point sur la préparation de la semaine de novembre de lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec la présentation du programme finalisé.

Les référentes et référents seront sollicités lors de cette semaine de sensibilisation pour se présenter lors de différents ateliers, pour participer à la journée de formation qui leur est spécifiquement dédiée et animeront le dernier atelier de la semaine.

Les membres du groupe ont rappelé l'importance de communiquer autour du dispositif afin d'être bien identifiés par les collègues sur cette mission de référent égalité.

En 2022, il avait été demandé la création d'adresses génériques pour être contactés par n'importe quel agent sans avoir à retenir spécialement le nom. Deux adresses ont ainsi été créées à la fin du printemps : [referent-egalite@nancy.fr](mailto:referent-egalite@nancy.fr) et [referent-egalite@grandnancy.eu](mailto:referent-egalite@grandnancy.eu) Lors de cette réunion, il a été remonté au COPIL les questions et/ou remarques suivantes :

- La problématique du genre, usage de l'écriture inclusive : les référentes et référents aimeraient avoir une position claire sur l'usage ou non de cette forme d'écriture
- Problématique de certains sanitaires qui ne sont pas séparés entre les femmes et les hommes et qui ne permettent pas aux femmes utilisatrices de nettoyer leur coupe menstruelle par exemple par impossibilité de s'isoler avec le point d'eau, ou encore signalement de sanitaires qui ne seraient pas non plus équipés correctement (petites poubelles par exemple).
- Question sur les réunions placées en fin de journée dans certains services pouvant poser des difficultés aux parents notamment.

- 28 septembre 2023

Les membres du groupe ont participé à un temps de formation à la technique d'animation du jeu de riposte "moi c'est madame" avec les animateurs de la ludothèque pour animer le dernier atelier de la semaine de novembre.

- 14 novembre 2023

En 2023, le groupe des référentes et référents de la Ville compte 8 référentes et 1 référent égalité autour de la coordinatrice Séverine LAVOUX.

NOM	Prénom	Poste actuel
AKTAS	Emine	Gestionnaire temps de travail et télétravail
BRASSEUR	Emilie	Chargée d'accueil et de médiation à la Médiathèque Manufacture
CHOGNOT	Ghislaine	Chargée de médiation plastique - Nancy Musées
FLEURANTIN	Stéphane	Coordonnateur des régies des Mairies de Quartiers/Direction de la Citoyenneté
LE GUEVEL	Muriel	Chargée de communication interne
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

- **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'agissait 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 s'est déployée progressivement jusqu'en avril 2023. L'ensemble réalisé est une collection qui a ainsi formé le mot **NOUS**.





<b>AXE 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité</b>	<b>FICHE ACTION N° 1</b> <b>Animation du groupe des référentes et référents égalité</b>
<b>Pilote de l'action</b>	
La coordinatrice égalité	
<b>Nature de l'action</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lancer une nouvelle campagne de recrutement de référentes et référents égalité</li> <li>• Poursuivre la mise en œuvre des propositions formulées par les référentes et référents</li> <li>• En lien avec le service de la communication interne proposer une communication pour donner plus de visibilité au groupe de référentes et référents ainsi que sur les actions menées</li> </ul>	
<b>Objectifs visés</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer un lien de proximité avec les agents sur les différents sites de la Ville et de son CCAS</li> <li>• Permettre la transmission d'information en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</li> <li>• Participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle</li> </ul>	
<b>Critères et indicateurs de résultats</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de nouveaux volontaires</li> <li>• Variété d'origine des sites des volontaires</li> <li>• Nombre d'actions réalisées ou proposées par les référentes et référents</li> </ul>	
<b>Echéance</b>	
1er semestre 2024	
<b>Partenaires</b>	
Service de la communication interne (pour diffusion de messages, d'annonces, de création de visuels), groupe des référentes et référents égalité	

**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 2023, la Direction Générale est restée vigilante, tout comme en 2022, à l'équilibre femmes-hommes, particulièrement dans les propositions qui concernent la catégorie A.

Les rencontres consultatives avancement/promotion se sont déroulées en avril 2023 et ont donné les résultats suivants :

Avancement de grade 2023						
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE	2	1	1	1	2	11
FILIERE TECHNIQUE	2	1	1		20	15
FILIERE CULTURELLE	1		2	3	4	3
FILIERE MEDICO-SOCIALE					1	3
FILIERE POLICE MUNICIPALE			1		5	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>33</b>

Promotion interne 2023				
	CATEGORIE A		CATEGORIE B	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FILIERE ADMINISTRATIVE		1	1	2
FILIERE CULTURELLE		1		2
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

- **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 dont la diffusion a été reportée en raison du projet de mutualisation des ressources humaines.

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. Une harmonisation du guide du recrutement, compte-tenu des spécificités de fonctionnement propres à la Ville et au CCAS sera finalisée au printemps 2024.

- **Développer le conseil en évolution professionnelle**

La mission CEP s'est mise en place progressivement courant 2023 dans le cadre de la mutualisation de la direction des ressources humaines. Le secteur comporte désormais 7 conseillers recrutement/mobilité qui sont également chargés d'accompagner les agents en souhait de mobilité "volontaire" et une conseillère maintien dans l'emploi a pris ses fonctions en avril. Elle est rattachée au secteur "absentéisme médical et maintien dans l'emploi".

Elle a pour rôle :

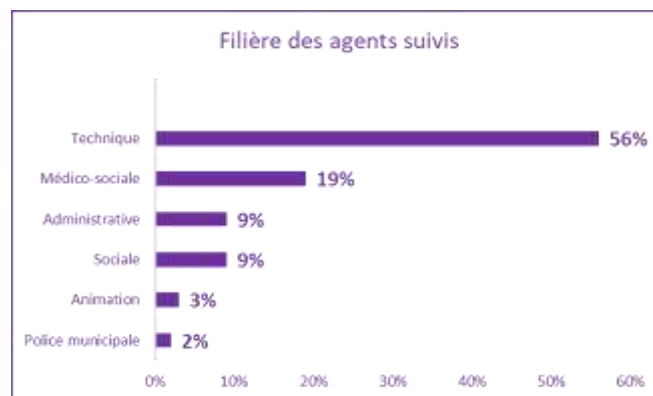
- De conseiller les proposer des actions d'accompagnement professionnel
- D'élaborer des parcours afin de favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des agents en situation de mobilité subie (reclassement ou repositionnement professionnel).

Au 31 décembre 2023, 41 agents de la Ville ont été accompagnés (37 femmes et 4 hommes), parmi eux :

- 9 agents (uniquement des femmes) dans le cadre de période de préparation au reclassement (PPR), c'est-à-dire pour les agents déclarés inaptes aux emplois de leur grade devant le conseil médical de 2023
- 32 agents (28 femmes et 4 hommes) ont été/sont accompagnés par anticipation d'une inaptitude (agents inaptes à leur poste ou en voie de le devenir) orientés par le service de médecine

Sur l'ensemble, l'accompagnement a permis un repositionnement pérenne de 20% de ces agents. Toutefois, ce taux est à nuancer compte tenu :

- De la durée des parcours de reconversion et notamment des agents actuellement en immersion avec des perspectives de poste courant 2024.
- De la suspension de certains accompagnements en raison de demandes de CLM/CLD et de la nécessité pour certains profils de s'engager dans des parcours de soins.



<b>AXE 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles</b>	<b>FICHE ACTION N° 2 Parcours</b>
<b>Pilote de l'action</b>	
Le service recrutement/formation	
<b>Nature de l'action</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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) <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Il apparaît nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des outils afin de rendre le processus le plus objectif possible.</li> <li>↳ 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.</li> </ul> </li> <li>• Poursuivre le développement du conseil en évolution professionnelle (CEP) <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Dans le cadre du développement de la CEP, il sera nécessaire d'adapter les modalités d'accès aux dispositifs individuels de formation.</li> <li>↳ Identifier des outils d'accompagnement individuel et collectif pouvant être mis en place.</li> <li>↳ Promouvoir le dispositif d'accompagnement sur les mobilités volontaires afin de</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Objectifs visés</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finaliser ce travail d'harmonisation et de diffuser ce guide du recrutement à toute personne susceptible de prendre part au processus de recrutement afin de les sensibiliser sur les stéréotypes et permettre de les prévenir et les dépasser.</li> <li>• Garantir une procédure de recrutement transparente et exempte de discriminations afin de permettre l'égal accès à l'emploi</li> <li>• Permettre aux agents d'accéder à de nouvelles responsabilités ou à exercer un nouveau métier.</li> </ul>	
<b>Critères et indicateurs de résultats</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'encadrants ayant été destinataires du guide de recrutement</li> <li>• Nombre d'agents ayant renseigné le volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le rapport d'étonnement</li> <li>• Nombre et genre des agents ayant bénéficié d'un avancement ou d'une promotion interne</li> <li>• Nombre et genre des agents nommés sur des emplois d'encadrement supérieur</li> <li>• Nombre et genre des agents ayant demandé une mobilité volontaire en interne pour accéder à de nouvelles responsabilités ou pour exercer un nouveau métier</li> </ul>	
<b>Echéance</b>	
Fin 2024	
<b>Partenaires</b>	
Service de la communication interne (pour diffusion de messages, d'annonces, de création de visuels)	

### **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**

En 2022, des extractions avaient été réalisées en partie mais le référent SIRH retenu sur d'autres dossiers n'a pu en réaliser l'intégralité.

Des analyses croisées demeurent nécessaires entre les données.

Le Rapport Social Unique (RSU) permet d'extraire des données sur les rémunérations (cf pages 13 et suivantes du présent rapport).

La coordinatrice égalité recrutée en mars 2023 n'a pas encore pu mettre en place le groupe de travail dont l'objectif sera d'évaluer, de prévenir et le cas échéant de traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Suite aux annonces faites par la première ministre le 8 mars dernier sur la mise en place dans la fonction publique d'un index égalité sur le modèle du secteur privé, le principe a été adopté le 19 juillet dernier dans le cadre de la loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et notamment que les EPCI de plus de 40 000 habitants devront à partir de 2027 publier chaque année la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois soumis à obligation.

La composition du futur groupe de travail a été validé en COPIL du 12 juin dernier :

- 1 élu Ville/CCAS
- DRH
- Responsable GARH ou du secteur carrière/paie
- 1 chargé d'études et de données sociales
- La coordinatrice égalité
- 1 représentant de chaque organisation syndicale

La première réunion du groupe de travail interviendra courant avril/mai 2024. Une première proposition de travail portera sur quelques métiers pour lesquels les écarts apparaissent comme forts (comme par exemple la catégorie C de la filière technique, la catégorie A de la filière culturelle).

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

Les travaux se sont poursuivis en 2023. Pour rappel, l'objectif inscrit dans le projet de mandat et de direction vise à l'amélioration :

- des conditions de travail
- de la qualité de service rendu aux enfants et aux familles
- de l'équité entre les agents

Les pistes de travail ont été élaborées par métiers et notamment pour les adjoints techniques en restauration, les ATSEM et les animateurs. L'avancement des travaux a été présenté au CST de mai 2023 :

Agents	Actions
Adjoints techniques de restauration	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement de l'équipe de remplacement : 12 agents au lieu de 10</li> <li>• Attribution d'heures journalières en plus sur 15 restaurants : amélioration progressive selon les possibilités ; réaffectation plus volontaire à la prochaine rentrée selon les variations d'effectifs</li> <li>• Vaisselle supplémentaire pour 2 services : réalisé en septembre 2022 (9000 €)</li> </ul>
Adjoints techniques en ménage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Envoi d'un questionnaire individuel à tous les agents à l'été 2023 =&gt; analyse globale =&gt; arbitrage du budget nécessaire.</li> <li>• Révision des ratios et cadences + d'heures sur une quinzaine de sites : équilibrage progressif selon les possibilités et de manière plus volontaire à la rentrée.</li> <li>• Etude de l'entretien sur les autres sites municipaux : 13 agents du service sur d'autres sites municipaux (= 35 000 € /an) =&gt; difficultés sur les amplitudes et les remplacements. Lancement prochain d'une étude par le service moyens généraux.</li> </ul>

Agents	Actions
ATSEM	<p>Etudes individuelles et de reconversion effectives.            Organisation prochaine de réunions collectives d'information avec des entretiens individuels d'accompagnement pour les agents intéressés.            Pas d'avancement au grade d'agent de maîtrise pour des ATSEM lors de la rencontre consultative du mois d'avril 2023, aucun ATSEM ne remplit les conditions statutaires et de fonctions.</p>
Animateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construction du plan de formation BPJEPS : 17 agents sur 5 ans</li> <li>• Recrutement pour moitié en sept 2022 et en sept 2023 de 14 animateurs supplémentaires</li> <li>• Affectation d'heures de coordination et réunion pour moitié sept 2022 et en sept 2023</li> <li>• Mise en place d'un renfort de gestion administrative sur les plus grosses écoles</li> <li>• Renforcer l'encadrement sur les accueils de loisirs =&gt; recrutement d'un animateur à temps plein =&gt; finalisation pour la rentrée 2023.</li> <li>• Construire une charte et un règlement des animateurs : finalisation pour 2024.</li> </ul>

Depuis deux ans, la Ville suit un plan de déprécarisation qui vise les métiers aux perspectives d'évolution réduites et où la pénibilité au travail s'accroît avec l'âge. Bon nombre de ces emplois à faible revenu, parfois non choisis, se situent dans les secteurs de l'animation, des écoles et de l'entretien.

La rentrée 2023 a été également l'occasion de mettre en place un **dispositif passerelle** permettant aux agents des écoles de découvrir de nouvelles fonctions et d'envisager des évolutions de carrière.

Le dispositif passerelle a un double objectif :

- renforcer les équipes pour répondre aux besoins des usagers
- améliorer les conditions de travail des agents en situation de précarité d'emploi

Ce dispositif se place en véritable relais d'évolution professionnelle et de déprécarisation. Il a été proposé en premier lieu aux agents d'entretien de réaliser une période d'essai (réversible et facultative) dans un service administratif de la Ville.

Une ATSEM a bénéficié de ce dispositif pendant les vacances de la Toussaint, trois autres personnes (2 ATSEM et un agent technique) sont d'ores et déjà prévues pour les vacances d'hiver (en février 2024) et une ATSEM s'est déjà manifestée pour les vacances d'été. L'

<b>AXE 3 : supprimer et prévenir les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière</b>	<b>FICHE ACTION N° 3 Rémunération</b>
<b>Pilote de l'action</b> La coordinatrice égalité	
<b>Nature de l'action</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer l'analyse des rémunérations,</li> <li>• Identifier les sources de disparités de rémunération selon le genre</li> <li>• Instaurer des modalités d'aménagement possibles</li> </ul>	
<b>Objectifs visés</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuer à identifier les sources de disparités de rémunération selon le genre</li> <li>• Veiller à un égal traitement des agents dès leur recrutement</li> <li>• Trouver des leviers pour diminuer les disparités</li> </ul>	
<b>Critères et indicateurs de résultats</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La coordinatrice égalité conduira le groupe de travail dont la composition a été validée en COPIL avec pour objectif d'évaluer, de prévenir et, le cas échéant, de traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.</li> <li>• La première proposition porte sur 4 indicateurs qui seraient : <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Le 1<sup>er</sup> 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...).</li> <li>↳ Le 2<sup>ème</sup> indicateur concerne les différences genrées de taux d'augmentation et de taux de promotion, regroupées selon les catégories</li> <li>↳ Le 3<sup>ème</sup> 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.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Echéance</b> 1 <sup>er</sup> semestre 2024	
<b>Partenaires</b> Le service carrière paie / RH pilotage et organisation - données sociales	

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

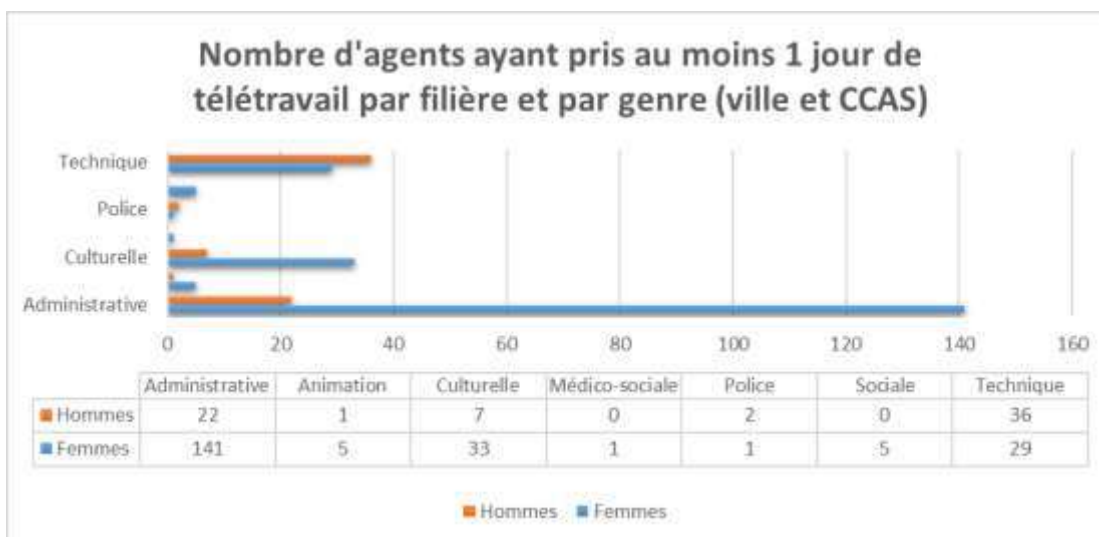
### • Mise en place et généralisation du télétravail

Le télétravail est mis en place depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2022, et une charte du télétravail, qui en fixe l'organisation et les conditions, a été élaborée.

Présentation de statistiques sur le télétravail en 2022 par filière et par genre :

En 2022, 283 agents de la ville et du CCAS ont pris au moins un jour de télétravail. En moyenne, il est pris 1.2 jours de télétravail par semaine.

Sur ces 283 agents, 215 sont des femmes et 68 des hommes. La filière administrative est celle où l'on retrouve le plus d'agents qui télétravaillent (57.60%) et les femmes de la filière administrative représentent 65,58% des femmes qui ont opté pour du télétravail. Les filières sociales et police sont celles qui ont eu le moins d'agents optant pour le télétravail (respectivement 0.35% et 1.06%).



### • L'utilisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Pour rappel, le congé de paternité dans la fonction publique se compose depuis le 1er juillet 2021 de deux périodes, l'une obligatoire après la naissance de 3 jours (congés de naissance) et de 4 jours de congés paternité accolés et l'autre facultative à prendre dans les 6 mois après la naissance (21 jours pour une naissance simple et 28 jours pour des naissances multiples).

- ↪ Pour la Ville de Nancy, en 2022, 8 agents ont pris un congé de paternité représentant un total de 140 jours pris sur l'année.
  - 4 d'entre eux ont pris la totalité de leurs droits, la moyenne de jours pris en 2022 est de 17.5 jours
- ↪ Pour le CCAS, en 2022, 3 agents ont pris un congé de paternité représentant un total de 71 jours pris sur l'année.



- 2 d'entre eux ont pris la totalité de leurs droits, la moyenne de jours pris en 2022 est de 23.6 jours

Evolution des jours pris dans le cadre du congé paternité (par filière) depuis 2020 :



- **Mise en place d'un guide de la parentalité**

Dans le cadre de la refonte de l'Intranet de la Ville, plusieurs guides devaient être mis à disposition de l'ensemble des agents et notamment le guide de la parentalité qui était retenu comme priorité.

En effet, 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.

Compte tenu de la mutualisation des ressources humaines en 2023, il avait été jugé opportun d'utiliser le guide de la parentalité qui avait déjà été rédigé et diffusé aux agents métropolitains en harmonisant pour l'ensemble des collectivités mutualisées les informations.

Toutefois, bien que le document harmonisé aurait dû être présenté cet automne, il est apparu nécessaire de proposer un nouveau guide, pas uniquement modifié sur la forme, mais également sur le fonds.

En effet, un certain nombre de points sont à retravailler, notamment la partie amont du retour à son poste du nouveau parent.

Afin de tenir compte de tous ces éléments, il est proposé de travailler en 2024 un nouveau projet plutôt sous la forme de fiches pratiques (une fiche par item par exemple) dans le style :

- Je suis enceinte (titre de la fiche) : à l'intérieur on indique tout ce que l'agente doit faire (signaler sa grossesse, à qui ? comment ?, mes droits etc...)
- J'adopte (titre de la fiche) : .../
- Mon enfant est malade (titre de la fiche) : .../

L'objectif sera ainsi de permettre de répondre de manière synthétique aux questions que les agents, agentes peuvent se poser. Elles ne se voudront pas exhaustives mais informatives et opérationnelles. Elles seront à actualiser en fonction des évolutions de la réglementation.

<b>AXE 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation temps de vie professionnelle et personnelle</b>	<b>FICHE ACTION N° 4 Concilier vie professionnelle et vie privée</b>
<b>Pilote de l'action</b>	
Le service relations sociales et bien-être au travail et le service santé et prévention au travail	
<b>Nature de l'action</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuer à développer l'usage du télétravail</li> <li>• Continuer à proposer des activités de bien-être au travail</li> <li>• Mettre en œuvre un guide de la parentalité commun</li> <li>• Envisager des modalités d'accompagnement des agents absents durant une longue période</li> <li>• Etendre la charte des temps mise en place à la Métropole pour la Ville</li> </ul>	
<b>Objectifs visés</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie privée</li> <li>• Soutenir la parentalité</li> <li>• Donner des possibilités d'organisation aux services permettant de prendre en compte les contraintes et nécessités de services et les évolutions et les attentes individuelles des agents</li> <li>• Créer un environnement propice à la motivation et à la performance</li> </ul>	
<b>Critères et indicateurs de résultats</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'agent bénéficiant du télétravail par genre et par service</li> <li>• Nombre d'agent utilisant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant</li> <li>• Nombre et type d'actions nouvelles de bien-être au travail mise en place</li> <li>• Nombre et genre d'agents participant aux activités de bien-être au travail</li> <li>• Nombre de femmes ayant déclaré souffrir de règles incapacitantes au travail et ayant dû s'absenter ou demander un aménagement</li> </ul>	
<b>Echéance</b>	
Fin 2024	
<b>Partenaires</b>	
Service Rh-Pilotage / gestion du temps de travail	

## 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 référentes et référents égalité**

Le groupe des référents égalité a reçu une formation spécifique dans le cadre de la semaine de lutte contre les violences sexuelles et sexistes de novembre 2022 et va en a suivi une nouvelle en novembre 2023. L'objectif cette année sera double : la formation d'une journée comportera une demi-journée sur les violences sexistes et sexuelles (rappel du vocabulaire, définitions légales, savoir identifier les types de violence à l'aide d'un exercice récapitulatif et une étude de cas sur le thème de l'accueil et de l'orientation des victimes), l'autre demi-journée sera consacrer au rôle et à la posture du référent ou de la référente, réaliser un bilan sur leur rôle (points forts, difficultés rencontrées) ainsi qu'un temps d'échange sur les actions à envisager par la suite.

- **Poursuivre la communication sur le dispositif de signalement**

La communication autour du dispositif de signalement a été améliorée. L'Intranet a été mis à jour progressivement depuis le 8 mars. Une partie dédiée à l'égalité professionnelle a été placée dans l'item de la prévention et santé au travail (<https://intra.nancy.fr/accueil-2-2/prevention-et-sante-au-travail/>)



Un bouton a également été créé pour permettre aux agents victimes ou témoin de pouvoir signaler facilement tout acte de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexiste. Il a été placé en plus sur la page d'accueil afin de le repérer facilement.



En parallèle des adresses mails générique pour saisir les référentes et référents égalité ont été créées ainsi qu'une adresse mail générique pour signaler un acte sans passer par l'Intranet :

[referent-egalite@nancy.fr](mailto:referent-egalite@nancy.fr)  
[referent-egalite@grandnancy.eu](mailto:referent-egalite@grandnancy.eu)  
[signalement@grandnancy.eu](mailto:signalement@grandnancy.eu)

Une communication plus appuyée sur le dispositif et les moyens de contact devra être réalisée en 2024.

Une cellule de suivi va être mise en place au premier trimestre afin de recenser l'ensemble des dossiers (en fonction des différentes portes d'entrée possibles) et permettre ainsi le suivi du traitement des dossiers.

- **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**

Pour la troisième année consécutive, les collectivités s'associent en vue de proposer un programme en commun qui cette année a été ouvert aux agents des autres collectivités du territoire métropolitain.

Le programme détaillé de la semaine de lutte contre les violences sexistes et sexuelles est joint en annexe. Le thème retenu cette année est "Cassons les stéréotypes". Des sessions sont ouvertes à tous et d'autres sont plus ciblées (la police municipale, les référents égalité, les managers, les agents d'accueil ou les sports par exemple).

L'inscription à ces formations/sensibilisations se fait encore sur la base du volontariat cette année mais il serait nécessaire de prévoir des obligations de participations pour les prochaines sessions afin de sensibiliser le plus grand nombre et notamment les encadrants pour qu'ils puissent décliner ensuite à leurs équipes les actions, et les sensibiliser au quotidien. Il faut pouvoir atteindre un meilleur niveau d'appropriation de la thématique par les cadres pour obtenir une action de ruissèlement efficace. Une réflexion sur la mise en place d'un objectif annuel en ce sens pourra être proposée.

Les sessions qui fonctionnent le mieux sont celles destinées aux managers et les sessions de type self-défense (théorie). Des actions avec de la pratique en self-défense pourraient être envisagées (beaucoup de demande) destinées aussi bien aux femmes qu'aux hommes ou encore des sessions participatives (film/pièce suivie d'un débat).

Pour la semaine de novembre 2023, 127 agents ont participé dont 72 femmes.

	Plénière Cassons les stéréotypes	Discriminations	Référents égalité	Managers 1 & 2	PM 1 & 2	Spécial Sports	Accueil du public	TOTAL
Nombre de femmes	15	13	6	13	10	5	10	72
Nombre d'hommes	7	4	1	18	16	8	1	55
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>127</b>

Pour mémoire :

En 2021, ces actions de formation ont été suivies par :

- 60 encadrants dont 37 hommes et 23 femmes
- 103 agents dont 62 femmes et 41 hommes
- 32 agents de la DRH dont 25 femmes et 7 hommes
- 8 représentants du personnel, exclusivement des hommes

En 2021, le programme proposé à l'ensemble du personnel était le suivant :

- un séminaire à l'attention des encadrants autour de la question de la prévention des violences sexuelles et sexistes au sein des services
- six ateliers participatifs à l'attention des agents sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- deux formations relatives à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes, à l'attention, d'une part, des personnels des Directions des Ressources Humaines et des représentants du personnel des deux structures.

En 2022, ces formations ont été suivies par 89 agents dont 70 femmes et 19 hommes.

	Enjeux des politiques publiques (référents)	Egalité filles/garçons - agir auprès des jeunes publics	Lutter contre les comportements déviants	Ateliers de sensibilisation	Self-défense	La PM et les violences faites aux femmes	TOTAL
Nombre de femmes	8	11	12	7	25	7	70
Nombre d'hommes	1	2	2	1	0	13	19
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>89</b>

- **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 est un partenaire incontournable pour nos formations, nos demandes en la matière sont validées permettant l'organisation des différentes actions.

De nouvelles actions de formation pourront être étudiées avec d'autres organismes si elles peuvent figurer dans le plan de formation validé budgétairement.

<b>AXE 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, tout type de harcèlement et les agissements sexistes.</b>	<b>FICHE ACTION N°5</b> <b>Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations</b>
<b>Pilote de l'action</b>	
Coordinatrice égalité	
<b>Nature de l'action</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuer à développer la communication autour du dispositif de signalement et des référents égalité et rendre plus visible le dispositif sur l'Intranet</li> <li>• Rendre certaines formations obligatoires notamment pour les encadrants</li> <li>• Organiser une nouvelle campagne d'affichage autour de la lutte contre le sexisme</li> <li>• Créer des nouveaux outils de communications sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (comme par exemple une mini bande dessinée)</li> <li>• Proposer de nouvelles actions de formations / sensibilisations tout au long de l'année</li> <li>• Instaurer une cellule de suivi du dispositif de signalement</li> </ul>	
<b>Objectifs visés</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre aux agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexistes de le signaler, d'être accompagnés et de bénéficier d'une protection le cas échéant</li> <li>• Lutter contre toute forme de violence et la sanctionner le cas échéant</li> <li>• Sensibiliser l'ensemble des agents aux actes de violences sexuelles et aux agissement sexistes pour mieux les prévenir</li> <li>• Assurer un suivi des divers dossiers de signalement reçus</li> </ul>	
<b>Critères et indicateurs de résultats</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modification de l'Intranet</li> <li>• Nombre de signalement reçus et suites apportées</li> <li>• Nombre et type d'actions de communication entreprises</li> <li>• Nombre et profils des agents ayant suivi une formation en lien avec la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</li> <li>• Nombre et type de nouvelles formations / actions sensibilisations entreprises</li> <li>• Réalisation d'un tableau de suivi avec différents indicateurs pouvant être partagés</li> </ul>	
<b>Echéance</b>	
Fin 2024	
<b>Partenaires</b>	
Référente déontologie, groupe des référents et référentes égalité, service de la santé et prévention au travail et service formation	

## Améliorer les conditions de travail des femmes

Le comité de pilotage réuni le 5 février 2024 a souhaité développer de nouvelles actions permettant d'améliorer les conditions de travail des femmes au sein de la Ville de Nancy.

L'amélioration des conditions de travail pourra avoir un effet de levier sur les autres thématiques du plan d'action.

Il est proposé de travailler deux nouvelles actions.

- **Expérimenter la prise en compte de la santé menstruelle au travail**

Selon un rapport d'étude de l'IFOP réalisé en septembre 2022 pour Eve and Co, il en ressort que les règles ont des conséquences sur la qualité de vie au travail des femmes, qu'elles peuvent être un sujet de moqueries, ou un sujet dont on ne parle pas notamment avec son manager et les hommes.

Certaines femmes peuvent avoir des règles douloureuses voire incapacitantes ce qui peut constituer une véritable gêne au travail. La Ville souhaite pouvoir étudier les besoins et possibilités d'aménagement pour améliorer la qualité de vie au travail de ces femmes. En fonction des besoins recensés, la Ville pourrait être amenée à mettre en place un dispositif expérimental dont l'objet serait d'apporter une solution de confort dans le travail à ces femmes et ne pas être pénalisées professionnellement.

Un questionnaire a été transmis aux agentes de la Ville entre novembre 2023 et janvier 2024 afin de connaître leur ressenti durant cette période. Des mesures comme la mise en place d'un congé menstruel, un aménagement du temps de travail ou encore de télétravail pourront ainsi être actées.

La Ville compte 1432 femmes (CCAS compris et tout type d'emploi). Le taux de retour du questionnaire correspond à 23.4 % de l'ensemble.

La direction des politiques éducatives rassemble la part des femmes la plus importante (48.8% de l'ensemble des femmes travaillent dans cette direction) au sein de la collectivité.

Il ressort de ce questionnaire que près de la moitié des répondantes déclarent avoir des règles assez, voire très douloureuses et que cela peut avoir un impact négatif sur leur travail. En parler sur son lieu de travail reste encore un tabou, et pour 80% des répondantes à la question déclarent que durant cette période difficile voire d'absence, il n'y a pas de modification de l'organisation de leur service.

Il en ressort également que pour près d'un quart des répondantes, la mise en place d'une action de type congé menstruel serait une action qui pourrait les aider à gérer leur difficulté et qu'elles sont aussi favorable à des actions de sensibilisation qui permettraient de lever le tabou de la menstruation au travail.

Les mesures suivantes pourraient être proposées :

- Mise en place de facilités horaires (arrivée plus tardive le matin, départ plus tôt le soir) ;
- Mesures organisationnelles (recours étendu au télétravail, pauses plus fréquentes ou possibilité de marcher) ;

- Aménagement du poste de travail et de l'environnement de travail (réduction des efforts physiques, des mobilités et des déplacements lorsqu'ils sont trop fréquents, alternances des stations assis / debout, adaptation des aménagements des installations sanitaires) ;
- Autorisation d'absence de 2 jours par mois maximum.
  
- **Aménager (ou créer) des locaux qui permettent d'avoir des vestiaires destinés aux femmes**

Il existe des vestiaires femmes dans chaque site mais ils ne sont pas toujours satisfaisants en nombre et en qualité.

Un travail est à faire pour améliorer l'accès des femmes aux vestiaires.

La problématique des vestiaires femmes a été prise en compte aux serres municipales avec la création fin 2022 d'un vestiaire femmes ainsi qu'au sein de la Police Municipale lors de la réhabilitation des locaux du bâtiment des cordeliers.

Néanmoins, un travail reste à faire sur le Centre Technique Municipal, en lien avec les engagements pris par la municipalité en décembre 2023 d'amélioration des locaux et des conditions de travail des agents. La rénovation ou création prévue en 2024 des vestiaires des ateliers municipaux doit intégrer pleinement la question des femmes et de leur place.

L'objectif étant également de permettre à terme une meilleure mixité des métiers.



AXE 6 : Améliorer les conditions de travail des femmes	FICHE ACTION N° 6 Organisation et aménagement du travail
<b>Pilote de l'action</b>	
Service prévention et santé au travail	
<b>Nature de l'action</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérimenter un dispositif permettant d'améliorer la situation des femmes souffrant de règles incapacitantes</li> <li>• Réaliser un état des lieux des vestiaires sur l'ensemble des équipements</li> </ul>	
<b>Objectifs visés</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre aux agentes souffrant de règles incapacitantes de mieux gérer cette période avec leur travail sans être pénalisée</li> <li>• Réduire les inégalités en permettant un accès à des vestiaires séparés sur les sites pouvant l'exiger</li> </ul>	
<b>Critères et indicateurs de résultats</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Type d'aménagement mis en place pour concilier règles incapacitantes et travail</li> <li>• Nombre de femmes utilisant le ou les types d'aménagement qui seront mis en place</li> <li>• Nombre de sites équipés de vestiaires séparés ou aménagés</li> </ul>	
<b>Echéance</b>	
2024/2025	
<b>Partenaires</b>	
Service des relations sociales et bien-être au travail	