

RAPPORT  
SUR L'ÉGALITÉ  
FEMMES  
HOMMES  
NÎMES MÉTROPOLE  
ÉDITION 2024

***« L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la bonne gouvernance. »***

### **Kofi Annan**

Diplomate, économiste, homme d'état, homme politique, humaniste, scientifique (1938 - 2018)

# CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

L'égalité entre tous les citoyens est un principe qui figure à l'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958, et le législateur a souhaité donner une priorité à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Président de la République, Emmanuel Macron, a, lors de son discours du 25 novembre 2017, appelé à faire de l'égalité hommes-femmes une « grande cause du quinquennat ».

L'établissement de l'égalité entre les femmes et les hommes est donc un objectif majeur que s'est donné notre pays. Il s'agit de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les espaces de notre société. Ainsi, les Collectivités sont amenées à jouer un rôle moteur dans cette lutte contre ces inégalités.

Un encadrement juridique de cette action est apparu nécessaire avec l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité entre les femmes et les hommes », imposant aux Collectivités de plus de 20 000 habitants de produire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport établit un état des lieux comparatif en genre concernant, la répartition des agents, les titularisations et avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction ou la rémunération.

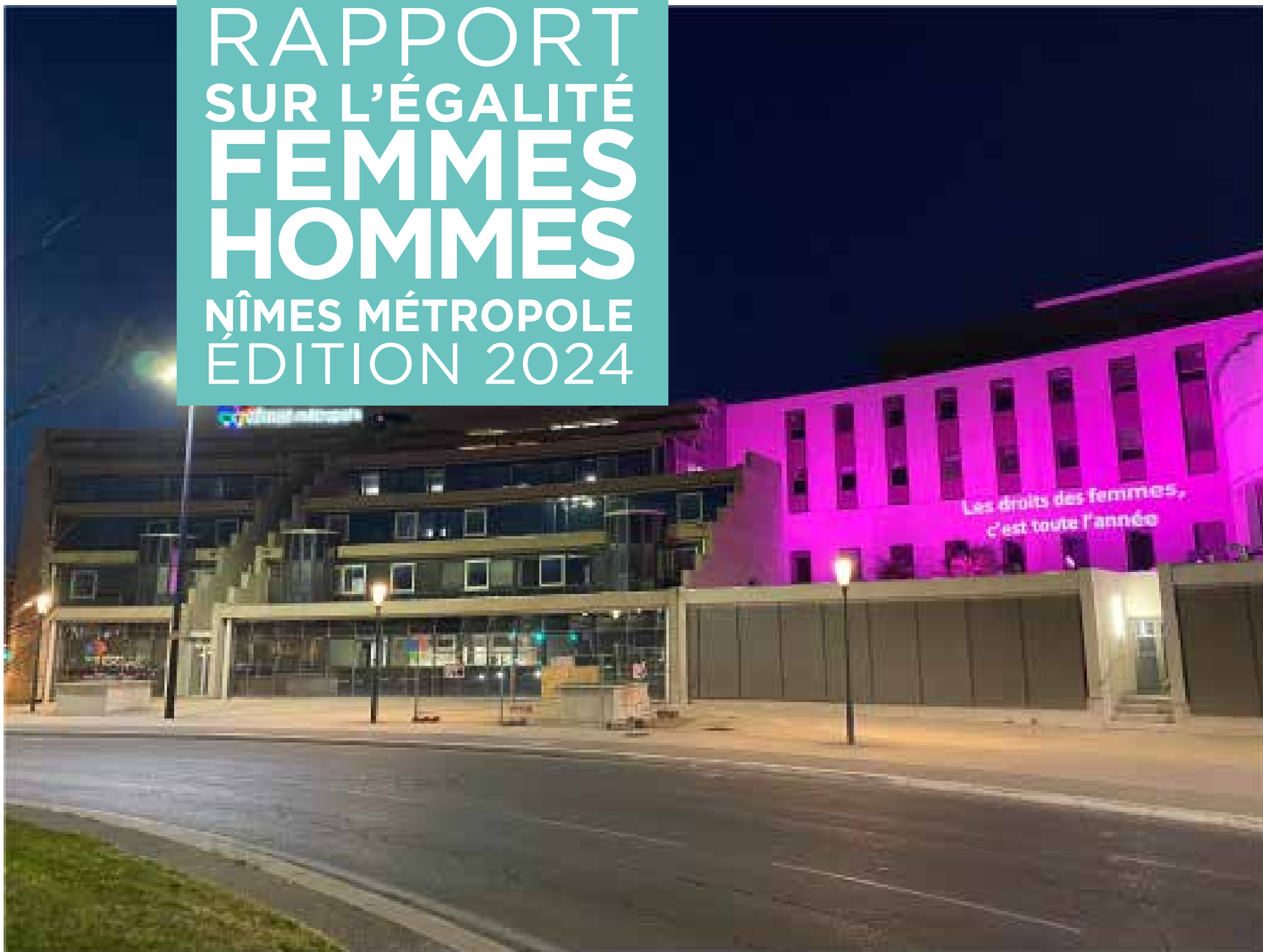
Il met en avant également le souhait de la Collectivité de sensibiliser ses agents sur la problématique de l'égalité femmes-hommes, tels que le harcèlement, les violences faites aux femmes, et le management.

Ce rapport s'inscrit dans la continuité de l'attention que la Collectivité porte à ce sujet primordial qu'est l'égalité femmes-hommes dans l'élaboration des politiques publiques, et dans la construction d'une société plus juste et respectueuse de chacun.

# DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AUX POLITIQUES PUBLIQUES

- Bilan de la politique de ressources humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Nîmes Métropole.
- Agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la carrière.
- Veiller au rééquilibrage des inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.
- Se donner les moyens de l'exemplarité, un enjeu du quotidien.
- Transmettre et diffuser la culture de l'égalité conformément aux demandes du comité interministériel au droit des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

# RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES NÎMES MÉTROPOLE ÉDITION 2024



# ÉDITO

Nous avons engagé depuis de nombreuses années, une politique de Ressources Humaines ambitieuse pour promouvoir la parité, pour l'amélioration des conditions de travail et encourager l'égalité des carrières au sein de notre EPCI. Nous mettons en place des actions concrètes que ce soit sur les recrutements, les grilles salariales et la promotion des femmes à des postes de responsabilité, avec cette ambition de renforcer constamment le respect de ces enjeux fondamentaux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nîmes Métropole a également souhaité s'appuyer sur des actions tangibles, en prenant en compte les différentes expériences liées aux opérations sur le terrain, en mettant en place notamment une formation de prise de parole en public à destination des femmes cheffes d'entreprise, des élues de la collectivité et d'agents de l'Agglo. Une formation en faveur de l'égalité entre les sexes.

Une volonté de Nîmes Métropole de faire évoluer les mentalités au travers d'actions à destination du grand public et d'événements que nous portons d'année en année au travers de nos différentes compétences. Que ce soit cette année avec cette formation à destination d'un large public féminin, sessions de formation qui ont connu un important succès ; ou bien avec la sensibilisation dans nos

bus intitulée « Les droits des femmes, c'est toute l'année » en mars 2022 ou les expositions en 2023 intitulées « Des droits et des femmes » et « Elles sont Nîmes Métropole », suivies par un événement avec les cheffes d'entreprise du territoire « Entreprendre au féminin », en partenariat avec Gard à Elles et Bouge ta boîte, Nîmes Métropole continue à agir quotidiennement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous vous souhaitons, pour ce rapport 2024, une bonne lecture à toutes et à tous.



**Franck Proust**  
Président  
de Nîmes Métropole



**Tiphaine Leblond**  
Conseillère communautaire  
de Nîmes Métropole,  
missionnée sur l'égalité entre  
les femmes et les hommes

# CHRONOLOGIE DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

**1907** La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.

**1909** Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.

**1924** Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.

**1936** Premières femmes sous-secrétaires d'Etat.

**1938** Suppression de l'incapacité civile des femmes.

**1944** Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.

**1946** Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.

**1947** Première femme nommée ministre (santé publique et population).

**1965** Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leur biens propres.

**1967** Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

**1970** Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité.

Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».

**1972** Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

**1973** La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel.

**1975** Instauration du divorce par consentement mutuel.

Obligation de la mixité scolaire.

La loi Veil autorise l'IVG (interruption volontaire de grossesses) pour une période probatoire de 5 ans.

**1979** Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975.

**1981** Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.

**1982** IVG remboursée par la sécurité sociale.

**1983** Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.

**1985** Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés.

Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.

**1987** Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés.

- 1990** Autorisation de l'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG.  
La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.
- 1992** Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.
- 1993** La loi dépénalise l'auto-avortement et crée le délit d'entrave à l'IVG.
- 1995** Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.
- 1999** Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.
- 2000** Loi de mise en oeuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.  
Loi relative à la contraception d'urgence qui ne la soumet plus à une prescription obligatoire.
- 2001** Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.  
Loi qui allonge le délai légal au recours à l'IVG de 10 à 12 semaines.  
Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de la preuve.
- 2002** Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux aux enfants.
- 2004** Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence.
- 2006** Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.  
Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple.
- 2007** Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.
- 2008** Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : parmi les motifs, « maternité y compris congé maternité ».  
Modification de l'article 1er de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».
- 2008** Loi du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général Le ou la remplaçante n'était appelé à remplacer la ou le titulaire du mandat de façon automatique que lorsque le poste devenait vacant, en cas de décès, de présomption d'absence au sens de l'article 112 du code civil et de nomination au Conseil constitutionnel. Dans les autres cas, il restait nécessaire de procéder à une élection partielle. La loi du 26 février 2008 étend ce remplacement automatique au cas où le poste devient vacant après la démission du conseiller ou de la conseillère générale pour cause de cumul de mandats.
- 2008** Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales. L'article 1er de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »
- 2010** Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, crée l'ordonnance de protection des victimes et la sanction de sa violation, le retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur,



co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent et définit le délit de violence psychologique.

**2010** La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la possibilité de partir en retraite sans décote à 65 ans au lieu de 67 pour un public ciblé. Conformément aux dispositions de l'article 99, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle seront sanctionnées.

**2011** La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.

**2012** Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en oeuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret renforce le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Ce décret, qui s'applique à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il renforce les exigences vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action. Il rend en particulier obligatoire celui de la rémunération. Par ailleurs, Les entreprises auront désormais l'obligation de déposer auprès des services de l'Etat leurs plans d'action. En outre, le décret introduit une primauté de la négociation sociale pour les entreprises de 300 salariés et plus qui ne pourront adopter de plan d'action unilatéral qu'en cas d'échec attesté des négociations.

**Loi n° 2012-954** du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui définit le harcèlement sexuel.

**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. Cette loi contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Établissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard d'ici 2018.

**2013** Décret n° 2013-248 du 25 mars 2013 relatif à la participation des assurés prévue à l'article L.322-3 du code de la sécurité sociale pour les frais liés à une interruption volontaire de grossesse et à l'acquisition de contraceptifs par les mineures. Ce décret établit le remboursement à 100% du forfait IVG par l'Assurance maladie, ainsi que la gratuité des contraceptifs médicaux pour les mineures âgées de plus de 15 ans.

Loi n° 2013-702 du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs. Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les départements qui élisent trois sénateurs ou plus, ce qui représente environ 73% des sièges. De plus, dans les communes de plus de 1 000 habitant-e-s, les conseils municipaux élisent un certain nombre de délégués qui iront siéger au collège électoral qui élit les sénateurs. Désormais, les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. La loi prévoit la parité en proposant une alternance femmes-hommes des listes électorales et des nominations aux instances de gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. La loi réforme le scrutin pour l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifie le calendrier électoral : Désormais, les communes de 1 000 habitant-e-s et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes. Lors des élections municipales, les conseiller-ère-s communautaires sont également élu-e-s. Les élections des conseiller-ère-s départementaux-ales (anciennement généraux) se font au scrutin binominal : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. De fait, le nombre de cantons a été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire.

**2014** Loi organique du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député ou de sénateur et loi du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen. La loi revient sur le cumul des mandats. Les parlementaires (députés et sénateurs) et les députés européens ne peuvent désormais plus exercer, en plus de leur mandat national, celui d'un exécutif local. Cette loi constitue une opportunité de renouveler le personnel politique et donne l'occasion aux partis politiques de favoriser une meilleure représentation des femmes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

**2018** Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

**2019** Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui tend à renforcer l'égalité professionnelle au travers de son titre V.

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail ( le décret est pris pour l'application des articles 104 et 105 de La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

Mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1er septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés, depuis le 1er mars 2020.

**2020** Décret 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

**2021** Loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle instaure diverses mesures, dont :

- un quota de 40% de femmes aux postes de direction des grandes entreprises ;
- un index de l'égalité dans l'enseignement supérieur ;
- des places réservées en priorité dans les crèches à vocation d'insertion professionnelle aux femmes seules avec enfants bénéficiaires de l'allocation de soutien familial.

**2023** Le 8 mars 2023, la Première ministre et la ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, présentent le plan Égalité 2027 entre les femmes et les hommes.

Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à accélérer la féminisation de la haute fonction publique. Le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction est porté à 50%. Un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique est instauré.

# LES GRANDS CHIFFRES\*

## De la réalité du sexisme

- 92 %** des Françaises et Français estiment que les femmes et les hommes ne connaissent pas le même traitement dans au moins une des sphères de la société (travail, espace public, école, famille...)
- 80 %** de la population estime le monde professionnel particulièrement sexiste : les femmes et les hommes n'y sont pas égaux en pratique,
- 38,5 %** des femmes estiment avoir été confrontées à des discriminations professionnelles fondées sur le sexe, (14 % pour les hommes)
- 37 %** des Françaises interrogées ont déjà vécu une situation de rapports sexuels non consentis

## Une mixité encore trop faible

- 88 %** de femmes dans le secteur tertiaire (métiers du lien, administration publique et enseignement)
- 44,1 %** de femmes dans les formations scientifiques
- 29,6 %** de femmes dans les formations d'ingénieurs

## Des inégalités professionnelles persistantes

- 23 %** de femmes à temps partiel contre 8 % des hommes (dans la FP en 2022)
  - 18 %** de femmes dirigent des entreprises
  - 42,6 %** des cadres sont des femmes
  - 80 %** des ouvriers sont des hommes ; **75 %** des employés sont des femmes
  - 20,8 %** des salariés exercent des métiers dits « mixtes »\*\* (employés et patrons de l'hôtellerie-restauration, artisans, médecins, représentants commerciaux, etc.)
- \*\*métiers dits « mixtes » (chaque sexe est présent à hauteur d'au moins 35 %)

## La persistance des violences

- 96** femmes sont mortes tuées par leur conjoint ou ex-conjoint en 2023
- 84 500** violences sexuelles (viols, tentatives de viols, agressions sexuelles y compris harcèlement sexuel) en 2022

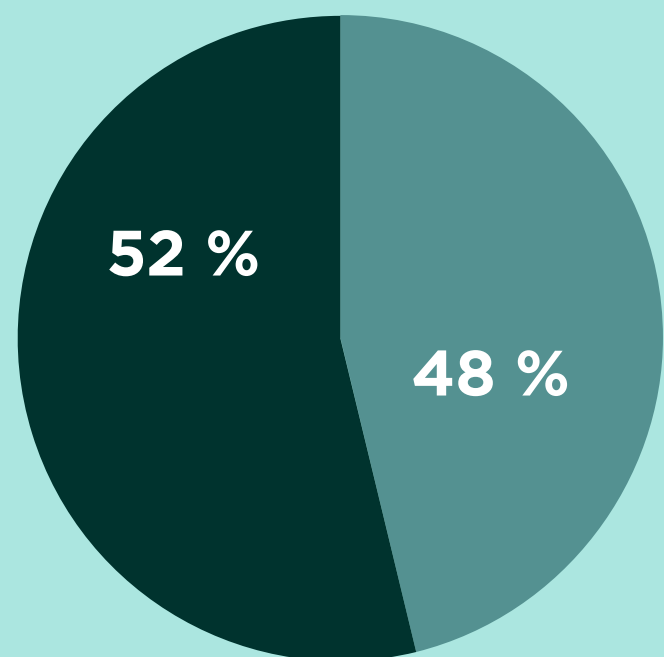
\*Source Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Chiffres clés édition 2023 vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

**Edition 2024**  
**Données de l'année 2023**  
 issues du Rapport  
 social unique de Nîmes  
 Métropole

# BILAN DE LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À NÎMES MÉTROPOLE

## Répartition du nombre de fonctionnaires sur emploi permanent

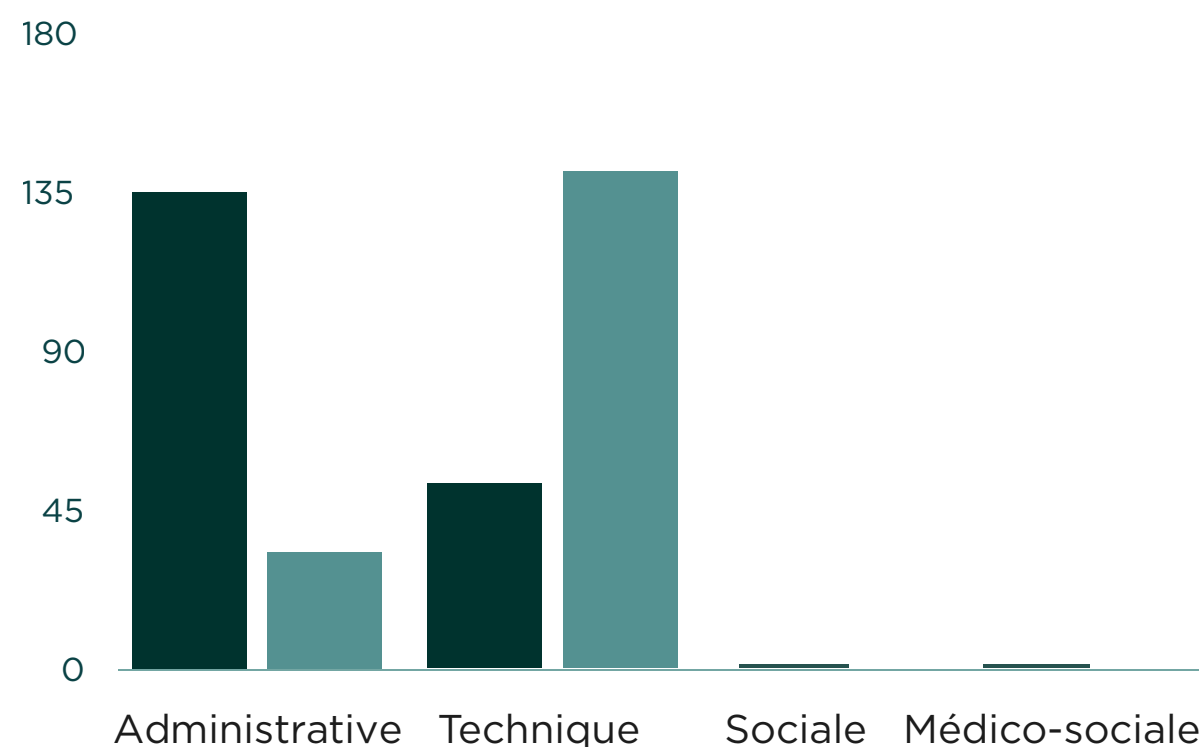
- Femmes 185
- Hommes 174



## LES EFFECTIFS

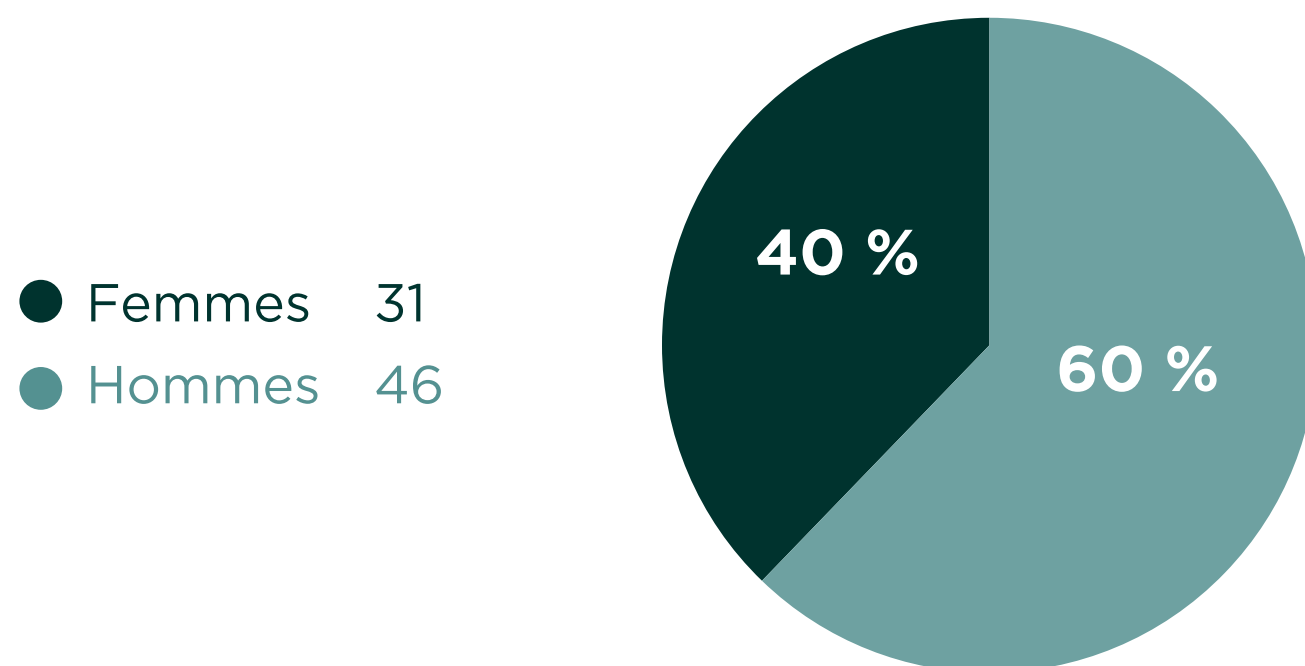
### Répartition du nombre de fonctionnaires par filière

	Administrative	Technique	Sociale	Médico-sociale
● Femmes	135	48	1	1
● Hommes	37	137	0	0



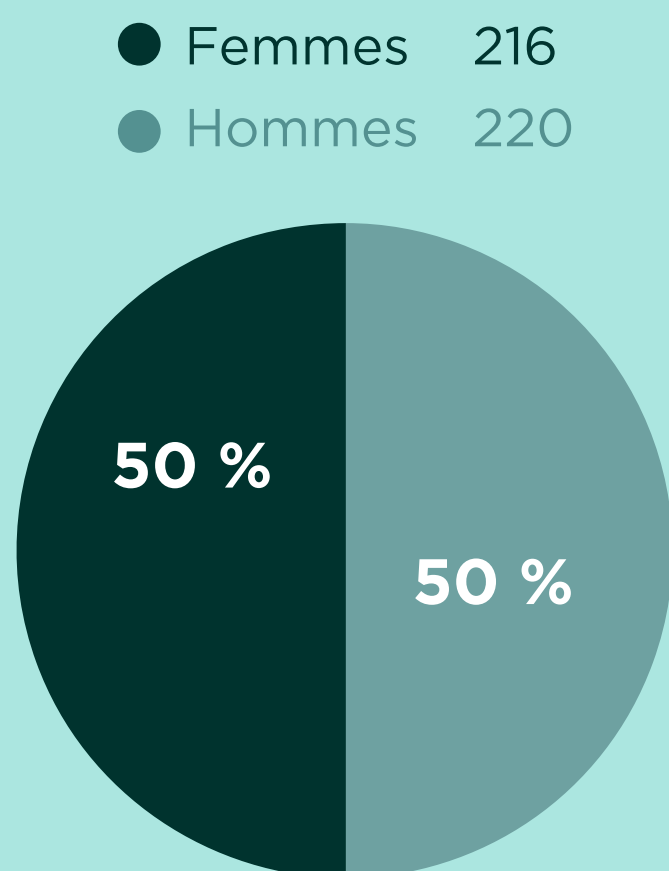
Ces données sont mises en lumière par le biais du rapport annuel de la DGAFP, sous l'égide du Ministère de la transformation et de la fonction publique, concernant les chiffres-clés pour 2023, rendant un comparatif possible dans certains domaines entre la Collectivité et les chiffres nationaux.

## Répartition des agents contractuels



## Répartition du nombre total d'agents sur un emploi permanent

Fonctionnaires et contractuels



En 2023, il y avait 47 % de femmes et 53 % d'hommes.

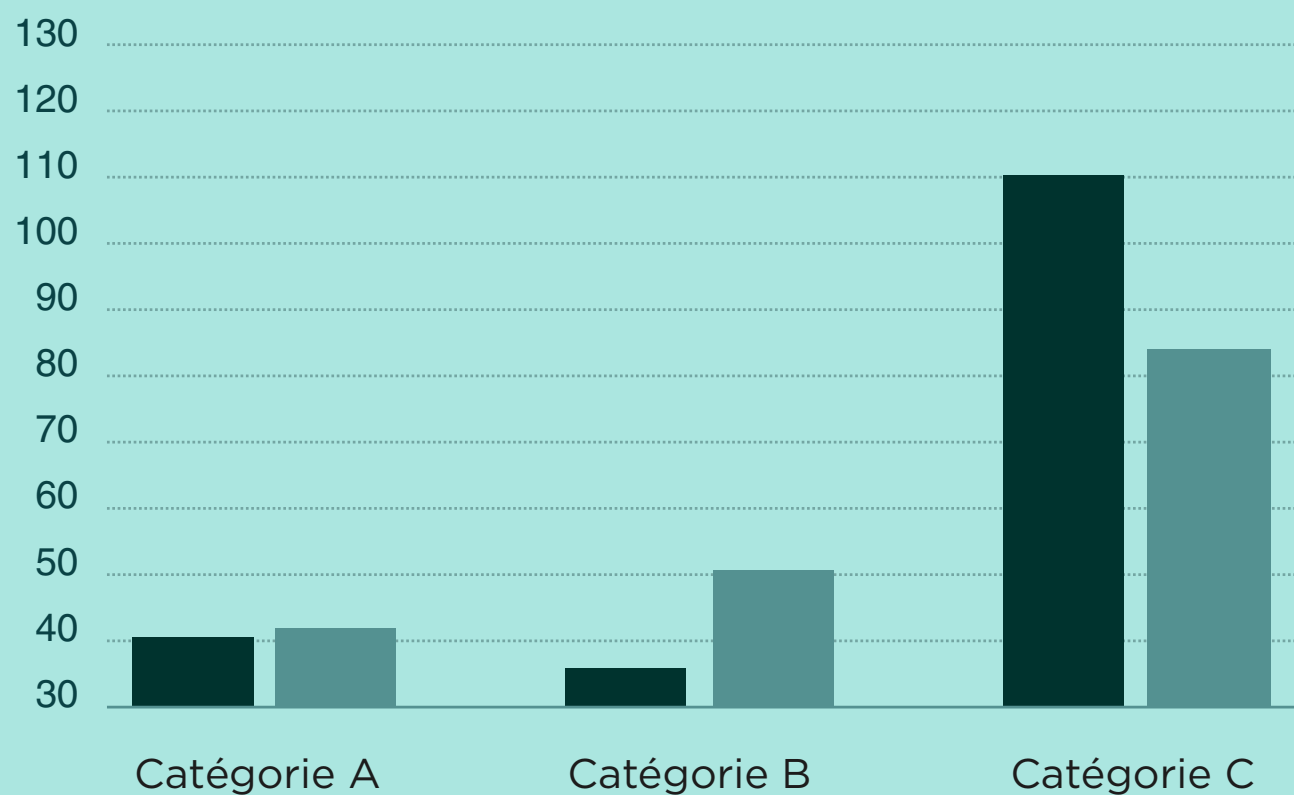
Les effectifs sont parvenus à une parité stricte et conforme à la volonté de Nîmes Métropole en la matière.

Au niveau national, 61 % des agents de la fonction publique sont des femmes. On peut voir que les chiffres au sein de Nîmes Métropole sont plus proches de la parité que dans l'ensemble de la fonction publique, tant pour les fonctionnaires que pour les contractuels.

# Répartition par catégorie

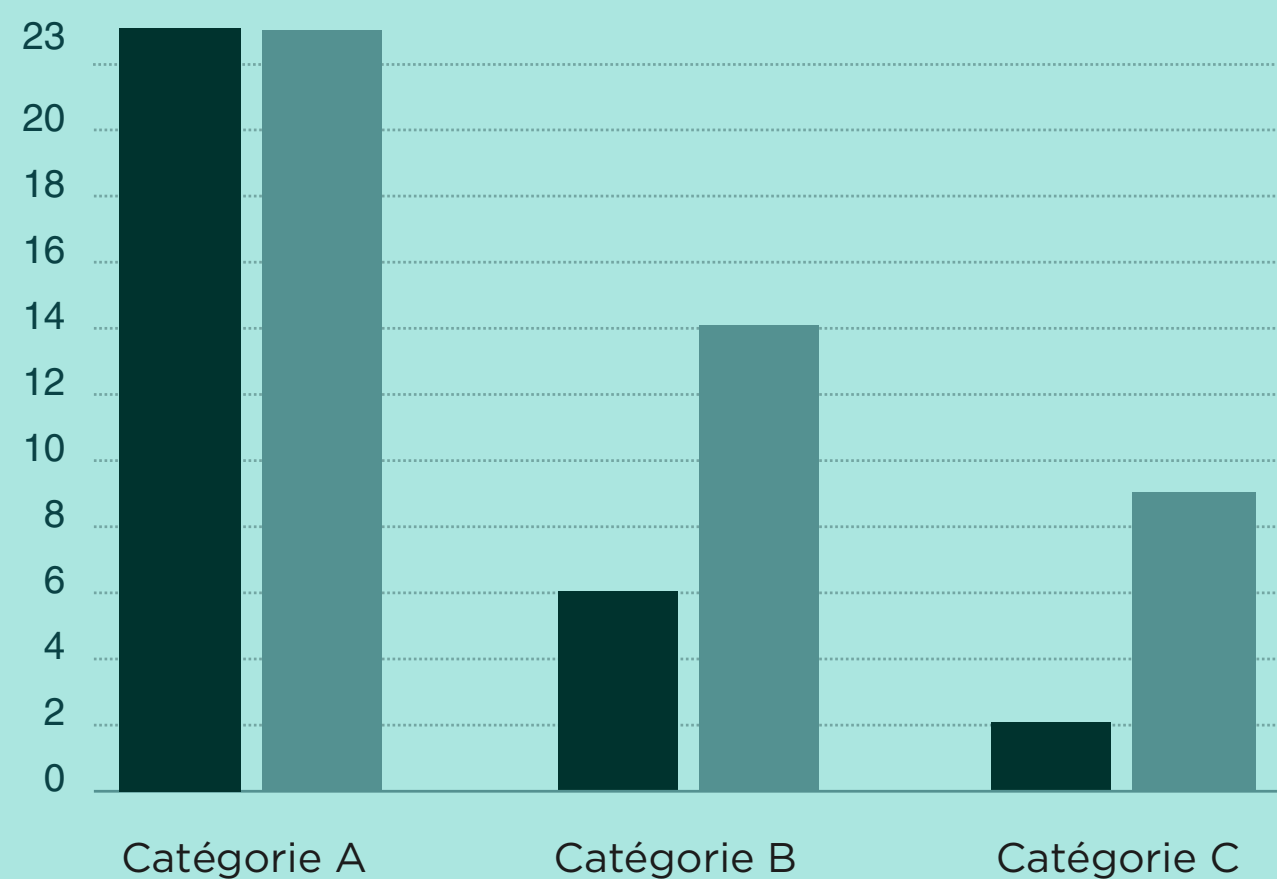
## Répartition des fonctionnaires par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	40	35	110
Hommes	41	50	83



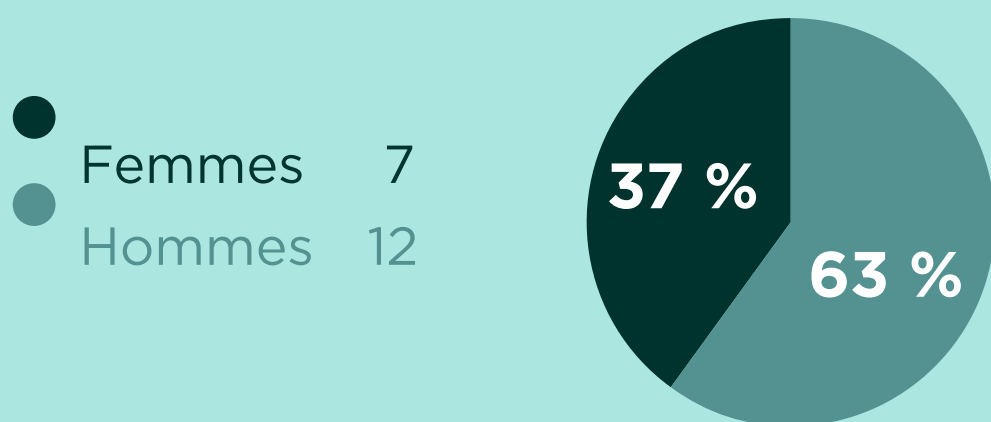
## Répartition des contractuels par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	23	6	2
Hommes	23	14	9



## Répartition Directeurs/Directrices

### Directions et Directions adjointes



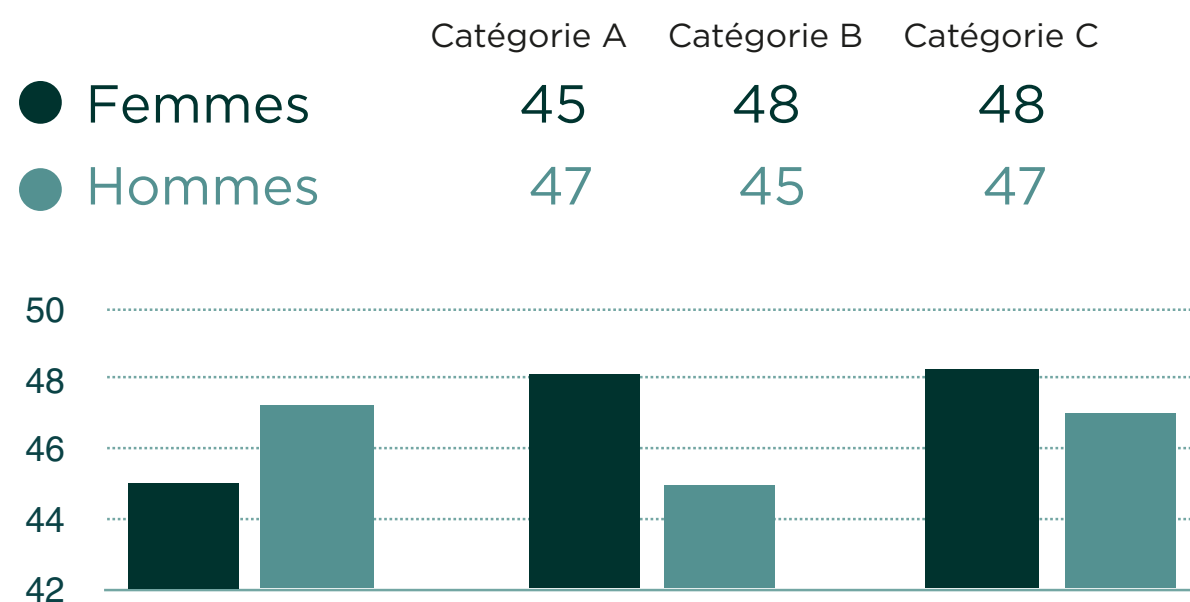
### Emplois fonctionnels



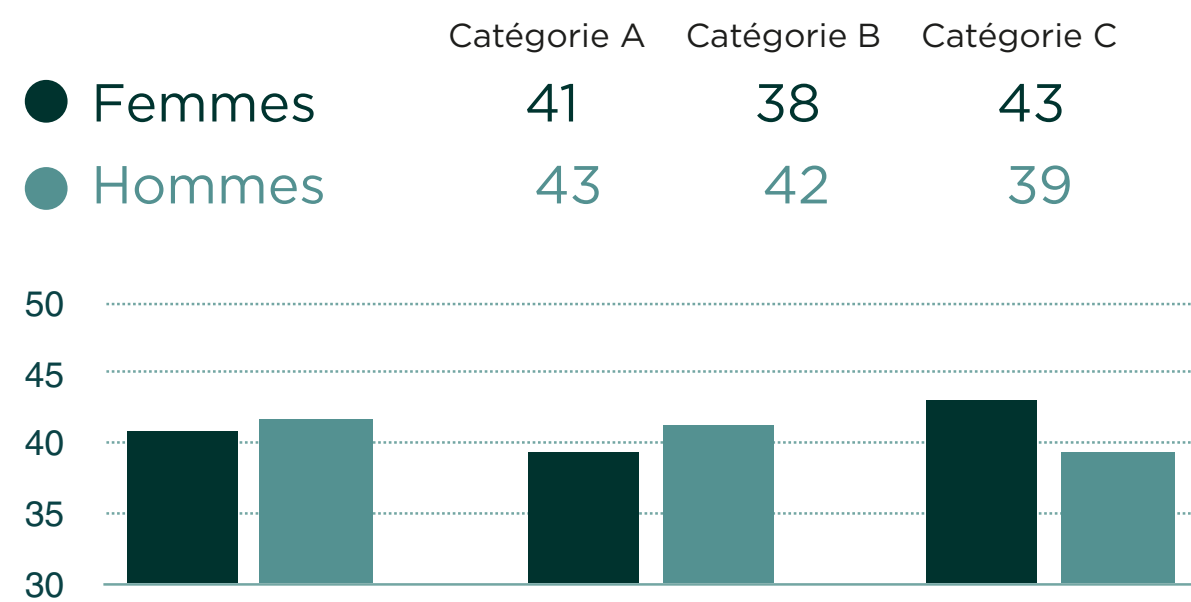
On peut noter que si la parité est presque atteinte pour les emplois de direction avec une proportion de 63% d'hommes et 37% de femmes, Nîmes Métropole a atteint la parité pour les emplois fonctionnels.

## Âge moyen des agents par catégorie

### Moyenne d'âge par catégorie pour les fonctionnaires



### Moyenne d'âge par catégorie pour les contractuels

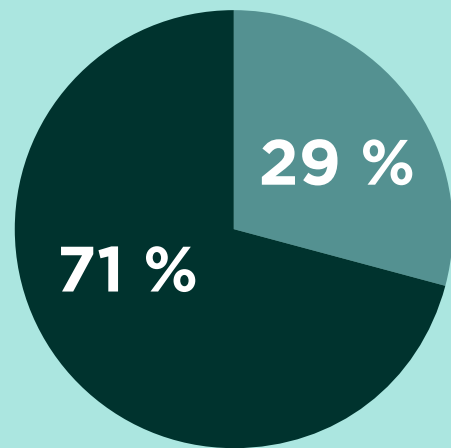


La moyenne d'âge est de 43,8 ans pour l'ensemble des agents de Nîmes Métropole et de 41 ans pour les contractuels.

## LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

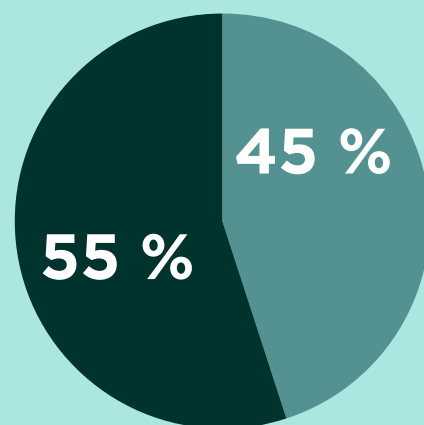
### Les titularisations (sur un premier grade)

- Femmes 5
- Hommes 2



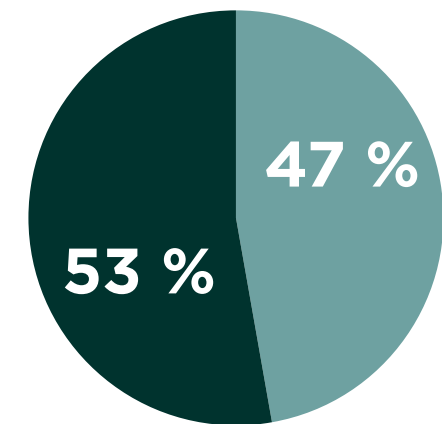
### Les avancements et promotions

- Femmes 24
- Hommes 20



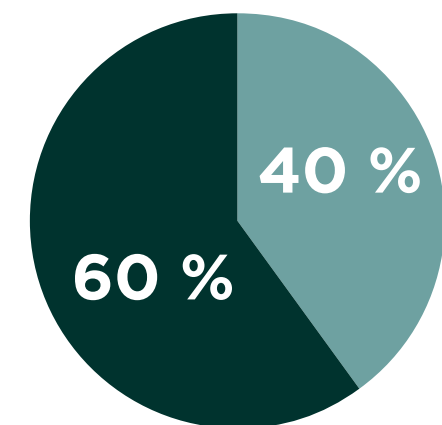
### Les départs en formation (plusieurs départs par agent possibles)

- Femmes 172
- Hommes 150



### Nombre total de jours de formation

- Femmes 948
- Hommes 644



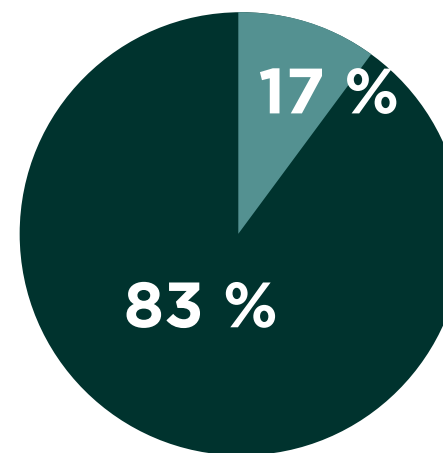
Au sein des trois versants de la fonction publique, il y a en moyenne 2 jours de formation statutaire par agent et l'on peut voir qu'en moyenne nous sommes à 3 jours de formation pour les hommes et 4 jours de formation pour les femmes au sein de Nîmes Métropole. Cela démontre une politique de formation volontaire de la part de la collectivité.



# L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

## Agents à temps partiel

- Femmes 25
- Hommes 5

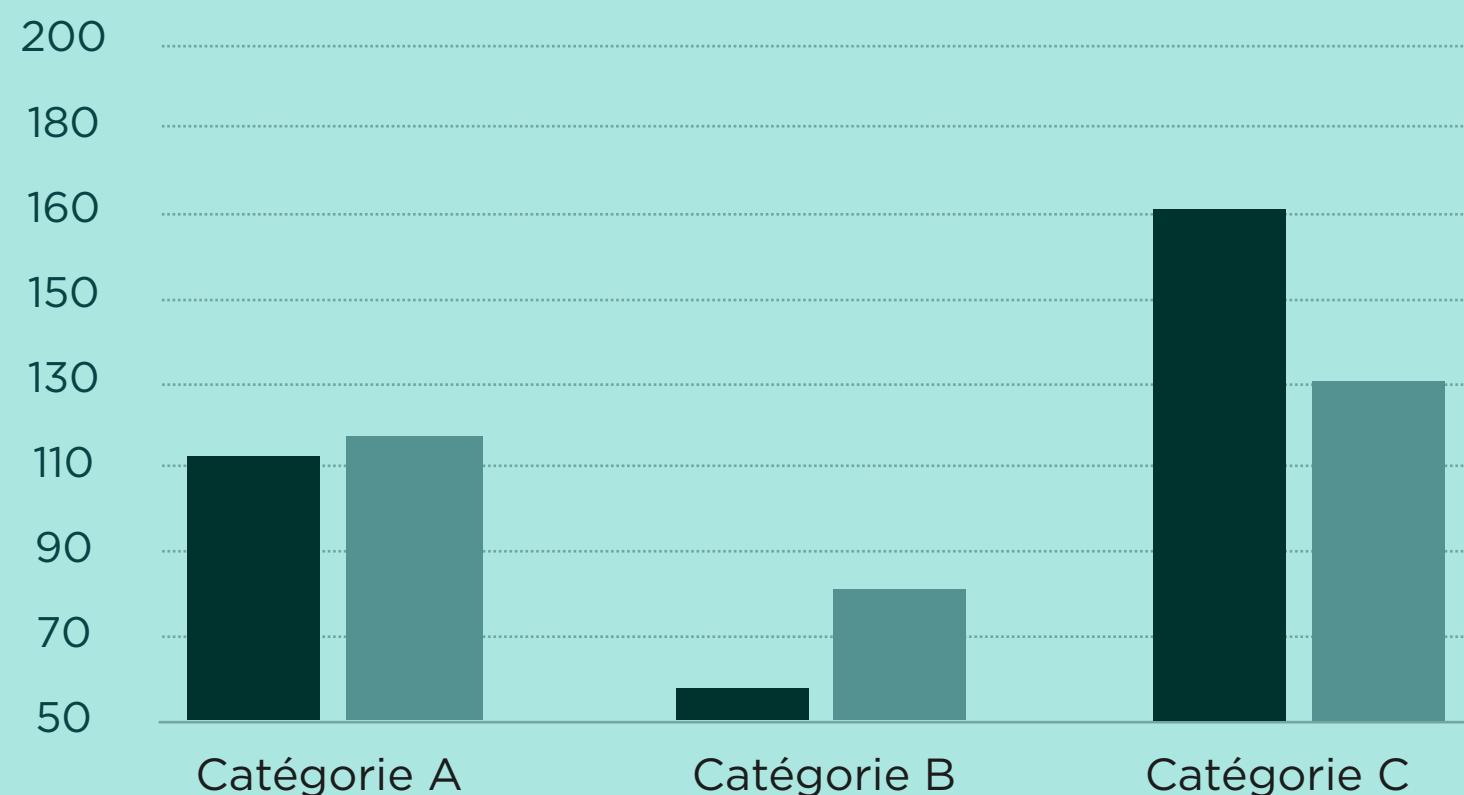


Dans la fonction publique territoriale, la part d'hommes à temps partiel est de 8 % tandis que la part de femmes est de 24 %. Le temps partiel est moins répandu au sein de Nîmes Métropole puisque seulement 2 % des hommes sont à temps partiel et la part des femmes à temps partiel est de 11,5 %.

## Le Compte Épargne Temps

### Nombre de jours utilisés sur le Compte Épargne Temps par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
● Femmes	111	54	160
● Hommes	117	80	130

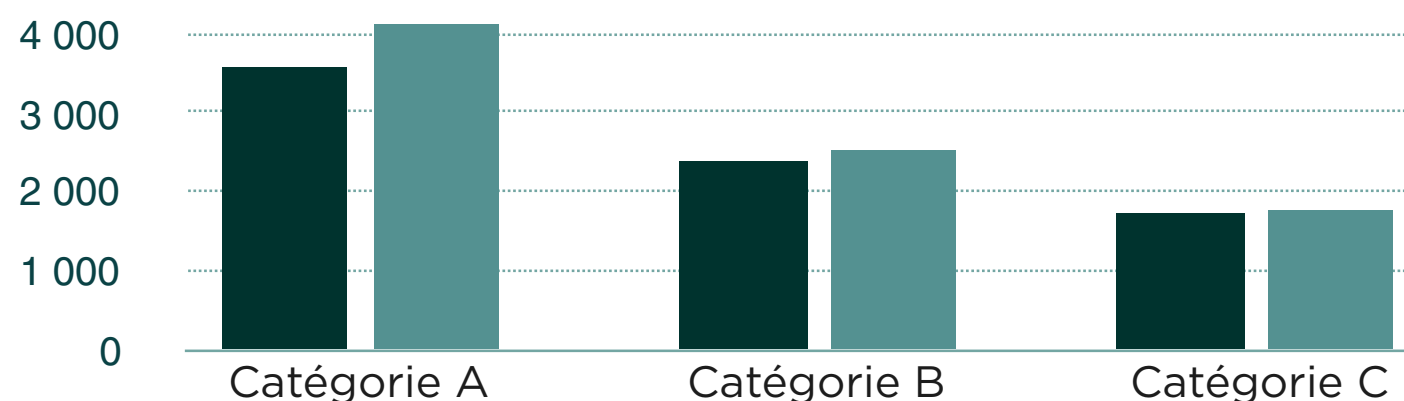


**Nous souhaitons inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de la gestion des ressources humaines de Nîmes Métropole mais également au sein de nos politiques publiques.**

# RÉMUNÉRATION NETTE FISCALE DES AGENTS

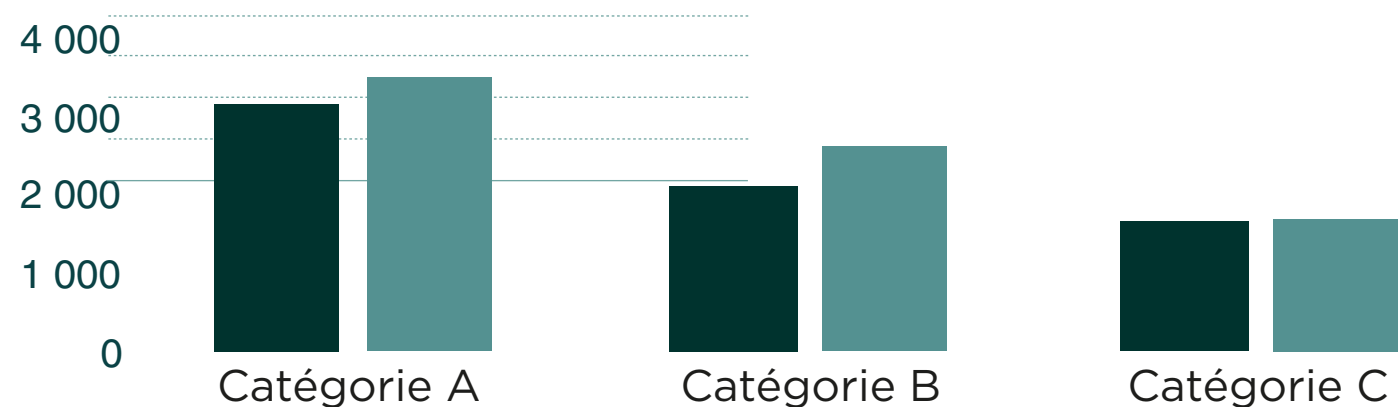
## Rémunération nette moyenne par catégorie pour les fonctionnaires

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
● Femmes	3 527 €	2 395 €	1 919 €
● Hommes	4 142 €	2 529 €	1 922 €



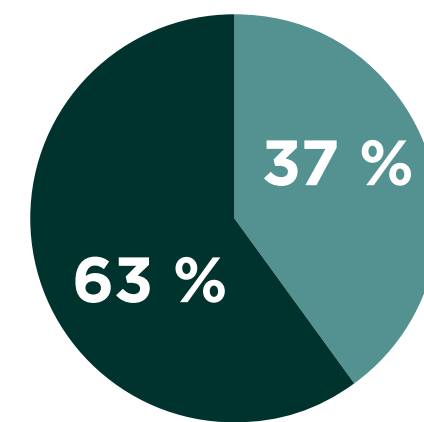
## Rémunération nette moyenne par catégorie pour les contractuels

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
● Femmes	3 109 €	2 059 €	1 819 €
● Hommes	3 353 €	2 570 €	1 922 €



## ACCIDENT DE SERVICE ET DE TRAJET

● Femmes 5  
● Hommes 3



## LE HANDICAP

La forte présence d'agents ayant un handicap, au sein des effectifs de la Collectivité traduit une réelle politique d'inclusion et de lutte contre les discriminations en raison du handicap.

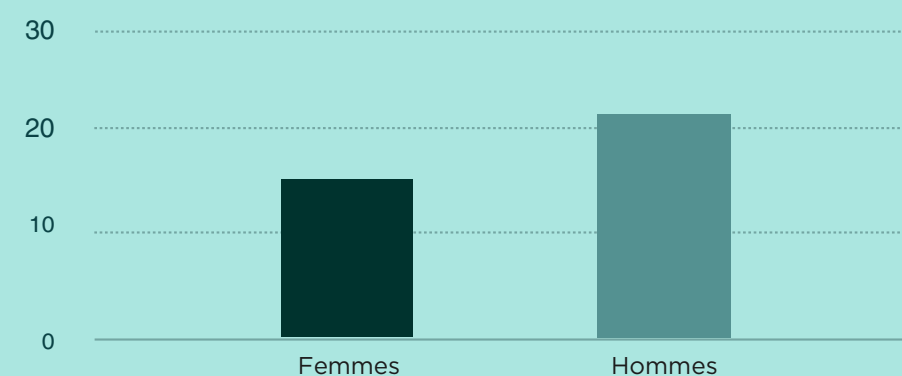
Il est important de relever que ces chiffres sont à prendre en considération, en sachant qu'il n'y a pas d'obligation pour l'agent souffrant de handicap de le déclarer à son employeur.

Pour les agents de Nîmes Métropole, la part des hommes ayant déclaré un handicap est de 9,5 % et la part des femmes de 7,4 %.

Sur le total des effectifs, cela porte à 8,45 % le nombre d'agents en situation de handicap, ce qui montre une politique inclusive dynamique de la collectivité.

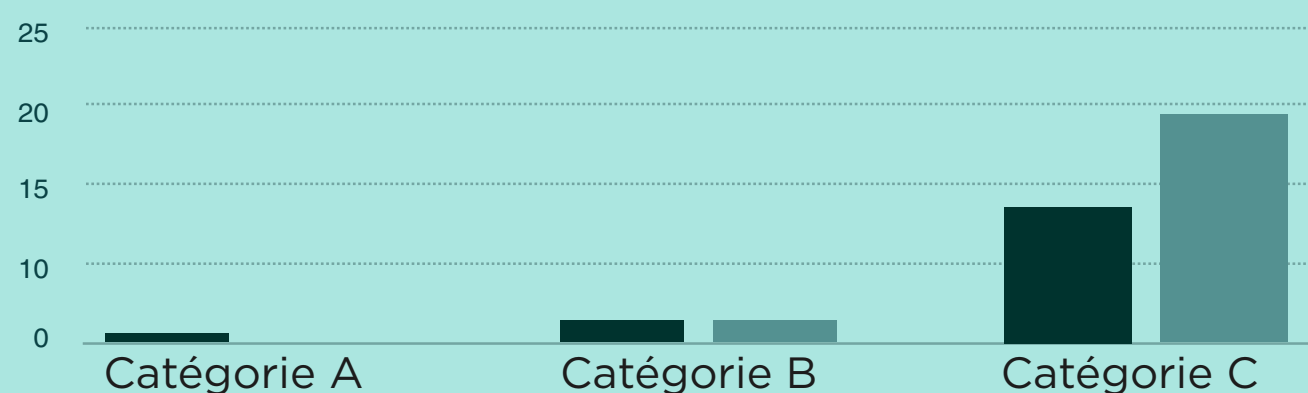
### Handicap déclaré dans la collectivité

● Femmes 16  
● Hommes 21



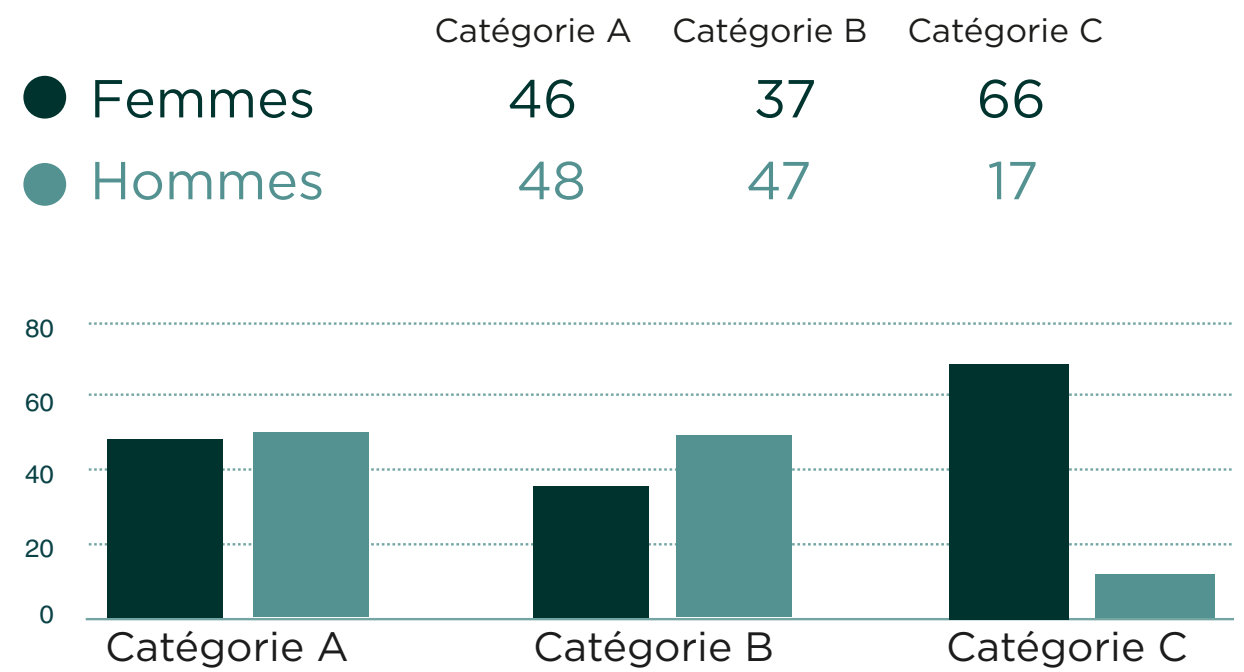
### Handicap déclaré par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
● Femmes	1	2	13
● Hommes	0	2	19



# TÉLÉTRAVAIL

**Nombre d'agents  
(fonctionnaires  
+ contractuels)  
en télétravail par  
catégorie**

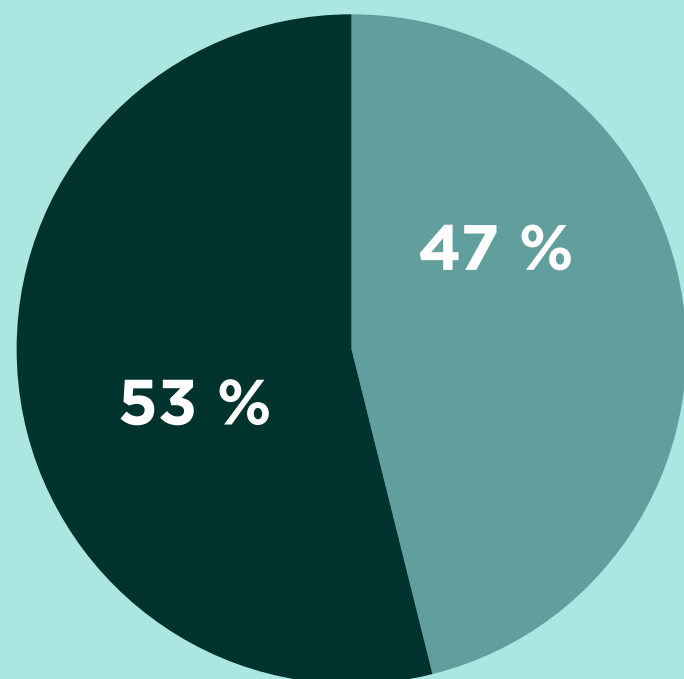


Il est opportun de noter que le télétravail est bien implanté au sein de Nîmes Métropole pour l'ensemble des agents de la collectivité puisque 68,9 % des femmes de la collectivité bénéficient de la mise en place du télétravail, et 50 % des hommes pour une quotité maximale de 1,5 jour pour les agents à temps plein.

# MOUVEMENTS AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

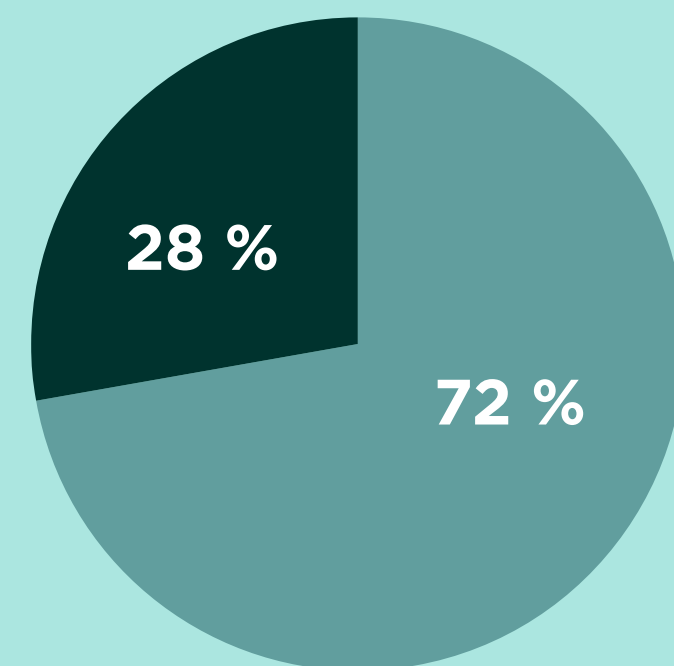
**Arrivées  
dans la collectivité**

- Femmes 18
- Hommes 16



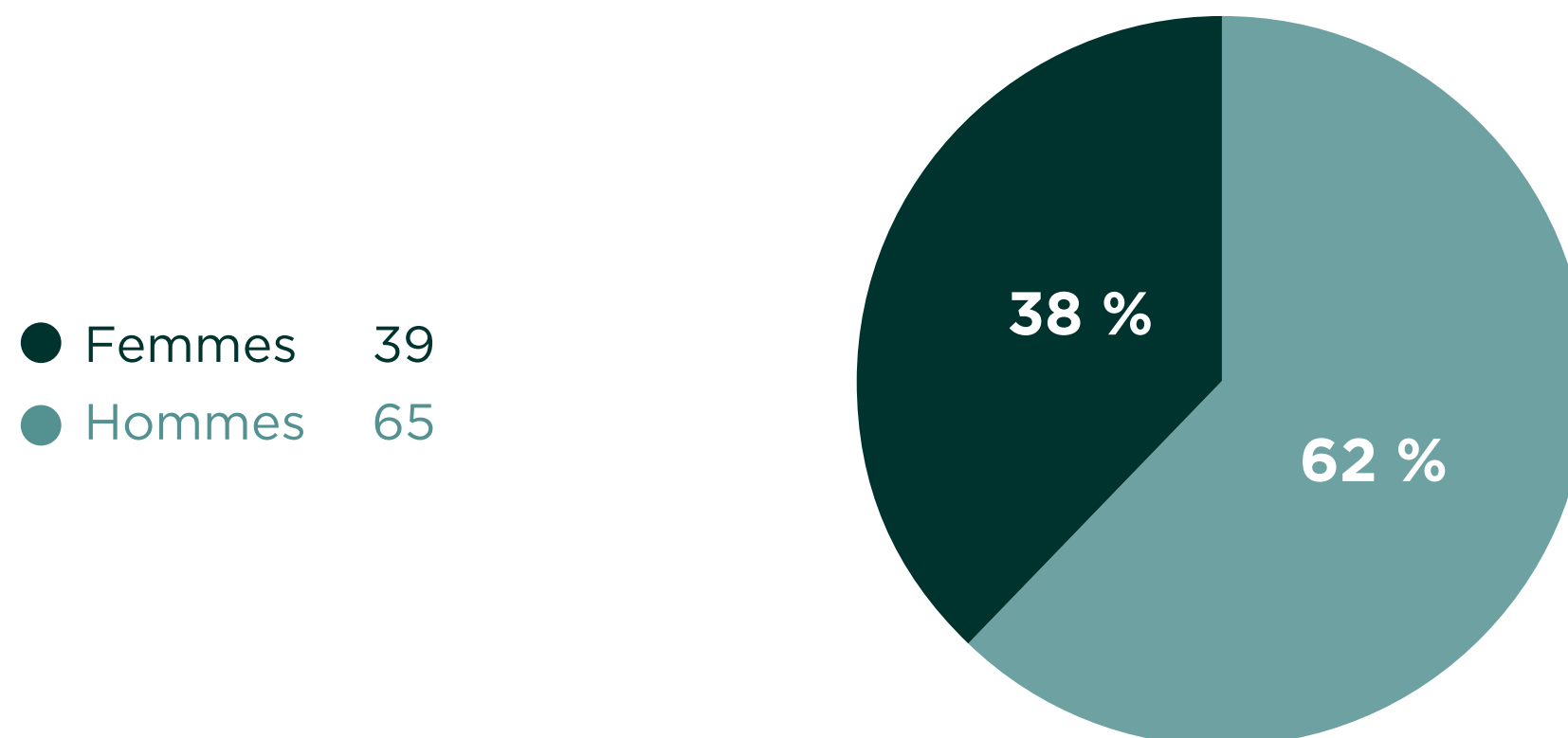
**Départs  
de la collectivité**

- Femmes 15
- Hommes 38



# LES ÉLUS COMMUNAUTAIRES

Répartition du nombre d'élus  
au sein du Conseil communautaire  
de Nîmes Métropole



# AU SEIN DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE, DES MISSIONS STRATÉGIQUES

4

FEMMES  
MAIRES

2

VICE-  
PRÉSIDENTES

6

MEMBRES  
DU BUREAU

30

CONSEILLÈRES  
COMMUNAUTAIRES



**Catherine Bergogne**  
Maire de  
Saint-Mamert-du-Gard  
Membre du Bureau  
communautaire



**Claude de Girardi**  
Adjointe de quartier mairie de Nîmes  
Membre du Bureau communautaire,  
déléguée au transport routier de voya-  
geurs urbain et périurbain, déléguée  
à la gestion des milieux aquatiques &  
prévention des inondations (Gemapi)



**Maryse Giannaccini**  
Maire de  
Fons-outre-Gardon  
Membre du Bureau  
communautaire



**Tiphaine Leblond**  
Conseillère municipale  
de Nîmes  
Conseillère communautaire,  
promotion de l'égalité  
femmes-hommes



**Hélène Lecoq**  
Conseillère municipale  
de Clarensac  
Membre du Bureau  
communautaire



**Véronique  
Poignet-Senger**  
Maire de Montignargues  
Membre du Bureau  
communautaire



**Géraldine Rey-Deschamps**  
Conseillère municipale de Nîmes  
Vice-présidente  
de Nîmes Métropole,  
déléguée à l'habitat et au  
renouvellement urbain



**Fabienne Richard**  
Maire de Redessan  
Vice-présidente  
de Nîmes Métropole,  
déléguée au projet  
alimentaire territorial



**Dominique Tudela**  
Adjointe au Maire de  
Saint-Gilles  
Membre du Bureau  
communautaire

Le nombre de femmes au sein du Conseil communautaire n'est certes pas satisfaisant mais les missions qu'elles y occupent sont particulièrement stratégiques.

# ACTIONS MENÉES PAR NÎMES MÉTROPOLÉ DANS LE CADRE DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

- **Nos ambassadeurs du tri aux couleurs de la lutte contre le cancer du sein**



Dans le cadre de la stratégie menée sur la gestion des déchets pour plus de tri et moins de déchets, nos ambassadeurs de tri, qui ont pour mission notamment de rappeler les gestes de tri en porte en porte sur le territoire de Nîmes Métropole, s'engagent en faveur de la sensibilisation contre le cancer du sein lors du mois d'Octobre rose.

Equipés de gilets roses, les ambassadeurs de tri ont informé les nombreux usagers rencontrés lors des différentes sensibilisations, sur l'importance du dépistage du cancer du sein.



- **La programmation des Vendredis de l'Agglo renouvelle son action en mettant à l'honneur les actrices sur tout le mois de mars !**



Bénédicte Bousquet©Jean-Michel Rebilly

Ainsi, dès le 7 mars à Milhaud se déroulera la pièce de théâtre « Et pendant ce temps Simone Veille ».

A Saint-Gervasy le 14 mars, avec « C'est la Récré » avec Bénédicte Bousquet seule en scène.



Dans la peau de ma femme



Et pendant ce temps, Simone Veille©Christelle Gilles

Le 21 mars à Langlade, avec la comédie « Massacre à la princesse » et le 28 mars à La Calmette avec la pièce de théâtre « Dans la peau de ma femme ».



Massacre à la princesse

- **L'Hémicycle se pare aux couleurs de grandes causes**



Du 7 mars au 9 mars 2024, l'hémicycle a été habillé par l'inscription : « Les droits des femmes, c'est toute l'année ».

Du 1<sup>er</sup> octobre au 31 octobre : l'hémicycle est éclairé en rose dans le cadre de la lutte contre le cancer du sein.

Du 1<sup>er</sup> novembre au 30 novembre : l'hémicycle sera éclairé en bleu dans le cadre de la lutte contre le cancer de la prostate

- **Nîmes Métropole s'est associée à la Grande Collecte de téléphones portables en partenariat avec Eco System**

Grâce à la mobilisation de tous, ce sont 165 téléphones qui ont été collectés lors de cette campagne sur les 7 points mis en place sur le territoire.

Ainsi, 95 téléphones ont été reconditionnés et offerts à deux associations locales dont l'association « Via Femina Fama », qui accompagne les femmes victimes de violences.



- **Formation « prise de parole en public » pour les cheffes d'entreprise, les agents et élues**



Nîmes Métropole a souhaité mettre en place 4 sessions de formation de « prise de parole en public » pour les agents, élues, cheffes d'entreprises.

Une formation qui était entièrement dédiée aux femmes, à la suite de nombreux retours de terrain faisant le constat qu'il est souvent plus difficile pour une femme, encore aujourd'hui, de prendre le micro en public ou devant une assemblée.



• L'édition 2024 du NMJF



Sarah McCoy

18e édition pour le Nîmes Métropole Jazz Festival, avec une nouvelle fois une programmation soignée, accessible, qui en fait l'un des festivals les moins chers d'Europe.

Cette année encore, les femmes ont été mises à l'honneur.

Ainsi, chanteuses, guitaristes, contrabassiste ont sublimé ce très beau rendez-vous avec en prime l'affiche du festival réalisée par une artiste.



Laura Prince



Justine Blue



Ayo



Celia Kameni



Joanne Dolly



IDiK



Kareen Guiock-Thuram



Paillettes & Mimosa



Flavia Coelho



Fatoumata Diawara

# POLITIQUE MENÉE PAR NÎMES MÉTROPOLE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En matière d'égalité Femme/Homme, Nîmes Métropole a agi en mettant en œuvre toutes les dispositions réglementaires existantes s'appliquant aux collectivités publiques.

C'est ainsi qu'un Référent déontologue a été désigné en janvier 2019, dont la mission est de protéger les agents territoriaux, les accompagner et les orienter dans l'application de leurs obligations. Il peut dans ce cadre être saisi sur les situations de discrimination ou harcèlement de toute nature.

Il est également chargé de recueillir et traiter les signalements émis par les lanceurs d'alerte, témoins de crimes ou de délits de toute nature, ce qui peut donc inclure les actes de discrimination sexistes ou harcèlement.

Mais spécifiquement en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes ou simplement témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, est en place depuis octobre 2020.

Il prévoit une procédure de recueil des signalements et des procédures d'orientation des agents.

# SYNTHÈSE DE CE DISPOSITIF

## Objectifs, missions et champ d'application du dispositif de signalement et de traitement

### 1. Objectifs du dispositif

L'objectif de ce dispositif est quadruple :

- 1) Recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant ;
- 2) Alerter les autorités compétentes, le cas échéant ;
- 3) Accompagner et protéger les victimes ;
- 4) Traiter les faits signalés.

Le dispositif doit prévoir, afin de protéger les victimes et sanctionner les auteurs des actes :

- La mise en place d'une procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins
- La mise en place de systèmes d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien, notamment en cas de situation d'urgence
- L'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits
- L'élaboration d'un bilan annuel, qui alimente le plan d'action porté par l'employeur public afin de prendre les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexistes. Ce bilan annuel est présenté devant les instances compétentes
- L'articulation avec les procédures disciplinaires engagées à l'encontre des auteurs

Ce dispositif, qui constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents, ne se substitue pas aux autres voies, telles que :

- La procédure pénale (art.40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte,...) ;
- Le recours hiérarchique ;
- La saisine des représentants du personnel ;
- La réclamation auprès du Défenseur des droits.

Les obligations en matière de protection des victimes concernent également les élu.e.s de la collectivité. (Art. L2123-35 du Code général des collectivités).

### 2. Agents couverts par le dispositif

Le dispositif de signalement et de traitement est ouvert aux personnes s'estimant victimes ou témoins de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, ou d'agissements sexistes.

Les personnes couvertes par ce dispositif sont :

- L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole,...) ;
- Les élèves ou étudiants en stage ;
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité ;
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois, les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum,
- Les usagers du service public,

En effet, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être un collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service. En outre, le bénéfice de ce dispositif est étendu aux victimes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre des violences conjugales.

### **3. Information et communication concernant le dispositif**

Sera prévue une information et une communication larges et régulières auprès des agents par le biais par exemple d'un affichage dédié dans chaque structure de la collectivité, d'une communication via l'intranet, d'une diffusion à chaque agent avec les feuilles de paie, d'une information systématique des personnes nouvellement recrutées, des réunions de sensibilisation des agents organisées régulièrement, etc.

L'information concerne notamment les moyens d'accès au dispositif et doit clairement indiquer les garanties de confidentialité.

### **4. Articulation du dispositif avec les autres procédures, outils et acteurs existants**

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents, il les complète.

Peuvent ainsi être saisis de ces situations :

- Les responsables hiérarchiques ;
- Le service RH ;
- La médecine de prévention ;
- Les agents en charge d'une fonction d'inspection (ACFI) ;
- Les conseillers et assistants de prévention ;
- Les représentants du personnel ;
- Les instances de dialogue social (associées au suivi notamment par le biais de l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique) ;
- Les assistants de service social ;
- Les associations.

L'ensemble de ces acteurs peuvent orienter les victimes ou témoins vers le dispositif, et peuvent concourir à sa mise en œuvre.

## **Garanties minimales offertes par le dispositif de signalement et de traitement**

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes assure le respect des personnes, tant des victimes présumées que des auteurs présumés des actes et agissements signalés.

Ainsi, le dispositif de signalement et de traitement mis en place assure :

- La confidentialité des données recueillies en application de l'article 26 du statut général des fonctionnaires qu'il s'agisse d'un dispositif internalisé ou externalisé ;
- La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;
- L'impartialité et l'indépendance des acteurs du dispositif ;
- Le traitement rapide des signalements.

A titre d'illustrations : adresse mail dédiée et sécurisée, dispositif externe assuré par des avocats, données échangées conservées sur un serveur crypté, lettre d'engagement signée par chaque acteur du dispositif, etc.

En outre, une attention particulière est apportée au respect des obligations légales relatives à la protection des données personnelles (RGPD - règlement général sur la protection des données).

Le dispositif comportera des outils et des indicateurs permettant d'assurer son évaluation et de produire un bilan d'activité a minima annuel.

Ainsi, un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) sera établi.

Le bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y sont données est présenté chaque année au CHSCT compétent. Il est intégré dans l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique.

## Procédure pour le dispositif de signalement et de traitement

### 1. Acteurs à mobiliser dans le cadre du dispositif

Les acteurs en charge du dispositif sont formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes, incluant la connaissance de l'ensemble des acteurs compétents et des procédures disciplinaires et pénales en ces domaines.

Les compétences suivantes doivent pouvoir être mobilisées :

- Expertise juridique, pour être en mesure d'apprécier la nature des faits et éventuellement d'orienter la victime vers le contentieux pénal ;
- Connaissances administratives, afin d'être en mesure d'orienter la victime vers les interlocuteurs les plus pertinents notamment en termes de soutien social, ou d'enclencher les procédures nécessaires au traitement de la situation (procédure administrative, procédure pénale) ;
- Capacité à orienter, si besoin, la victime vers un soutien médico-psychologique.

### 2. Actions à prévoir dans le cadre du dispositif

Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle, d'une discrimination, d'un harcèlement sexuel ou moral ou d'un agissement sexiste, sont signalés par un agent ou un témoin, la collectivité doit, dans les plus brefs délais, en fonction de la nature des faits signalés, notamment :

- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou, le cas échéant, de la victime ;

- Orienter le plaignant vers les acteurs adéquats (service RH, médecine de prévention, service social,...) ;
- Procéder à une enquête administrative interne ;
- S'assurer que la victime des actes ne subit pas de la part de quiconque des actes de représaille ou des pressions.

Un entretien doit être proposé à la victime dans un cadre sécurisant qui garantit l'anonymat. La victime doit être informée de ses droits, des procédures et des suites possibles. Elle doit être orientée vers des professionnel.les qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique, au sein de la collectivité ou en dehors.

Les délais de l'enquête doivent être définis en amont et doivent être adéquats pour apporter une réponse rapide. En cas d'urgence, un protocole spécifique peut être élaboré pour accélérer l'enquête.

Aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard des victimes et des témoins qui ont fait un recours auprès d'un supérieur hiérarchique suite aux violences (Art. 6 ter et Art. 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Les agents victimes ayant saisi le dispositif de signalement et de traitement sont impérativement tenus informés par leur employeur des suites données à leur signalement.

En outre, la collectivité a l'obligation de signaler tout crime ou délit dont elle a connaissance au Procureur de la République.

Enfin, les actes constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et le cas échéant par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil.

### 3. Protection et accompagnement des victimes

Des mesures d'accompagnement, de protection et de soutien des victimes sont prévues dans le dispositif de signalement et de traitement.

La victime peut solliciter la protection fonctionnelle. L'employeur doit l'accorder suite à la demande de la victime dès lors qu'elle apporte des éléments qui laissent supposer que des faits ont eu lieu.

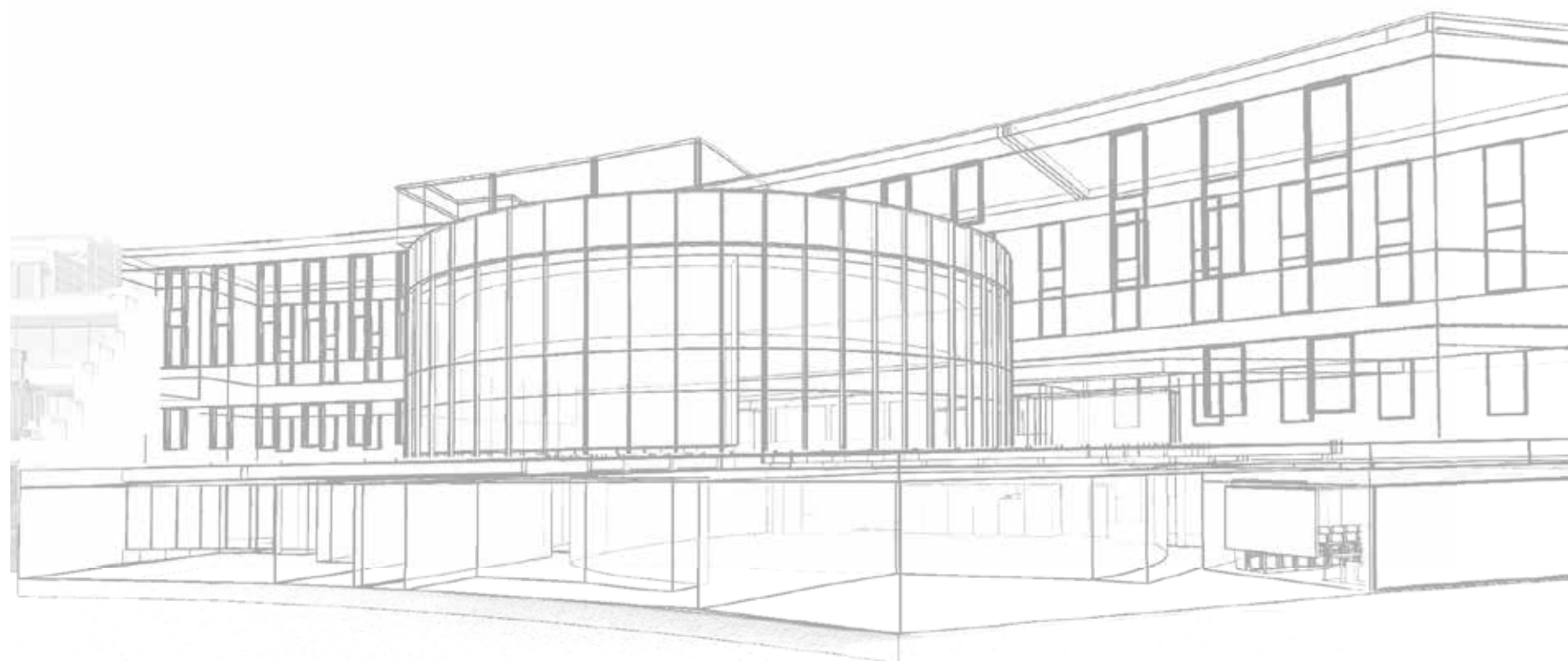
La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- De prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, la collectivité doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (mesure interne de changement d'affectation, suspension de l'auteur présumé de l'acte dans l'attente du conseil de discipline,...) ;
- D'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures judiciaires engagées ; la collectivité peut prendre en charge les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat notamment ;
- De réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par la collectivité ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

Le soutien des victimes consiste en un accompagnement social et psychologique. Un tel accompagnement peut également être prévu au bénéfice des auteurs des alertes, des témoins, et des auteurs présumés ou avérés des faits, lorsque les circonstances le requièrent.

Enfin, la victime peut exercer un droit de retrait. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui a sollicité son droit de retrait s'il ou elle estimait avoir un motif raisonnable de penser que la situation représentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

(Art. 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).



## RÉFÉRENCES

- Article 61 de la loi du 4 août 2014
- Article 77 de la loi du 4 août 2014
- Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales
- Article 51 de la loi du 12 mars 2012

### Dispositif VSST

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 80)
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Le rapport annuel de la DGAFP est disponible et en libre accès en scannant le Qr code suivant :



RAPPORT  
SUR L'ÉGALITÉ  
FEMMES  
HOMMES  
NÎMES MÉTROPOLE  
ÉDITION 2024