



**PLAN D'ACTION RELATIF A
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
2024 - 2026**

En application des dispositions de l'article L 132 du Code Général de la Fonction Publique

SOMMAIRE

EFFECTIFS ET REMUNERATION	3
DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE	3
ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS.....	9
STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024 -2026.....	10
BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023.....	10
PROMOTION PROFESSIONNELLE	11
DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE	11
ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS.....	12
STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024-2026.....	13
BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023.....	13
LA FORMATION.....	14
DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE	14
ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS.....	16
STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024-2026.....	17
BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023.....	18
LE RECRUTEMENT	19
DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE	19
ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS.....	20
STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024-2026.....	20
BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023.....	21
L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE & FAMILIALE.....	22
DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE	22
ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS.....	22
STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024-2026.....	23
BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023.....	24
LA PREVENTION	25
DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE	25
ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS.....	26
STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024-2026.....	27
BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023.....	27

EFFECTIFS ET REMUNERATION

DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE

- **Composition des effectifs par genre**

Au 31 décembre 2023, la Ville de Thionville comptait, tous services, catégories et statuts confondus, 58 % d'agents féminins et 42 % d'agents masculins (répartition équivalente le 31 décembre 2020).

La répartition des différentes catégories est la suivante :

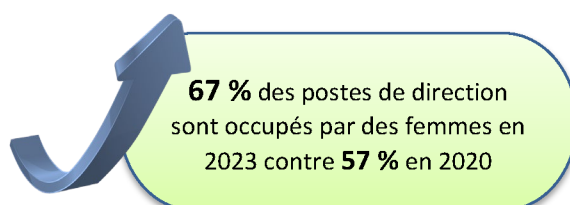
CATEGORIES	FEMMES	HOMMES
A	33	19
B	65	54
C	322	236
TOTAL	420	309

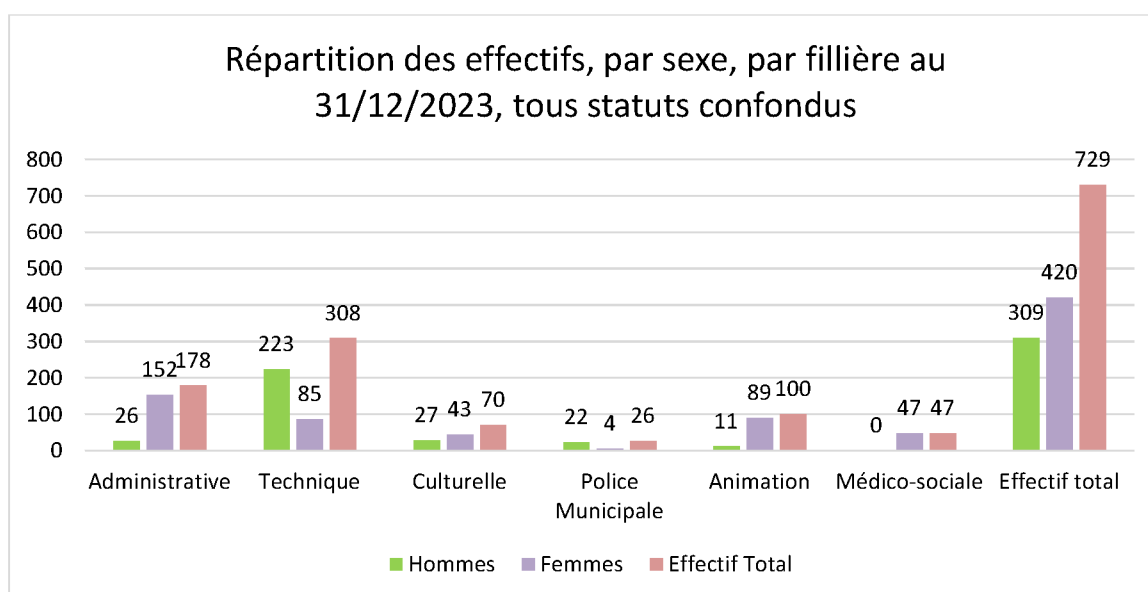
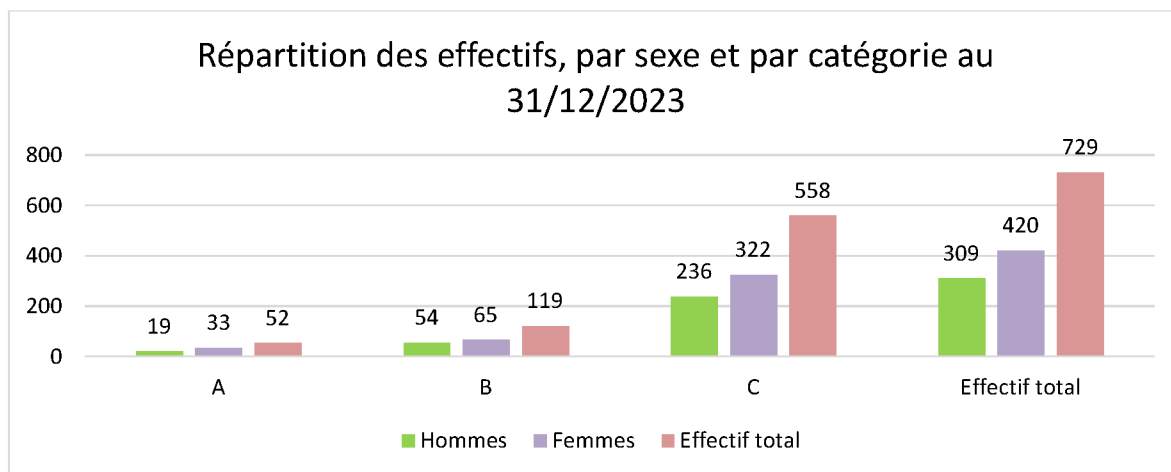
Cette répartition inclut les fonctionnaires, les contractuels permanents et non permanents, hors contractuels de droit privé, activités accessoires, emplois du cabinet et agents hors position d'activité.

À l'image des tendances observées au niveau national, certains services de la Ville de Thionville montrent une forte représentation féminine, comme l'enseignement et l'état civil, tandis que les services techniques restent principalement masculins, comme les espaces verts et la logistique.

Toutefois, il convient de souligner que le service nettoyage de la Direction Cadre de vie, Environnement et Espaces verts a récemment vu une augmentation de la part des agents féminins, atteignant désormais 19 %, grâce à une politique proactive de féminisation des équipes en place.

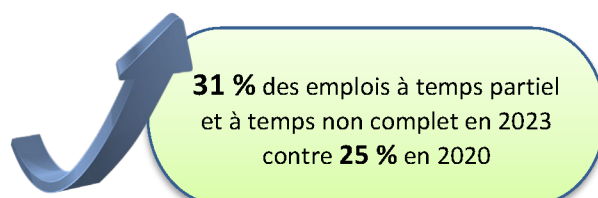
Par ailleurs, 67 % des postes de direction (directeurs) sont occupés par des femmes, à l'exclusion des Services Communs des Systèmes d'Information (SCSI), de la Commande Publique (SCCP), des Affaires Juridiques (SCAJ) et des Ressources Humaines (SCRH), qui relèvent de la Communauté d'Agglomération au 31/12/2023. En ce qui concerne le Comité de Direction (CODIR : DGS, Secrétaire Générale, DGAS), la répartition est majoritairement masculine, avec 67 % des postes occupés par des hommes.





- **Temps partiel et temps non complet : une considération féminine**

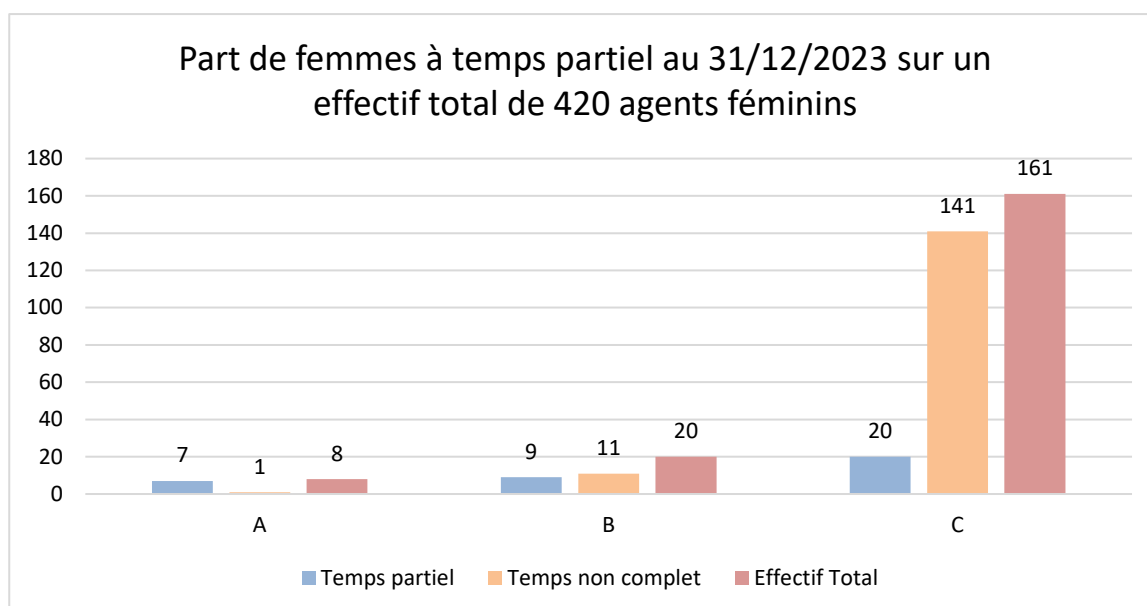
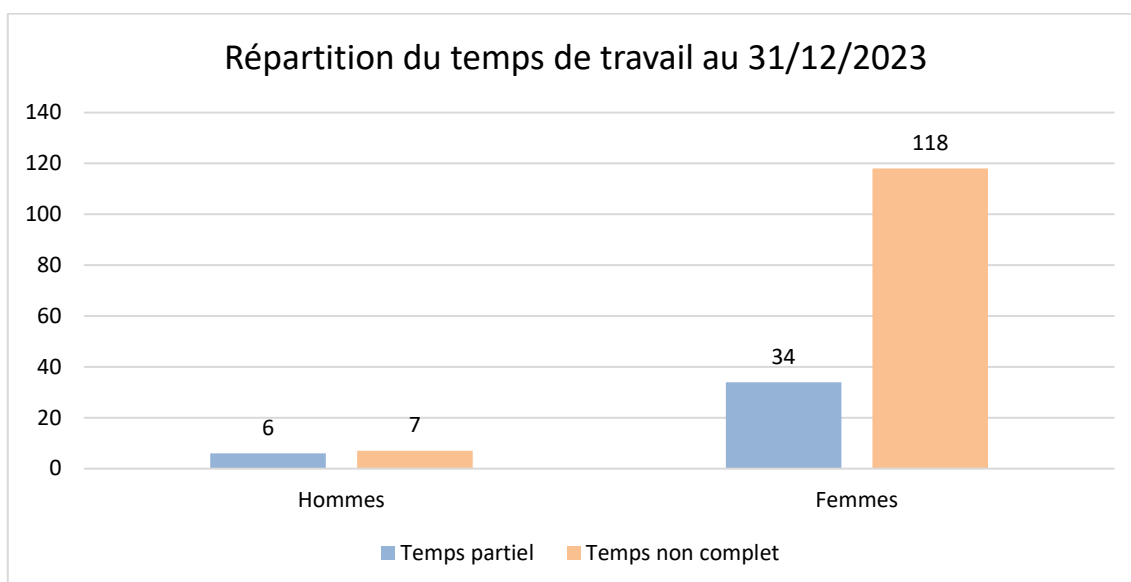
Les emplois à temps partiel et à temps non complet représentent près de 31 % de l'effectif des personnels titulaires, avec un taux de féminisation atteignant 92 % au 31 décembre 2023.



En accord avec les tendances sociétales, les postes à temps partiel et à temps non complet restent majoritairement occupés par des femmes, ce qui a une incidence notable sur les rémunérations associées.

La répartition des titulaires selon le temps de travail est la suivante :

TEMPS DE TRAVAIL	FEMMES TITULAIRES	HOMMES TITULAIRES
Temps complet	163	211
Temps partiel	34	6
Temps non complet	118	7
TOTAL	315	224



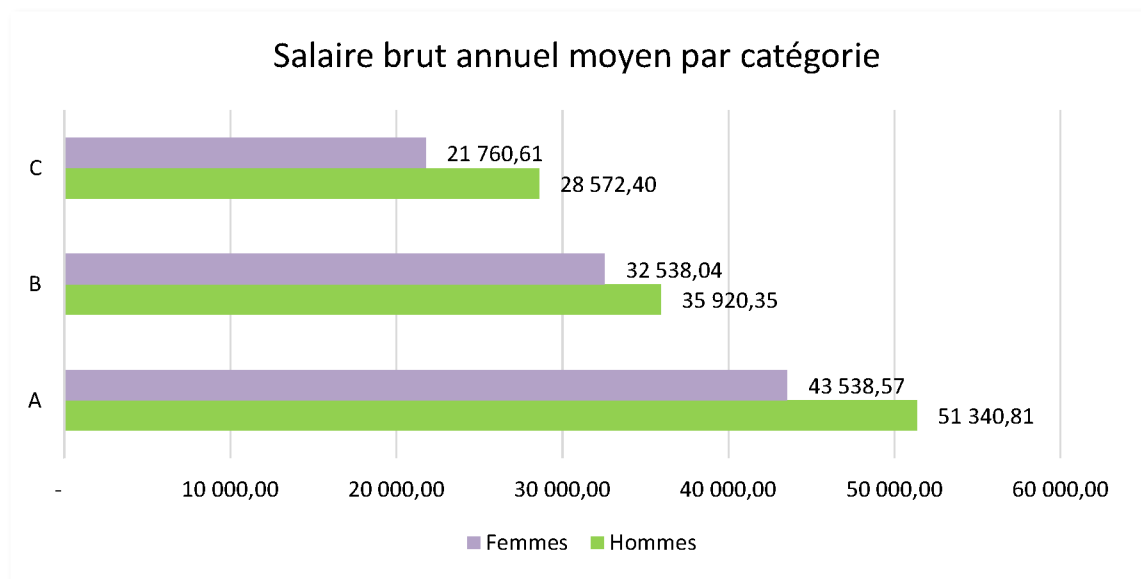
Cette répartition inclut les fonctionnaires, les contractuels permanents et non permanents, hors contractuels de droit privé, activités accessoires, emplois du cabinet et agents hors position d'activité.

- **Rémunérations et régime indemnitaire : des disparités observées**

L'analyse des rémunérations globales brutes, incluant tous les éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes et indemnités etc.) et les charges, pour l'année 2023, à l'exclusion du Comité de Direction (CODIR), révèle certaines disparités entre les femmes et les hommes. Ces différences peuvent être corrélées avec la pyramide des âges, le temps de travail et les contraintes des postes occupés.

Les rémunérations brutes globales des agents masculins sont supérieures à celles des agents féminins, selon les catégories suivantes :

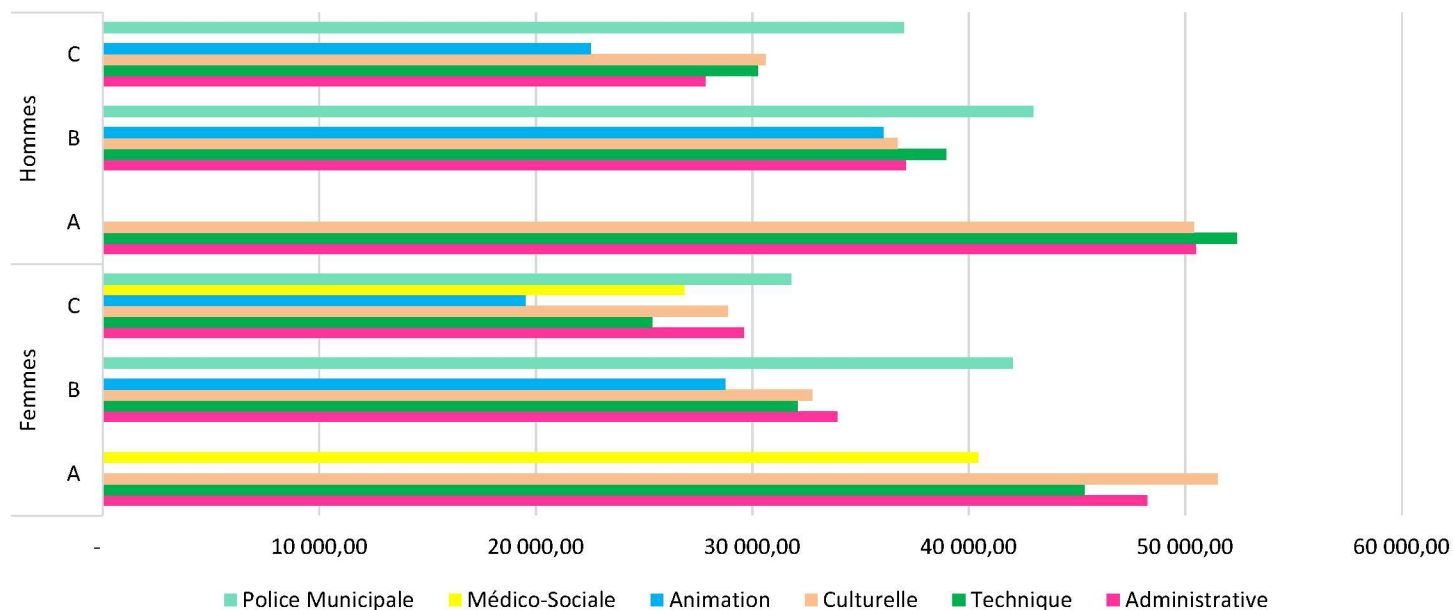
- Catégorie A : 18 % ;
- Catégorie B : 10 % ;
- Catégorie C : 31 %.



Ces écarts peuvent s'expliquer par plusieurs facteurs :

- **Catégorie A** : Les rémunérations sont liées à la pyramide des âges et au niveau de responsabilité. Les femmes de catégorie A n'occupent pas systématiquement des postes de direction.
- **Catégories B et C** : Les hommes bénéficient de rémunérations plus élevées en raison de contraintes spécifiques à la filière technique (heures supplémentaires, missions insalubres, astreintes) et à la filière sécurité (Police Municipale).

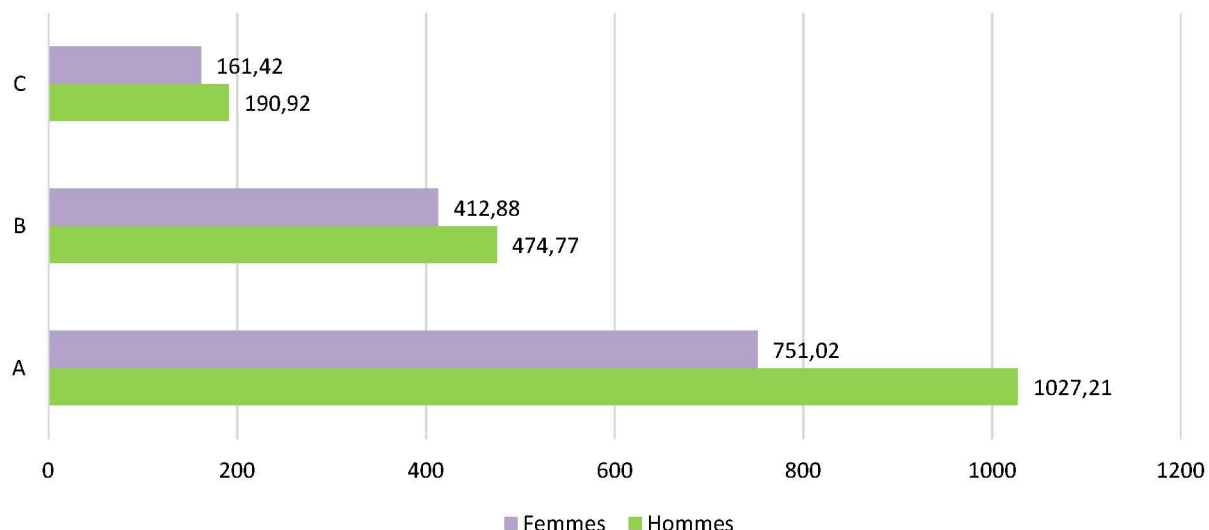
Répartition des salaires par filières



En outre, ces tendances se confirment lorsqu'on analyse les écarts relatifs au versement du seul régime indemnitaire mensuel (IFSE) pour les agents sur emplois permanents, en excluant le complément indemnitaire annuel (CIA) et la prime de fin d'année (PFA).

Les données ci-dessous prennent en compte les montants de régime indemnitaire attribués sur la base d'un temps complet (équivalent temps plein).

Répartition du régime indemnitaire mensuel par catégories



- Index de l'égalité professionnelle

INDEX 2023



Egalité professionnelle

COMMUNE DE THIONVILLE

81/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dac1-index@dac1.gouv.fr

Score global		81/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		46/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		11/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		17/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		7/10

En vertu du décret n°2024-802 du 13 juillet 2024, les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants sont tenues de publier et de transmettre à la Préfecture les résultats de l'index d'égalité professionnelle, destiné à mesurer et à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Ce décret fixe, par son article 1, une cible minimale de 75 points sur 100 pour cet index, considérée comme un niveau satisfaisant de conformité.

Pour l'année 2023, la Ville de Thionville a obtenu un score de 81/100, dépassant ainsi cette cible et témoignant de son engagement actif en matière d'égalité professionnelle. Ce résultat repose sur les indicateurs suivants :

- **Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** : Cette mesure inclut à la fois les fonctionnaires et les agents contractuels en emploi permanent, permettant ainsi une vision globale de la situation salariale au sein de la collectivité.
- **Les écarts de taux de promotion de grade** : L'index évalue le pourcentage de promus par rapport au nombre de promouvables, en identifiant d'éventuelles disparités entre les sexes dans l'accès aux promotions.
- **Représentation des sexes dans les rémunérations les plus élevées** : Ce critère porte sur la part des agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents percevant les plus hautes rémunérations au sein de la collectivité.

L'ensemble de ces indicateurs est calculé automatiquement à partir des données du Rapport Social Unique (RSU), garantissant ainsi une analyse fiable et transparente des écarts de rémunération. Les résultats obtenus témoignent de l'engagement de la Ville de Thionville en matière d'égalité professionnelle et de l'amélioration continue dans la gestion de la rémunération de ses agents, tout en respectant les nouvelles obligations légales.

ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS

• Un régime indemnitaire transparent et équitable

Le cadre légal du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018, a permis de déterminer des fourchettes d'attribution objectives, déterminées par catégories, niveau d'encadrement, d'expertise et de technicité, et sujétions liées au poste occupé.

L'objectif du RIFSEEP a été de réviser le régime indemnitaire précédent afin de favoriser davantage d'équité et d'uniformité.

L'investissement personnel est également pris en compte, via le présentisme et l'appréciation de la manière de servir, dans le cadre du versement du complément indemnitaire annuel.

Des indemnités spécifiques à la filière technique, principalement composée d'hommes, sont mises en œuvre pour assurer des astreintes et prendre en compte la pénibilité de certains emplois (notamment l'IFSE Intempéries), bénéficiant ainsi plus naturellement aux agents masculins.

En réponse, la Ville de Thionville valorise également les responsabilités administratives par l'attribution de compléments d'IFSE, tels que :

- IFSE Régies (régies d'avances et/ou de recettes) ;
- IFSE Qualité (accueil / Charte Marianne)
- IFSE Administrateur fonctionnel (pilotage de logiciel métier).

Depuis le 1^{er} décembre 2023 (délibération en date du 20 novembre 2023), une augmentation de la part mensuelle du régime indemnitaire (I.F.S.E.) est automatiquement mise en œuvre à la suite d'une nomination au titre de :

- L'avancement de grade, avec ou sans examen professionnel ;
- La promotion interne sans changement de catégorie statutaire ;
- La nomination par voie de concours dans le même cadre d'emplois.

Il convient également de noter que le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) a connu une augmentation significative ces dernières années, passant de 350 euros brut annuel en 2021 à 1 320 euros brut annuel pour la catégorie C, 1 620 euros brut annuel pour la catégorie B et 2 040 euros brut annuel pour la catégorie A. Il est important de souligner que ce montant brut annuel n'est pas proratisé en fonction du temps de travail. Les femmes étant majoritairement représentées dans les emplois à temps partiel et à temps non complet, cela signifie qu'elles ne subissent pas de réduction de leur CIA en fonction de leur temps de travail.

• Rémunération et soutien à l'exercice de la parentalité

Tous les agents de la Ville de Thionville, indépendamment de leur statut, voient leur rémunération maintenue et garantie à 100 % pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou les congés d'adoption.

Le régime indemnitaire mensuel ne subit aucun abattement lié à l'absentéisme. De plus, tous les agents contractuels de droit public, qu'ils soient permanents ou non permanents, bénéficient du maintien de leur rémunération via subrogation (CPAM), respectant ainsi les droits statutaires au traitement.

Aussi, les autorisations spéciales d'absences pour enfants malades ne font l'objet d'aucun abattement sur les primes mensuelles et annuelles (C.I.A et prime de fin d'année).

A noter que les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant peuvent continuer à bénéficier du contrat groupe de la mutuelle à tarif préférentiel, même sans contribution de l'employeur. Cette mesure constituant un objectif du plan parité femmes/hommes 2021-2023.

STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024 -2026

Axes	Propositions	Echéances
Etablissement d'un règlement du régime indemnitaire	Ce règlement vise à harmoniser et clarifier les pratiques pour garantir une compréhension partagée et une application équitable du régime indemnitaire.	2024 pour le RIFSEEP et 2025 pour l'ensemble des régimes indemnitaires.
Réflexion sur la revalorisation des salaires	Mener une réflexion approfondie sur la revalorisation des salaires pour assurer une rémunération juste et motivante pour tous les agents ainsi que l'augmentation de leur pouvoir d'achat. Revalorisation du Complément Indemnitaire Annuel pour les agents de Catégorie C et B.	2024
Extension du dispositif d'augmentation de la part mensuelle du régime indemnitaire (I.F.S.E)	Étendre le dispositif d'augmentation de la part mensuelle du régime indemnitaire aux agents nommés par voie de concours, quel que soit le cadre d'emplois concerné, au sein de la même catégorie, pour valoriser l'effort individuel et les nominations par concours.	2024
Audit annuel des rémunérations	Réaliser un audit annuel des rémunérations pour identifier et corriger les écarts de rémunération entre les genres, statuts et filières. Cet audit permettra de détecter rapidement les inégalités, le cas échéant, et de mettre en place des actions correctives conformément au décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatif à l'index d'égalité professionnelle.	2024-2026

BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023

Axes	Propositions	Echéances	Bilan
Rémunération	Recenser les causes qui justifient les écarts constatés, en affinant les statistiques.	2022	Réalisé
	Corriger les écarts injustifiés.	A compter de 2022	Réalisé
Frais de santé	Mutuelle : étudier la possibilité de maintenir le bénéfice du contrat groupe à tarif préférentiel mais sans participation employeur, aux agents placés en congé parental ou disponibilité pour élever un enfant.	2022	Réalisé et mis en œuvre

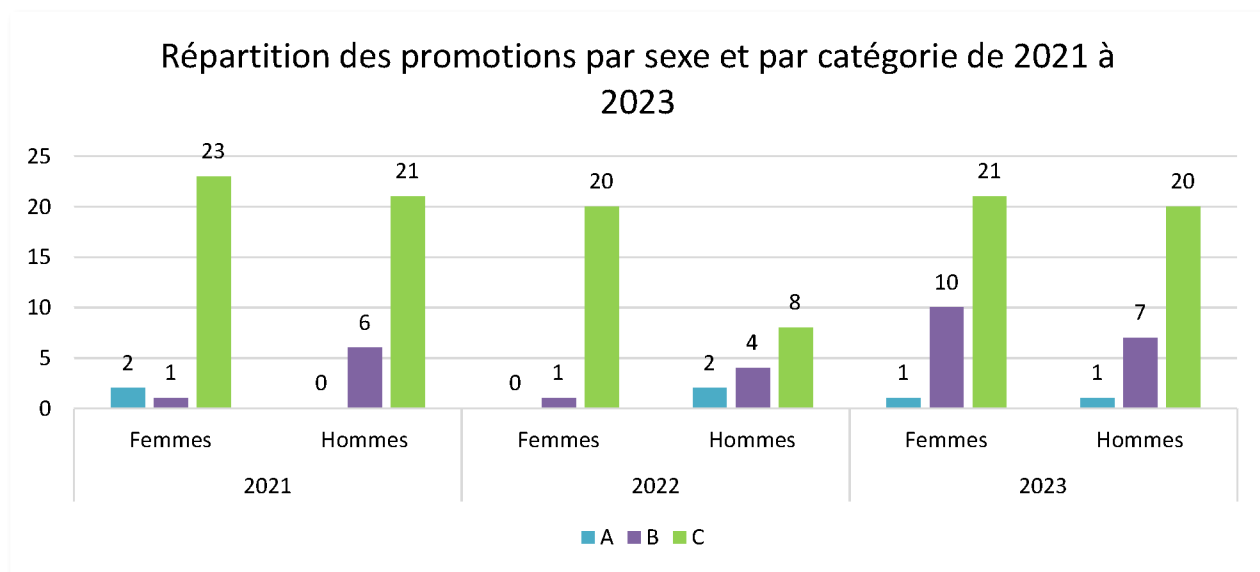
PROMOTION PROFESSIONNELLE

DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE

- Une parité respectée

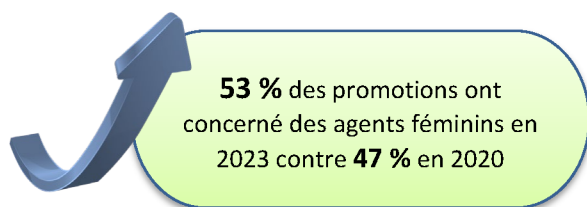
Sur les trois dernières années, plus de 50 % des promotions professionnelles ont concerné des femmes, en cohérence avec leur part au sein de la Ville de Thionville, fixée à 58 % pour l'année 2023.

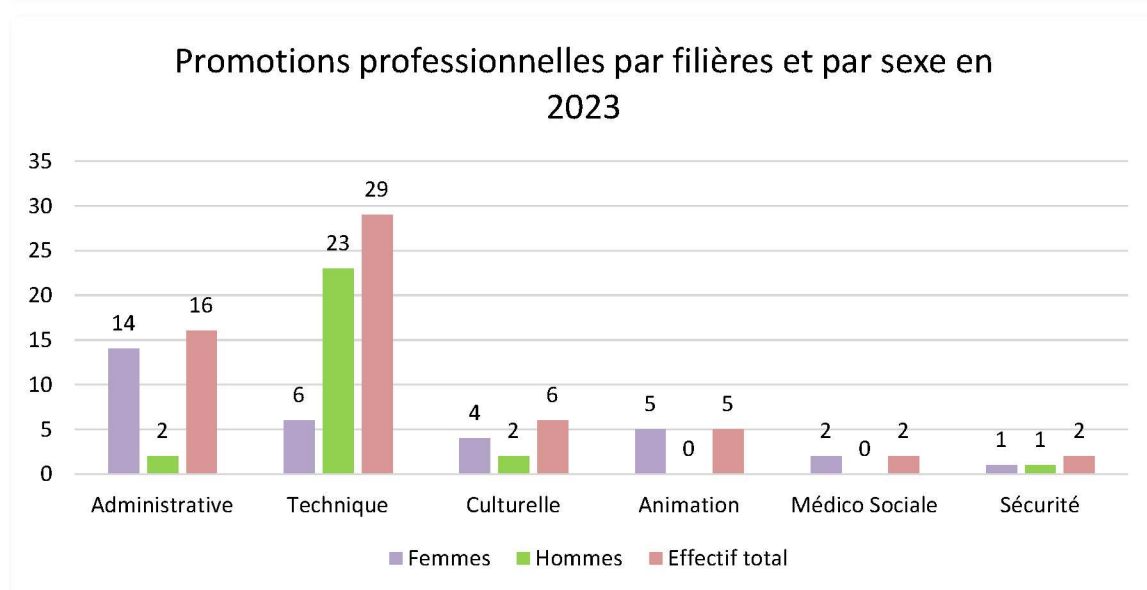
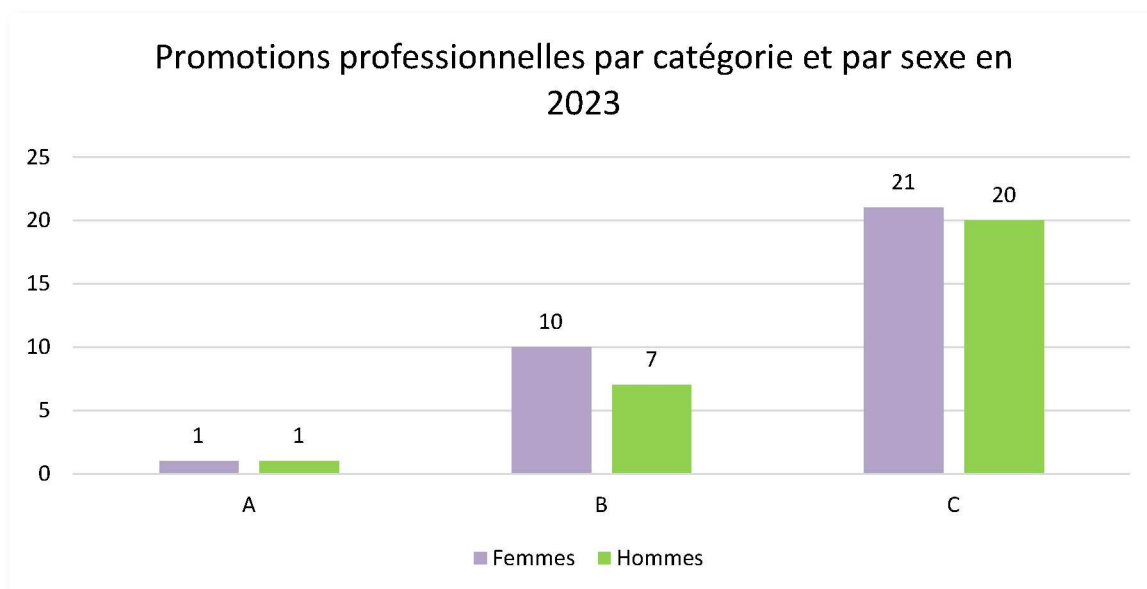
ANNEES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
2021	26	27	53
2022	21	14	35
2023	32	28	60
TOTAL	79	69	148



- Une répartition cohérente en 2023

En 2023, 53,33 % des promotions ont concerné des agents féminins, avec une forte représentation dans les filières administrative et animation de catégorie C. Conformément aux tendances nationales, les avancements et promotions dans la filière administrative sont majoritairement féminins, tandis que la filière technique reste essentiellement masculine.





ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS

Pour favoriser la promotion professionnelle des agents remplissant les conditions statutaires, la Ville de Thionville a décidé, après avis favorable du Comité Social Territorial, de fixer tous les ratios d'avancement de grade à 100 %. Cette mesure est appliquée sans distinction de catégorie, cadre d'emplois, fonctions exercées ou quotité de temps de travail.

Tous les agents remplissant les conditions statutaires et ayant reçu un avis favorable de leur supérieur hiérarchique sont susceptibles de voir leur avancement ou promotion proposé par l'autorité territoriale, sous réserve des nécessités de service.

La Commission Administrative Paritaire (CAP) se réunit en conséquence, et la nomination correspondante est déterminée par les lignes directrices de gestion (LDG) de la Ville de Thionville, en vigueur depuis le 1er janvier 2021, ainsi que dans le respect des quotas imposés par les textes et règles d'avancement (notamment le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction Publique Territoriale)

Les lignes directrices de gestion (LDG) intègrent des mesures garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les processus de promotion. Cette égalité doit être considérée en fonction de la

représentation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades visés par les avancements.

Toutefois, bien que la répartition femmes/hommes doive être prise en compte, cela ne doit en aucun cas conduire à l'instauration de quotas stricts. En effet, la recherche de parité entre les femmes et les hommes ne doit jamais primer sur l'évaluation de la valeur professionnelle des agents. Cette égalité ne doit jouer qu'un rôle subsidiaire, permettant d'orienter la décision uniquement dans les cas où des agents promouvables présentent des compétences et des mérites égaux.

Ce mécanisme vise à assurer une promotion professionnelle équitable.

STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024-2026

Axes	Propositions	Echéances
Transparence dans les critères d'avancement	Communiquer de manière transparente sur les critères d'avancement de grade, en expliquant clairement les processus et les critères de sélection. Cette transparence contribuera à garantir que tous les agents comprennent les attentes et les conditions pour l'avancement.	2024-2026
Veiller au respect des règles statutaires en matière de parité	Veiller à la répartition femmes/hommes dans les processus de promotion sans conduire à l'instauration de quotas stricts. Mais orienter la décision uniquement dans les cas où des agents promouvables présentent des compétences et des mérites égaux.	2024-2026
Accompagner les mobilités internes	Accompagner les agents dans leurs démarches de mobilité, en tenant compte de leur parcours professionnel et de leurs aspirations tout en prenant en compte les défis spécifiques rencontrés par les femmes et les hommes dans certains secteurs ou niveaux de responsabilité.	2024-2026

BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023

Axes	Propositions	Echéances	Bilan
Lignes directrices de gestion	Mettre en place des lignes directrices de gestion garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes dans la procédure d'avancement de grade.	1 ^{er} semestre 2021	Réalisé

LA FORMATION

DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE

- **La formation comme habitude professionnelle**

La participation aux actions de formation au cours des deux dernières années est équitablement répartie entre les agents féminins et masculins, couvrant divers types de formations (professionnalisation, préparations aux concours et examens professionnels, etc.). Le plan de formation de la Ville de Thionville propose une vaste gamme de thématiques, favorisant le perfectionnement et la montée en compétences de chacun.

En 2023, l'accès aux actions de formation a été égalitaire entre femmes et hommes, avec 327 agents ayant suivi des formations, comparé à 214 en 2022.



ANNEE	NB DE FEMMES	PART DE FEMMES	NB D'HOMMES	PART D'HOMMES
2022	123	57 %	91	43 %
2023	183	56 %	144	44 %

De manière générale, les formations concernent principalement les agents de catégorie C.

Répartition par catégorie en 2023 :

CATEGORIE	A	B	C	Total	%
Nombre d'hommes	4	27	113	144	44
Nombre de femmes	12	24	147	183	56
Total	16	51	260	327	100

Une parité est également observée dans les actions de formation réalisées en "intra", au sein des locaux de la Ville de Thionville. Cette organisation facilite l'accès à la formation, garantissant un équilibre entre vie personnelle et professionnelle, des déplacements minimaux et une adéquation entre temps de travail et temps de formation.

Formations intra en 2023 :

CATEGORIE	A	B	C	Total	%
Nombre d'hommes	1	14	39	54	36
Nombre de femmes	4	9	84	97	64
Total	5	23	123	151	100

Formations privilégiées en fonction du genre (2022-2023) :

Les données de participation aux formations font apparaître des écarts de genre significatifs dans certaines thématiques. Les formations liées à la sécurité sont majoritairement suivies par des hommes, ce qui pourrait refléter une répartition des compétences techniques traditionnellement associée à un public masculin.

En revanche, les formations relatives aux secteurs éducatifs et sociaux affichent une participation majoritairement féminine, ce qui semble être le reflet de la prédominance féminine dans ces métiers.

FORMATIONS	PART DE FEMMES	PART D'HOMMES
Accueil du public	90 %	10 %
Sécurité (habilitations électriques, CCAG travaux, plateforme élévatrice...)	29 %	71 %
Management transversal	61 %	39 %
Hygiène et sécurité des aliments en restauration	100 %	0 %
Le harcèlement entre enfants	92 %	8 %
Autorisation d'intervention à proximité des réseaux	12 %	88 %

- **La formation comme levier d'évolution professionnelle :**

Pour la gestion de leur carrière, tant les hommes que les femmes ont souhaité accéder aux formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique en 2021, 2022 et 2023.

Bien que la part d'hommes soit plus marquée, notamment dans la filière technique concernée par des examens professionnels spécifiques (par exemple, l'accès au grade d'Agent de maîtrise), les deux sexes demeurent actifs dans leur parcours professionnel.

- **Accès à l'apprentissage**

ANNEE	NB DE FEMMES	PART DE FEMMES	NB D'HOMMES	PART D'HOMMES
2023	7	41 %	10	59 %
2022	3	33 %	6	67 %
2021	5	45 %	6	55 %

Cette progression du nombre de femmes bénéficiaires de l'apprentissage en 2023 par rapport à 2022 montre une légère tendance à l'augmentation de leur accès à cette forme de formation, bien que l'écart entre les sexes demeure relativement stable.

Ce constat s'explique par une plus forte représentation masculine dans les diplômes techniques, notamment dans les filières telles que le Bac Pro Aménagement Paysager, le BTS Travaux Paysagers et le Bac Pro Électronique. En 2023, on compte 10 hommes inscrits dans ces filières : 5 en Bac Pro Aménagement Paysager, 3 en BTS Travaux Paysagers et 2 en Bac Pro Électronique. En comparaison, 7 femmes sont recensées dans ces formations : 1 en Bac Pro Aménagement Paysager, 1 en BTS Travaux Paysagers, et 5 en CAP Petite Enfance.

ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS

- **Un égal accès à la formation garanti par le Règlement de Formation**

Les articles L421-1 à L424-1 du code général de la fonction publique relatifs à la formation des fonctionnaires territoriaux positionnent le Plan de Formation comme la clé de voûte d'une politique de formation professionnelle visant tous les agents publics territoriaux tout au long de leur carrière. Ce plan est principalement financé par la cotisation obligatoire versée au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), fixée à 0,9 % de la masse salariale de chaque collectivité ou établissement.

Le Plan de Formation vise à développer les compétences de chacun, améliorer la qualité du service public, et favoriser l'épanouissement personnel et professionnel. La politique de formation de la Ville de Thionville, traduite par le Règlement de Formation, garantit un égal accès aux actions de formation pour tous les agents, indépendamment de leur statut, catégorie ou sexe.

Ce règlement couvre l'ensemble de l'offre de formation :

- Perfectionnement ;
- Professionnalisation au 1^{er} emploi, tout au long de la carrière et lors d'une prise de poste à responsabilités ;
- Préparation aux concours et examens professionnels ;
- Intégration ;
- Ateliers de reconversion ;
- Remise à niveau, notamment en lien avec la transition professionnelle.

Le Règlement de Formation de la Ville de Thionville fixe les droits et obligations de chaque catégorie de personnel, encadrant la prise en charge des actions de formation et les frais de déplacement correspondants.

La Ville de Thionville a mis en place un plan de formation spécifique pour le personnel du secteur de l'Éducation, composé majoritairement de femmes. Ce programme propose des formations adaptées aux parcours professionnels de ces agents, organisées durant des périodes correspondant à leur rythme de travail, en phase avec le calendrier scolaire. Cette initiative permet de rendre la formation plus accessible aux agents qui, en raison des contraintes de service, sont habituellement éloignés des dispositifs de formation.

- **Une politique volontariste dans l'accompagnement des agents**

Le plan de formation de la Ville de Thionville est un outil ambitieux visant à accompagner le personnel communal dans l'acquisition de compétences et de savoir-faire pour un épanouissement professionnel et personnel optimal, contribuant ainsi à un service public de qualité.

Ce plan répond aux demandes individuelles des agents et traduit les priorités définies par la collectivité à travers six axes stratégiques :

- Transition numérique territoriale et télétravail : Répondre aux évolutions rapides des outils et pratiques numériques et aux enjeux de la transition numérique au service des projets de la Ville de Thionville et de la CA Portes de France.

- Reclassement, évolution et transitions professionnelles : Faciliter la mobilité, redonner confiance aux agents et les rendre acteurs de la construction de leur projet professionnel, avec un accès égal aux concours et examens professionnels.
- Renfort des compétences managériales : Développer la gestion en mode projet pour structurer et optimiser les projets majeurs, en mettant en œuvre les compétences et outils nécessaires.
- Qualité de l'image du service public : Améliorer la communication interne et externe, placer le citoyen au cœur des préoccupations municipales, renforcer les compétences des agents en situation d'accueil.
- Culture de l'environnement territorial : Développer des actions de formation en interne, acquérir une culture du service public et renforcer les connaissances sur les institutions, le statut, la formation professionnelle, et les finances publiques.
- Renfort des compétences techniques et métiers : Permettre aux agents de relever les nouveaux défis de leurs postes, en gagnant en autonomie et polyvalence.

L'accès à la formation est facilité par des sessions en intra, grâce au partenariat entre la Ville de Thionville et le CNFPT, et par la mise à disposition d'une salle informatique dédiée à la formation à distance depuis 2019.

En complément des formations du CNFPT, la Ville de Thionville permet l'accès à des formations dispensées par des prestataires privés, couvrant des domaines tels que :

- Formation personnelle et/ou professionnelle : congé de formation professionnelle ou validation des acquis de l'expérience (VAE) pour accéder à un niveau de responsabilité supérieure ou changer d'orientation professionnelle.
- Sécurité : formation continue des chauffeurs poids lourds (FCO), permis poids lourds, habilitations électriques, etc.
- Ressources humaines et économie circulaire.

STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024-2026

Axes	Propositions	Echéances
Élaboration d'un nouveau plan de formation triennal pour 2025-2027	Concevoir et mettre en œuvre un plan de formation sur trois ans (2025-2027) qui garantira un accès égal pour tous les agents. Ce plan devra inclure une diversité de formations adaptées aux besoins de développement professionnel de chaque agent.	2024
Actions de formation spécifiques en faveur de la parité	Mettre en œuvre des actions de formation spécifiques axées sur l'accès au numérique, l'affirmation de soi, le leadership, et les techniques de négociation. Ces formations viseront à accompagner les agents dans la gestion de leur carrière et à faciliter leur accès aux postes à responsabilités sans discrimination de genre, de filière et de statut.	2024-2026
Accompagnement du personnel dans les préparations aux concours	Accompagner le personnel dans la préparation aux concours, afin de permettre à chacun de progresser dans sa carrière. Cet accompagnement facilitera l'accès aux postes à responsabilité et contribuera à réduire les disparités entre femmes et hommes.	2024-2026

Sensibilisation sur les biais inconscients et l'égalité des genres	Organiser des formations spécifiques sur les biais inconscients et l'égalité des genres. Ces sessions de sensibilisation aideront les agents à prendre conscience de leurs préjugés et à adopter des comportements plus inclusifs dans leur travail quotidien.	2024-2026
Sensibilisation du personnel du les Risques Psycho-sociaux (RPS)	Plusieurs sessions de formation d'une demi-journée seront organisées en 2025, dans le but de sensibiliser l'ensemble du personnel aux risques psycho-sociaux.	2025
Formation des encadrants aux Risques Psycho-sociaux (RPS)	Des sessions de formation seront organisées en 2025 pour former l'ensemble des encadrants, incluant les membres du CODIR, les directeurs, chefs de services et chargés de missions, aux risques psycho-sociaux.	2025

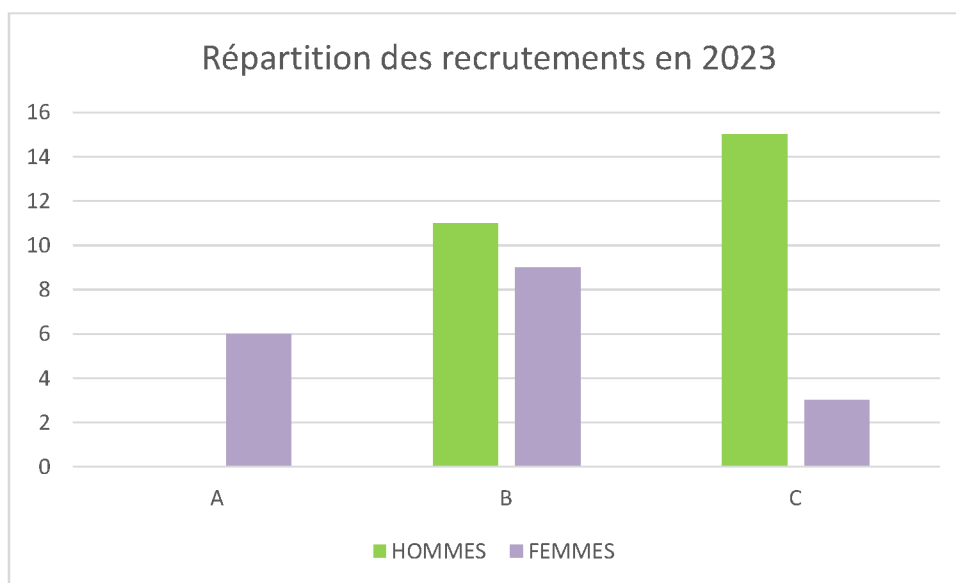
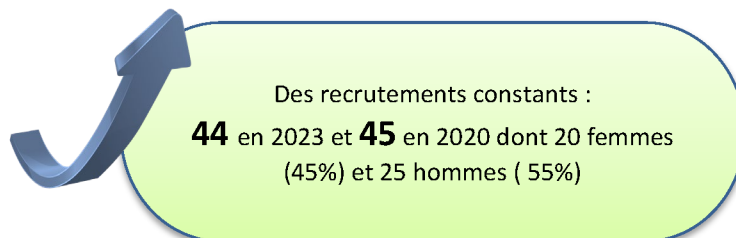
BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023

Axes	Propositions	Echéances	Bilan
Plan de formation	Mise en place d'un plan de formation triennal 2022-2024 commun à la CAPFT et à la Ville de Thionville.	2021	Réalisé
	Mise en œuvre d'actions de formation dédiées à l'affirmation de soi, au leadership, aux techniques de négociation, en vue de l'accompagnement des femmes à la prise en charge de leur carrière, ainsi qu'à l'accès de celles-ci aux postes à responsabilités.	2022-2023	Réalisé et à maintenir. Formations non obligatoires, proposées dans le plan de formation
	Accompagnement du personnel dans le suivi de préparations aux concours, en vue de permettre à chacun de se saisir de son évolution professionnelle, de faciliter l'accès aux postes à responsabilité, et de résorber l'écart constaté entre les femmes et les hommes.	2022-2023	Réalisé et à maintenir

LE RECRUTEMENT

DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE

En 2023, la Ville de Thionville a réalisé 44 recrutements permanents, dont 18 femmes (41%) et 26 hommes (59%).



- La majorité des recrutements ont eu lieu au sein de la Direction Générale des Services Techniques (agents des espaces verts, électriciens, voirie, etc.), secteurs traditionnellement masculins, comprenant principalement des postes de catégorie C.
- À l'inverse, les recrutements de personnel féminin se concentrent principalement dans les secteurs administratif, culturel et jeunesse (médiathécaire, secrétaire générale, chargé de mission, etc.), des fonctions où les femmes sont majoritairement représentées et qui relèvent principalement des catégories A et B. En particulier, le poste de Secrétaire Générale, membre du CODIR, a été pourvu en 2023 par une femme dans un comité de direction à dominante masculine.
- Il est également à noter que tous les recrutements effectués en catégorie A sont exclusivement féminins.

ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS

- **Une rédaction des profils de postes non discriminante**

Les offres d'emploi sont rédigées de manière neutre, quels que soient les supports de diffusion utilisés, les métiers, filières, cadres d'emplois ou catégories concernés. Aucune référence au sexe ou à une quelconque terminologie discriminante n'y figure (par exemple, "Assistant(e) de Direction H/F"). Les profils de postes détaillent uniquement les missions à effectuer, le profil recherché (diplôme, compétences, savoir-être), la rémunération et/ou les avantages du poste à pourvoir, ainsi que les modalités de candidature, afin de recevoir des candidatures en adéquation avec le poste.

- **Un processus de recrutement objectif et impartial**

Le Chargé de Recrutement accompagne le Service ou la Direction concernés à chaque étape du processus de recrutement (analyse des candidatures, pré-entretiens téléphoniques, sélection des candidats à recevoir en entretien, entretiens de recrutement sauf exceptions, choix du candidat retenu). Ainsi, le professionnel RH veille à un traitement objectif et impartial.

L'analyse des candidatures repose sur des critères objectifs tels que le diplôme, les compétences et les expériences professionnelles, en excluant tout critère discriminatoire. Les candidats convoqués en entretien sont ceux dont le profil correspond le mieux aux critères énoncés dans l'offre d'emploi, à l'exclusion de tout critère discriminant (sexe, âge, nationalité, religion...), conformément aux dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le jury de recrutement interroge les candidats sur les compétences requises et les contraintes attendues au regard du poste (horaires, accueil du public, temps de travail, cycle de travail...). Afin de garantir la rigueur et l'objectivité du processus, une nouvelle fiche d'entretien a été élaborée en 2022, permettant de poser des questions standardisées à l'ensemble des candidats.

À l'issue des entretiens, un compte rendu est rédigé pour expliquer le choix du candidat retenu, assurant ainsi une traçabilité du processus de recrutement.

STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024-2026

Axes	Propositions	Echéances
Élaboration d'un guide d'entretien pour les membres de jurys	Développer un guide d'entretien à destination des membres de jurys de recrutement. Ce guide visera à écarter toute question discriminante et à inclure la notion de handicap. Il fournira des directives claires sur la conduite des entretiens de manière équitable et respectueuse.	2024-2026
Parité dans les jurys de recrutement	Veiller à ce que les jurys de recrutement soient mixtes, dans la mesure du possible en cohérence avec la parité de représentation au sein du service. Cette mesure vise à garantir une évaluation impartiale des candidats.	2024-2026
Promouvoir les réussites du genre sous représenté dans son domaine d'activité	Mettre en avant les réussites et parcours des femmes et des hommes occupant des fonctions dans des domaines où ils sont sous-représentés au sein de la collectivité, par le biais d'articles, de portraits ou de témoignages dans les communications internes, afin de valoriser ces profils et d'inspirer de futurs candidats.	2024-2026

Programme d'immersion inversée pour lutter contre les stéréotypes de genre dans les métiers	Ce programme vise à offrir des immersions temporaires aux agents dans des métiers généralement occupés par le genre opposé, favorisant ainsi la compréhension, l'intérêt et, à terme, la mixité dans des postes variés. Immersions pour les femmes dans les métiers techniques et de terrain. Immersions pour les hommes dans les métiers éducatifs, administratifs et sociaux. .	2024-2026
--	---	-----------

BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023

Axes	Propositions	Echéances	Bilan
Guide d'entretien	Elaboration d'un guide d'entretien à destination des membres de jurys, écartant toute question discriminante, à ne pas poser. Inclure la notion de handicap.	2022	Reporté

L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE & FAMILIALE

DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE

En 2023, un total de 62 agents bénéficiait d'une autorisation d'exercice en télétravail, parmi lesquels 57 étaient des femmes et 5 étaient des hommes, ce qui représente 92 % des télétravailleurs de sexe féminin. Cette répartition démontre une forte prédominance féminine dans l'usage du télétravail au sein de l'organisation. Cette tendance pourrait être influencée par divers facteurs, tels que des spécificités de postes ou des pratiques organisationnelles, qui favorisent l'accès des femmes au télétravail.

ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS

- **Le déploiement du télétravail depuis 2020**

Par délibération du 9 décembre 2019, la Ville de Thionville a lancé une expérimentation du télétravail, impliquant cinq agents à raison d'une journée par semaine pendant un an. À la suite de cette expérimentation, une charte a été approuvée par délibération le 18 décembre 2020, étendant le dispositif à l'ensemble du personnel. Une disposition particulière facilite l'accès au télétravail pour les femmes enceintes. Depuis 2022, le télétravail a été étendu à deux jours par semaine pour le personnel à temps complet.

- **Un accès facilité à la culture, aux sports et aux loisirs**

La Ville de Thionville a mis en place une politique tarifaire et de promotion spécifique pour rendre accessibles les pratiques culturelles, sportives et de loisirs sur le territoire communal. Cette initiative vise à favoriser l'épanouissement et le bien-être du personnel. Le Centre Aquatique Communautaire, le service Jeunesse et Sports, le Théâtre, le Puzzle et la billetterie de l'Amicale sont concernés par cette politique, qui contribue à l'équilibre personnel et familial des agents, renforçant ainsi leur engagement et la qualité du service public.

- **Une politique de gestion des Ressources humaines soucieuse d'une bonne adéquation entre vie personnelle et vie professionnelle**

Depuis 2018, la Ville de Thionville propose des séances de sport et d'activités ludiques gratuites pour ses agents, principalement durant la pause méridienne (aqua gym, badminton, natation, visites patrimoniales, yoga). Cette initiative vise à améliorer la santé et la cohésion des agents, faisant du lieu de travail un lieu de vie.

La politique des Ressources Humaines de la Ville inclut également divers dispositifs pour favoriser un rythme de vie harmonieux, issus du statut de la fonction publique territoriale et d'une politique d'action sociale affirmée :

- Accès au temps partiel pour raisons familiales et aménagement des horaires de travail dès le troisième mois de grossesse ;
- Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux, parcours PMA, garde d'enfants malades ;

- Mise en place de jours de RTT, soit 15 jours par an pour un temps de travail de 37h30 par semaine, et 23 jours par an pour un temps de travail de 39h par semaine.
- Amicale du personnel offrant des prestations sociales et de loisirs sous réserve d'adhésion individuelle (chèques vacances, prime de rentrée scolaire, Noël des enfants, prime de départ en retraite, billetterie à tarifs préférentiels, vente d'articles à tarifs préférentiels) ;
- Action sociale servie directement par la Ville (aide à la garde d'enfants et au départ en vacances annuelles des enfants notamment) ;
- Souplesse horaire pour chaque agent ;
- Régime indemnitaire pour l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent, toutes catégories confondues ;
- Places préférentielles dans les multi-accueils du territoire communal pour les agents de la Ville ;
- Recrutement d'une assistante sociale par convention avec une entreprise privée, offrant des permanences accessibles à l'ensemble du personnel ;
- Réunions régulières d'information du personnel, assurées par le Directeur Général des Services et la Secrétaire Générale ;
- Formations en Intra/Inter dans les locaux ou sur le territoire de la CAPFT, facilitant l'accès à la formation en réduisant les déplacements ;
- Prise de poste décalée accessible à l'ensemble du personnel le jour de la rentrée des classes chaque année.
- Fermeture des locaux à la période de Noël et certains jours permettant à l'ensemble des agents de bénéficier d'un temps de repos familiale.

La création d'une Réserve Communale de Sécurité Civile (RCSC), destinée à appuyer les services communaux en cas de risques majeurs, participe également à l'épanouissement personnel et à la reconnaissance de l'investissement des agents du service public.

STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024-2026

Axes	Propositions	Echéances
Mise à jour du règlement sur le temps de travail	Réviser et mettre à jour le règlement interne concernant le temps de travail pour mieux répondre aux besoins des employés, en intégrant des dispositions favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.	2024
Sondage interne	Questionnaire adressé aux agents, afin de mesurer les besoins, attentes et éventuelles difficultés rencontrées, puis recueillir des idées en termes d'actions à privilégier, dans le cadre des ateliers de travail sur les Risques Psycho-sociaux (RPS).	2024-2026
Congés parentaux	Faciliter l'usage des congés parentaux par les hommes pour promouvoir un partage des responsabilités familiales. Cela pourrait inclure des campagnes d'information sur les droits des agents.	2024-2026
Projet d'administration	Le projet d'administration de la Ville de Thionville vise à offrir à chaque agent une place bien définie au sein de l'organisation, favorisant ainsi un épanouissement professionnel durable. Il s'efforce également de promouvoir un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et personnelle, en mettant en œuvre une série d'actions concrètes et diversifiées.	2024
Suivi des femmes enceintes	Un suivi individualisé sera mis en place dès la déclaration de grossesse afin favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Des ajustements des conditions de travail, tels que	2024-2026

sensibilisation des cadres	l'aménagement de la fiche de poste, des horaires flexibles ou le télétravail, seront envisagés en fonction des spécificités des postes et des nécessités de service. Ce dispositif sera complété par une action de sensibilisation destinée aux cadres.	
Période menstruelle : réflexion	Mise en œuvre d'une réflexion sur la période menstruelle et ses impacts, en vue de la prise en compte des difficultés éventuelles et de faciliter l'exercice des fonctions (aménagements, télétravail, pose de congés facilités...).	2025/2026

BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023

Axes	Propositions	Echéances	Bilan
Temps de travail	Dans le cadre de la mise en œuvre des 1607 heures, réflexion à mener sur l'organisation du travail (RTT, congés de fractionnement, souplesse...).	2021-2022	Réalisé et mis en oeuvre
Autorisations spéciales d'absence	Etude de la possibilité d'élargir le dispositif d'ASA, si la réglementation le permet (cours de préparation à l'accouchement, y compris pour le conjoint, participation du conjoint aux examens obligatoires, etc.)	2021-2023	Décret en attente de parution
Sondage interne	Questionnaire adressé aux agents, afin de mesurer les besoins, attentes et éventuelles difficultés rencontrées, puis recueillir des idées en termes d'actions à privilégier.	2022-2023	Reporté
Télétravail	Etude de la possibilité d'élargissement du dispositif à 2 jours/semaine.	2023	Réalisé et mis en œuvre

LA PREVENTION

DONNEES CLES DE LA VILLE DE THIONVILLE

- **Equipe Prévention : une représentation masculine**

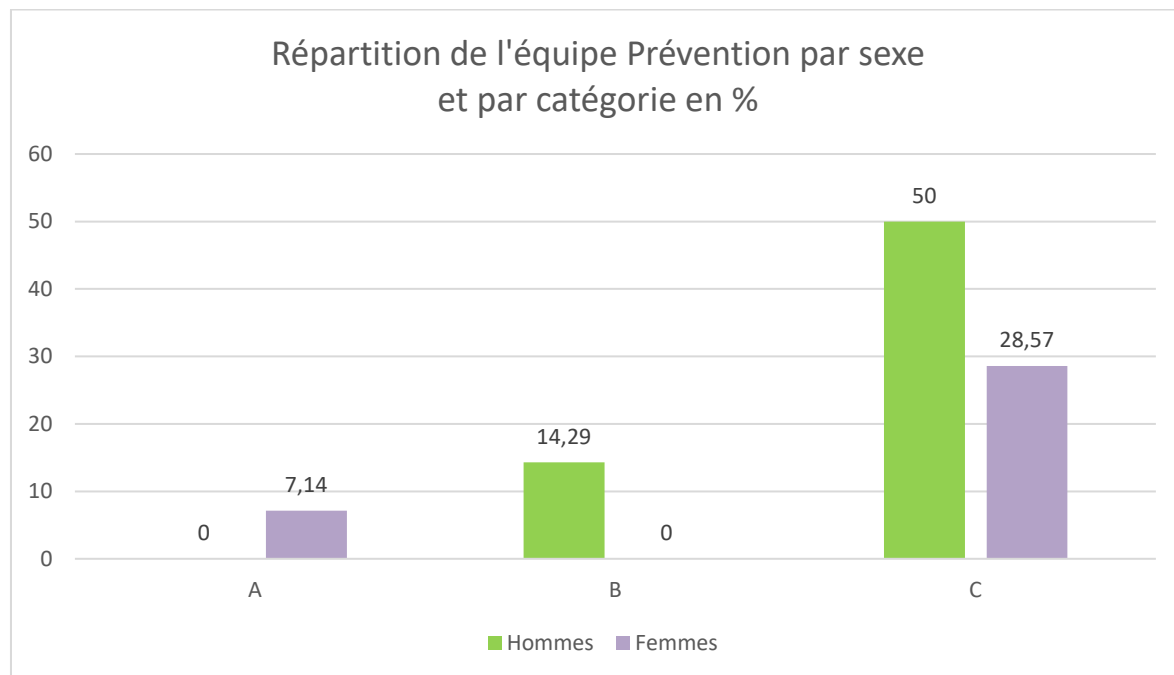
Au 31 décembre 2023, l'équipe Prévention de la Ville de Thionville était composée de 14 Assistants de Prévention, dont 5 femmes, représentant 35,7 % de l'effectif, et 9 hommes, soit 64,3 %.

Comparativement, à la même date en 2020, l'équipe comptait 19 Assistants(tes) de Prévention, avec une répartition de 5 femmes (26,3 %) et 14 hommes (73,6 %).

Un agent féminin de cette équipe a suivi avec succès :

- La formation de formateur acteur PRAP (Prévention des Risques liés à l'activité physique) ;
- La formation des conseillers de prévention (stage suivant celui de conseiller de prévention).

Afin de renforcer les équipes, un appel à candidatures est en cours pour intégrer de nouveaux assistants de prévention, notamment pour la Direction de l'Éducation.



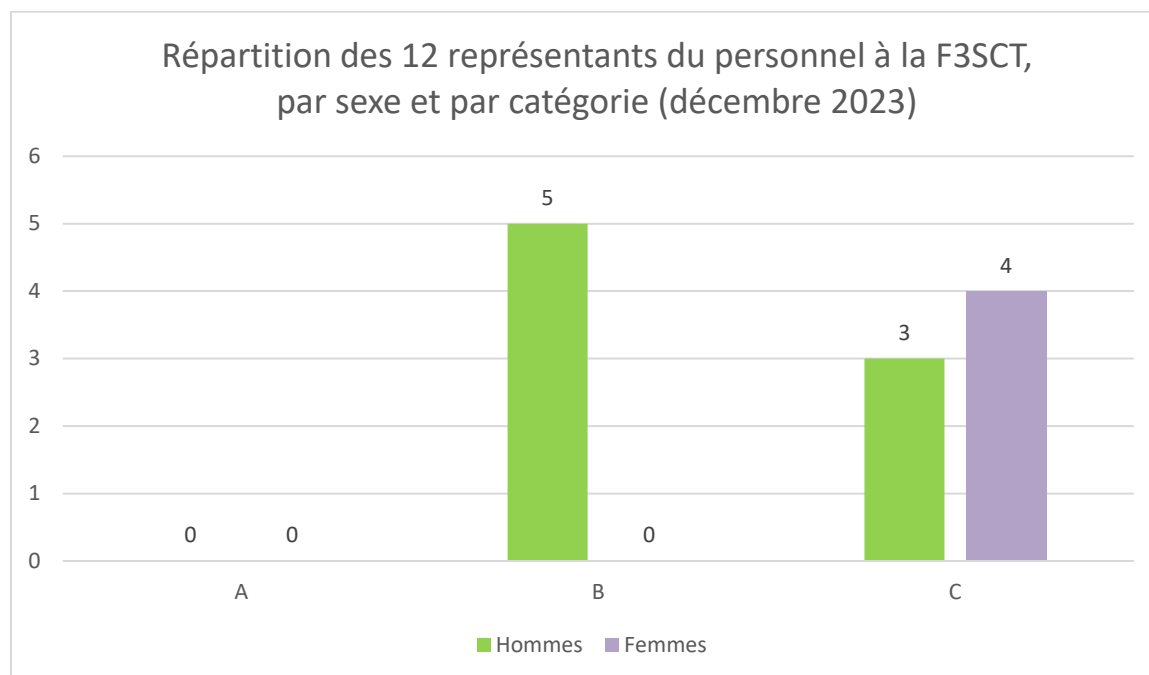
- **F3SCT : une évolution en 2023**

Depuis janvier 2023, la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) a remplacé le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans le cadre du nouveau Comité Social Territorial (CST).

La F3SCT est composée de 24 représentants, dont 13 hommes et 11 femmes, répartis de la manière suivante :

- **Représentants de l'Administration (Élus)** : 5 hommes et 7 femmes, ce qui témoigne d'une représentation féminine plus importante.
- **Représentants du personnel** : la situation est inversée, avec 8 hommes (66,6 %) et 4 femmes (33,33 %).

Il est à noter qu'il n'y a pas eu de changement dans la composition de la F3SCT, les membres étant issus de l'ancien CHSCT.



- **Les accidents de service**

En 2023, 42 accidents de service ont été enregistrés, dont 9 accidents de trajet. Parmi ces incidents, 12 n'ont pas entraîné d'arrêt de travail, tandis que 30 ont justifié une absence médicale, représentant ainsi 71 % des accidents. La répartition est la suivante : 17 femmes (40,5 %) et 5 hommes (59,5 %).

En comparaison, en 2020, 34 accidents de service avaient été recensés, dont 6 accidents de trajet. Parmi eux, 10 n'ont pas entraîné d'arrêt, et 24 ont nécessité un arrêt de travail, soit plus de 70 % des accidents. La répartition était la suivante : 14 femmes (41 %) et 20 hommes (59 %).

Ces accidents sont principalement dus à des chutes, manipulations/manutentions, véhicules ou engins en mouvement, et chocs/faux-mouvements. Une analyse systématique des accidents est réalisée pour déterminer les causes et proposer des mesures correctives ou préventives.

ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS

- **Fonctions d'inspection : signature d'une convention avec le Centre Départemental de Gestion de la Moselle**

Depuis le 5 octobre 2020, le Conseil Municipal a confié la mission d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail au CDG57, via une convention. Le Chargé de l'Inspection (ACFI) contrôle les conditions

d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, et propose des mesures d'amélioration. En 2021, les sites visités étaient le CTM et la Pépinière. Il n'y a pas eu de visite en 2022, mais en 2023, l'ACFI a visité le STM et PUZZLE. Un rapport est soumis aux services concernés avant d'être présenté lors d'une séance de la F3SCT.

STRATEGIE A METTRE EN PLACE EN 2024-2026

Axes	Propositions	Echéances
Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)	Chaque année, le DUER sera mis à jour avec un volet spécifique sur les Risques Psychosociaux (RPS). Cette mise à jour permettra de mieux identifier et gérer les situations de stress, de harcèlement et de discrimination au travail.	2024-2026
Formation PRAP	Actualiser les connaissances du formateur interne en intégrant les spécificités liées à l'état de grossesse.	2024-2026
Mise en place d'une politique stricte contre les actes de violence, discrimination, harcèlements et agissements sexistes	Une protocole anti-agression sera développée, comprenant des procédures claires pour signaler et traiter les plaintes. Une plateforme de signalement sera mise en place pour permettre aux agents de dénoncer anonymement tout actes de violence, discrimination, harcèlements et agissements sexistes. De plus, une convention avec le CDG57 sera établie pour garantir un soutien externe et impartial dans le traitement des plaintes.	2024
Journée annuelle de l'égalité femme-homme	Organiser une journée annuelle thématique dédiée à l'égalité avec des ateliers, conférences, témoignages d'agents, et stands de sensibilisation. Cette journée pourrait inclure des tables rondes sur des sujets variés comme le leadership féminin, la parentalité au travail, ou les stéréotypes de genre dans les métiers publics.	2024-2026
Sensibilisation des agents via une campagne de communication	Lancer une campagne de communication visuelle sur l'égalité femme-homme, avec des affichages diffusés dans tous les services de la collectivité. Cette campagne pourrait inclure des visuels clairs et percutants sur des supports variés (affiches, flyers, infographies, publications internes) pour sensibiliser efficacement l'ensemble des agents.	2024-2026
Sondage interne	Questionnaire adressé aux agents, afin de mesurer les besoins, attentes et éventuelles difficultés rencontrées, puis recueillir des idées en termes d'actions à privilégier.	2024-2026
Actions de sensibilisation	Développer une ou plusieurs actions de sensibilisation aux discriminations et actes de violence, de manière formelle (formation des managers...) ou ludique (théâtre...).	2024-2026
« Bien-être au travail : à vos idées ! »	Afin d'impulser une dynamique interne et de placer l'agent au cœur du dispositif, ce projet vise à recueillir les idées de chacun, en faveur du bien-être au travail. Un appel à idées sera alors lancé. Après une première sélection, les projets seront présentés par leurs initiateurs devant un jury de sélection, puis un plan d'action sera déterminé à l'échelle de la collectivité.	2024-2026

BILAN DES STRATEGIES PROPOSEES DANS LE PLAN PARITE 2021-2023

Axes	Propositions	Echéances	Bilan
DUER	Abonder le document unique par un travail sur les risques sociaux	2021-2022	Reporté
Sondage interne	Questionnaire adressé aux agents, afin de mesurer les besoins, attentes et éventuelles difficultés rencontrées, puis recueillir des idées en termes d'actions à privilégier.	2021-2023	Réalisé
Formation PRAP	Actualiser les connaissances du formateur interne en intégrant les spécificités liées à l'état de grossesse.	2022-2023	Reporté
Actions de sensibilisation	Développer une ou plusieurs actions de sensibilisation aux discriminations et actes de violence, de manière formelle (formation des managers...) ou ludique (théâtre...).	2022-2023	Reporté