

Rapport Annuel sur l'égalité Femmes - Hommes

2019

Pôle Ressources - DRH

Rapport Annuel sur l'égalité Femmes – Hommes 2019

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit dans son article 61 aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le présent Rapport présente donc en deux chapitres la situation relative à l'égalité professionnelle des agents de la Collectivité et les actions menées en vue de favoriser l'égalité entre femmes et hommes sur le territoire intercommunal.

Chapitre 1 : Rapport de Situation comparée Femmes Hommes 2019

• Conditions générales d'emploi	7
Effectifs	7
Durée et organisation du travail	11
Compte Epargne-Temps	11
Recrutements et Départs	14
Concours	16
Promotions	16
Emplois Fonctionnels	17
• Rémunération	16
• Formation	23
• Conditions de travail	24
• Congés	25
• Organisation du temps de travail	26

Chapitre 2 : Actions menées en 2019 par la collectivité

• Axe 1 : Les actions menées en direction des agents de la Collectivité	27
• Axe 2 : Les actions menées en direction des usagers/citoyens du Grand Reims	29

Chapitre 1

Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle 2019

Conformément à la loi Sauvadet du 12 mars 2012 précisée par le protocole d'accord du 8 mars 2013, la circulaire du 8 juillet 2013 et l'arrêté du 27 décembre 2013, les bilans sociaux des employeurs relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière comprennent à partir de 2014 un volet égalité professionnelle.

Ce volet s'intitule Rapport de Situation Comparée (RSC).

Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle, présenté devant l'ensemble des comités techniques à partir des données chiffrées 2018, doit conduire l'employeur public à élaborer avec les partenaires sociaux un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités.

Il vient désormais compléter le Rapport annuel sur l'égalité qui recense les actions de la collectivité en matière de politiques publiques ou en tant qu'employeur visant à favoriser l'égalité entre femmes et hommes.

Il est à noter que les données où la population cible est inférieure à 5 n'ont pas été incluses pour certaines rubriques lorsque ces situations sont spécifiquement identifiées (au niveau par exemple d'un cadre d'emplois), par soucis de représentativité et d'anonymat. Elles ont néanmoins été traitées et incluses dans les tendances globales que le rapport détaille.

Les indicateurs du Rapport de Situation Comparée sont regroupés en 6 chapitres :

- 1 - Les conditions générales d'emploi
- 2 - La rémunération
- 3 - La formation
- 4 - Les conditions de travail
- 5 - Les congés
- 6 - L'organisation du temps de travail

Effectif titulaires

- par filière, catégorie et cadre d'emplois

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois	Effectif	Sexe	Effectifs		Taux de mixité	Âge moyen
					Global	ETP		
Administrative	A	Administrateur	8	F	6	6,0	75%	36,5
		H	2	2,0	25%	61,0		
		Attaché	103	F	81	78,5	79%	46,3
		H	22	22,0	21%	49,7		
	B	Rédacteur	106	F	90	86,1	85%	47,5
				H	16	16,0	15%	43,8
C	Adjoint Administratif	171	F	148	141,8	87%	43,6	
			H	23	22,5	13%	44,0	
Technique	A	Ingénieur en chef	9	F	3	3,0	33%	54,3
		H	6	6,0	67%	55,8		
		Ingénieur	80	F	37	35,3	46%	44,8
		H	43	43,0	54%	46,9		
	B	Technicien	88	F	20	18,6	23%	43,3
				H	68	68,0	77%	47,4
	C	Adjoint technique	440	F	194	155,5	44%	49,4
				H	246	243,4	56%	43,4
		Agent de maîtrise	118	F	13	12,5	11%	45,8
		H	105	105,0	89%	49,7		
Sociale	A	Conseiller socio-éducatif	1	F	1	1,0	100%	50,0
		H	0	0,0	0%			
		Assistant socio-éducatif	2	F	1	1,0	50%	48,0
	H	1	1,0	50%	44,0			
	C	Educateur de Jeunes Enfants	3	F	3	3,0	100%	48,3
		H	0	0,0	0%			
Agent social		4	F	4	3,3	100%	35,5	
H	0	0,0	0%					
ATSEM	43	F	43	40,3	100%	49,2		
		H	0	0,0	0%			
Médoco-sociale	A	Puéricultrice	1	F	1	1,0	100%	47,0
	H	0	0,0	0%				
C	Auxiliaire de puériculture	7	F	7	7,0	100%	38,9	
			H	0	0,0	0%		
Culturelle	A	Attaché de conservation	8	F	4	3,6	50%	39,8
		H	4	4,0	50%	39,8		
		Professeur d'Ens.Artistique	1	F	0	0,0	0%	
		H	1	1,0	100%	61,0		
C	Adjoint du Patrimoine	7	F	7	6,0	100%	51,1	
			H	0	0,0	0%		
Animation	B	Animateur	4	F	2	1,6	50%	40,5
				H	2	2,0	50%	39,5
C	Adjoint d'animation	38	F	31	27,1	82%	43,1	
			H	7	6,3	18%	34,0	
Sportive	B	Educateur des APS	1	F	0	0,0	0%	
				H	1	0,5	100%	44,0
Total Collectivité			1243	F	696	632,2	56%	46,4
				H	547	542,7	44%	45,8

Effectif titulaires

- par filière

Filière	Effectif	Sexe	Effectifs		Taux de mixité
			Physiques	ETP	
Administrative	388	F	325	312,4	84%
		H	63	62,5	16%
Technique	735	F	267	224,9	36%
		H	468	465,4	64%
Culturelle	16	F	11	9,6	69%
		H	5	5,0	31%
Sociale	53	F	52	48,5	98%
		H	1	1,0	2%
Médico-sociale	8	F	8	8,0	100%
		H	0	0,0	0%
Animation	42	F	33	28,7	79%
		H	9	8,3	21%
Sportive	1	F	0	0,0	0%
		H	1	0,5	100%
Total Collectivité	1243	F	696	632,2	56%
		H	547	542,7	44%

- par catégorie

Catégorie	Effectif	Sexe	Effectifs		Taux de mixité
			Physiques	ETP	
A	216	F	137	132,4	63%
		H	79	79,0	37%
B	199	F	112	106,3	56%
		H	87	86,5	44%
C	828	F	447	393,5	54%
		H	381	377,2	46%
Total Collectivité	1243	F	696	632,2	56%
		H	547	542,7	44%

Commentaires :

Les femmes représentent 56 % des effectifs titulaires du Grand Reims (55 % en 2018) avec une prédominance au sein de la filière administrative (84 % des effectifs titulaires). La filière sociale qui était jusqu'alors exclusivement féminine compte aujourd'hui un agent masculin dans le cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs. Les femmes représentent encore 98 % des effectifs de cette filière qui comprend également les cadres d'emplois d'ATSEM, d'auxiliaire de puériculture ou d'éducateur de jeunes enfants.

Concernant les agents de catégorie A, ce sont les femmes qui sont le plus représentées (63 %) en particulier dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des administrateurs où elles représentent respectivement 79 % et 75% des effectifs.

Les hommes sont particulièrement représentés au sein de la filière technique (64 % des effectifs titulaires) et notamment au sein des managers de proximité. Ainsi 89% des agents de maîtrise et 77% des techniciens sont des hommes contre seulement 56 % des adjoints techniques.

Dans la filière technique, les ingénieurs en chefs sont également essentiellement des hommes (67%). L'âge moyen des effectifs titulaires est de 46 ans.

Effectif contractuels

- par filière, catégorie et cadre d'emplois

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois	Effectif	Sexe	Effectifs		Taux de mixité	Age moyen
					Global	ETP		
Administrative	A	Administrateur	1	F	0	0,0	0%	
				H	1	1,0	100%	55,0
		Attaché	20	F	10	9,9	50%	34,8
				H	10	10,0	50%	37,5
		Secrétaire de mairie	1	F	1	0,3	100%	63,0
				H	0	0,0	0%	
		Autres emplois	8	F	5	4,8	63%	47,0
				H	3	3,0	38%	36,3
	B	Rédacteur	6	F	5	5,0	83%	30,2
	H			1	1,0	17%	24,0	
	C	Adjoint Administratif	21	F	16	13,5	76%	38,5
				H	5	5,0	24%	25,4
Technique	A	Ingénieur en chef	2	F	0	0,0	0%	
				H	2	2,0	100%	53,5
		Ingénieur	10	F	5	4,9	50%	35,4
				H	5	5,0	50%	35,8
		Autres emplois	2	F	1	1,0	50%	55,0
				H	1	1,0	50%	48,0
	B	Technicien	7	F	0	0,0	0%	
	H			7	7,0	100%	32,7	
	C	Adjoint technique	89	F	57	35,2	64%	44,3
				H	32	32,0	36%	34,6
Culturelle	A	Attaché de conservation	5	F	4	4,0	80%	33,5
				H	1	1,0	20%	34,0
	B	Assistant de conservation du patrimoine	10	F	6	6,0	60%	29,3
				H	4	4,0	40%	28,8
		Assistant d'Enseignement Artistique	1	F	1	0,2	100%	61,0
				H	0	0,0	0%	
Sociale	C	Agent social	2	F	2	1,4	100%	38,0
				H	0	0,0	0%	
		ASEM	6	F	6	4,4	100%	47,2
				H	0	0,0	0%	
Médico-sociale	A	Psychologues	1	F	1	1,0	100%	46,0
				H	0	0,0	0%	
	C	Auxiliaire de puériculture	6	F	6	5,7	100%	35,8
				H	0	0,0	0%	
Animation	B	Animateur	1	F	1	0,1	100%	46,0
				H	0	0,0	0%	
	C	Adjoint d'animation	53	F	48	19,7	91%	45,1
				H	5	2,2	9%	35,0
Total Collectivité			252	F	175	117,1	69%	42,1
				H	77	74,2	31%	34,9

Effectif contractuels

- par filière

Filière	Effectif	Sexe	Effectifs		Taux de mixité
			Physiques	ETP	
Administrative	57	F	37	33,5	65%
		H	20	20,0	35%
Technique	110	F	63	41,1	57%
		H	47	47,0	43%
Culturelle	16	F	11	10,2	69%
		H	5	5,0	31%
Sociale	8	F	8	5,7	100%
		H	0	0,0	0%
Médico-sociale	7	F	7	6,7	100%
		H	0	0,0	0%
Animation	54	F	49	19,9	91%
		H	5	2,2	9%
Total Collectivité	252	F	175	117,1	69%
		H	77	74,2	31%

- par catégorie

Catégorie	Effectif	Sexe	Effectifs		Taux de mixité
			Physiques	ETP	
A	50	F	27	25,9	54%
		H	23	23,0	46%
B	25	F	13	11,3	52%
		H	12	12,0	48%
C	177	F	135	79,9	76%
		H	42	39,2	24%
Total Collectivité	252	F	175	117,1	69%
		H	77	74,2	31%

Commentaires :

Les femmes représentent 69 % des effectifs contractuels du Grand Reims soit 13 points de plus que pour les agents titulaires et sont majoritairement représentées dans l'ensemble des filières.

Les filières sociale et médico-sociale sont exclusivement féminines et la filière administrative l'est majoritairement (65 %).

Si l'écart de représentativité est fortement marqué pour les agents de catégorie C (76 % de femmes), il l'est beaucoup moins pour ce qui concerne les agents de catégorie A (54 % de femmes) et B (52 % de femmes).

Durée et organisation du travail - titulaires et contractuels

Sexe	Effectifs selon durée du travail			
	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel	Total
Femmes	508	268	95	871
Hommes	610	11	3	624
Total	1118	279	98	1495

Commentaires :

Les femmes occupent majoritairement les postes à temps non complet (à 96 %) et sont les plus représentées parmi les agents à temps partiel (à 97 %).

Compte Epargne Temps - titulaires et contractuels

Sexe	CET ouverts dans l'année 2019	Jours versés en 2019 au titre du reliquat de l'année 2018	Nb de jours utilisés en 2019		
			Congés	Indemnisation	RAFP
Femmes	69	1 441	364	354	35
Hommes	65	1 954	436	812	86
Total	134	3395	800	1166	121

Commentaires :

Comme l'année passée les femmes ont ouverts plus de Compte Epargne-Temps que les hommes (51%). Le nombre de jours versés sur ces CET est cependant plus important pour les hommes (58 % des jours).

On remarque par ailleurs que les hommes préfèrent être indemnisés (61 % des jours utilisés) tandis que les femmes utilisent de manière homogène leurs jours épargnés en congés (48 % des jours utilisés) ou en indemnisation (47 % des jours utilisés).

Le nombre de jours indemnisés a augmenté de 50 % par rapport à 2018 et représente 56 % des jours de CET utilisés (61 % pour les hommes et 47 % pour les femmes).

Au 1^{er} janvier 2019, l'indemnisation des jours épargnés a en effet été revalorisée de 10 € par jour de CET soit 135 € pour la catégorie A, 90 € pour la catégorie B et 75 € pour la catégorie C. De plus le seuil d'indemnisation a été abaissé de 20 à 15 jours épargnés.

Recrutements

Cat.	Sexe	Titulaires					Contractuels	
		Hors mobilité interne					Sur poste permanent	
		Concours externe	Concours interne	Sans concours	Mutation	Détachement	Embauche	TSH
A+	F	1			1			
	H						1	
A	F				3		3	
	H				1		1	
B	F	1					2	
	H				1		4	
C	F				3	1		
	H			5	4	1		
Total		2	0	5	13	2	11	0

Commentaires :

En 2019, 22 agents titulaires venant de l'extérieur ont été recrutés par le Grand Reims avec une majorité d'agents de catégorie C (14 agents représentant 64% des recrutements). C'est par la voie de la mutation que la majorité des recrutements a été effectuée soit 60% des recrutements externes.

Les 10 femmes recrutées représentent 45% des agents titulaires recrutés en externe.

C'est au sein de la catégorie B que le nombre de recrutements de contractuels sur poste permanent a été le plus important (55%).

Les femmes représentent 45% des agents contractuels recrutés sur poste permanent soit 5 recrutements sur 11.

Départs

- **Départs titulaires**

Catégorie	Sexe	Nombre de départs					Retraite	
		Démission	Radiation Licenciement	Mutation	Inaptitude définitive	Décès	Nombre de départ en retraite	Âge moyen de départ en retraite
A+	F	0	0	0	0	0	0	
	H	0	2	2	0	0	1	62
A	F	0	0	3	0	0	1	63
	H	0	0	0	0	0	0	
B	F	2	0	0	0	0	1	60
	H	1	0	1	0	0	3	65
C	F	1	2	7	0	0	9	63
	H	2	1	5	0	1	11	61
Total		6	5	18	0	1	26	63

Commentaires :

En 2019, hors retraites, il y a eu 30 départs de titulaires qui ont concernés autant de femmes que d'hommes. Ce sont surtout les hommes qui ont, cette année, été concernés par les départ en retraites : sur 26 départs en retraite, 15 sont des hommes soit 58 %.

Les femmes partent en moyenne plus tardivement à la retraite que les hommes (63 ans en moyenne contre 61,8 ans pour les hommes).

- **Départs contractuels**

Catégorie	Sexe	Nombre de départs				Retraite	
		Démission	Fin de CDD	Inaptitude définitive	Décès	Nombre de départ en retraite	Âge moyen de départ en retraite
A+	F	0	0	0	0	0	
	H	0	0	0	0	0	
A	F	0	0	0	0	0	
	H	2	1	0	0	0	
B	F	0	4	0	0	0	
	H	0	5	0	0	0	
C	F	8	1	0	0	4	63
	H	2	1	0	0	2	64
Total		12	12	0	0	6	64

Commentaires :

En 2019, hors retraite, 24 départs d'agents contractuels ont eu lieu. Ils sont répartis à parts égales entre les démissions et les fins de CDD (13 femmes et 11 hommes).

Sur 6 départs en retraite 4 ont concernés des femmes. Elles sont parties en moyenne plus tôt que les hommes (63 ans contre 64 ans).

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle

Conditions générales d'emploi

Concours

	Concours			Examens professionnels		
	Inscrits	Admissibles	Admis	Inscrits	Admissibles	Admis
Femmes	115	24	20	13	7	5
Hommes	38	13	6	29	20	15
Total	153	37	26	42	27	20

Commentaires :

En 2019, contrairement à l'année passée, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à s'inscrire à des concours (75 %) mais moins à des examens professionnels (31 %).

Le taux de réussite des hommes est de 16 % aux concours et de 52 % aux examens professionnels.

Celui des femmes est de 17 % aux concours et de 38 % aux examens professionnels.

Les taux de réussite sont très variables d'une année à l'autre en fonction des types de concours et examens.

En 2019, ont eu lieu les concours d'attaché, de rédacteur, de rédacteur principal de 2^{ème} classe, d'agent de maîtrise, d'ingénieur, d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, d'ATSEM, d'auxiliaire de puériculture, d'animateur, d'animateur principal de 2^{ème} classe ainsi que le concours d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe.

Les examens professionnels ont concerné les grades d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, d'attaché principal, d'ingénieur en chef, d'agent de maîtrise et de technicien principal de 1^{ère} et de 2^{ème} classe.

Promotions

	Avancement d'échelon	Avancement de grade	Promotion interne
Femmes	287	54	1
Hommes	219	49	8
Total	506	103	9

Commentaires :

En 2019, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à bénéficier d'un avancement de grade (52 %) et d'un avancement d'échelon (57 %), ce qui reflète la répartition des effectifs.

Cependant, 1 seule femme a bénéficié d'une promotion interne contre 8 hommes soit 11% des promotions internes.

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle Conditions générales d'emploi

Emplois fonctionnels

	Effectif emplois supérieurs et dirigeants	Nomination annuelle aux emplois supérieurs et dirigeants
Femmes	2	2
Hommes	3	1
Total	5	3

Commentaires :

Les emplois fonctionnels tendent vers une répartition paritaire au 31 décembre 2019. En effet, au 31 décembre 2018, les emplois fonctionnels étaient exclusivement occupés par des hommes.

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle Rémunération

Les données de rémunération sont basées sur les paies du mois de décembre 2019 de l'ensemble des agents présents au 31/12/2019.

Afin de déterminer l'impact réel du temps partiel ou du temps non complet, la rémunération nette mensuelle est calculée en prenant en compte le temps de travail puis en équivalent temps plein (ETP).

La rémunération des agents à temps incomplet ou à temps partiel au 31/12/2019 ainsi retraitée en équivalent temps plein se prête à la comparaison avec celle des autres agents de la collectivité.

Dans un premier temps, la rémunération brute est calculée sur la base des éléments fixes de la rémunération c'est-à-dire le traitement indiciaire de l'agent, la Nouvelle Bonification Indiciaire éventuelle (NBI) et les primes et indemnités non variables (régime indemnitaire mensuel, 1/12^{ème} de la prime annuelle et 1/12^{ème} de la Prime de Fin d'Année). Les éléments variables de paie tels que le paiement d'heures supplémentaires ou d'astreintes ne sont pas pris en compte.

Ensuite, pour obtenir la rémunération nette des agents, sont déduites du brut les cotisations et contributions salariales obligatoires.

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle

Rémunération

Rémunération nette moyenne mensuelle - Titulaires

Filière	Cat.	Cadre d'emplois Effectif > 5	Eff.	Sexe	Âge moy.	Anc. Moy. dans la FP	% Temps partiel	Temps de travail		ETP	
								€	Base 100	€	Base 100
Administrative	A	Administrateur	8	F	37	6	0%	4 757,00	70,97	4 757,00	70,97
				H	61	37	0%	6 703,14	100,00	6 703,14	100,00
		Attaché	103	F	46,3	21	19%	3 359,56	84,4	3 438,78	86,4
				H	49,7	24	0%	3 981,82	100,0	3 981,82	100,0
	B	Rédacteur	106	F	47,5	23	21%	2 416,34	98,5	2 499,76	100,0
				H	43,8	16	0%	2 452,20	100,0	2 452,20	98,1
C	Adjoint Administratif	171	F	43,6	15	22%	1 743,24	100,0	1 801,94	100,0	
			H	44,0	14	4%	1 738,05	99,7	1 774,23	98,5	
Technique	A	Ingénieur en chef	9	F	54,3	23	0%	5 016,06	92,3	5 016,06	92,3
				H	55,8	32	0%	5 434,95	100,0	5 434,95	100,0
		Ingénieur	80	F	44,8	18	24%	3 961,65	97,7	4 098,94	100,0
				H	46,9	21	0%	4 054,93	100,0	4 054,93	98,9
	B	Technicien	88	F	43,3	18	40%	2 529,69	93,6	2 662,42	98,5
				H	47,4	22	0%	2 701,92	100,0	2 701,92	100,0
C	Agent de maîtrise	118	F	45,8	20	31%	2 094,84	93,9	2 165,94	96,9	
			H	49,7	24	0%	2 230,29	100,0	2 234,20	100,0	
	Adjoint technique	440	F	49,4	15	63%	1 365,06	74,8	1 691,36	92,0	
			H	43,4	13	2%	1 825,05	100,0	1 838,62	100,0	
Culturelle	A	Attaché de conservation	8	F	39,8	10	25%	2 319,25	90,1	2 544,06	98,8
				H	39,8	11	0%	2 574,42	100,0	2 574,42	100,0
	C	Adjoint du Patrimoine	7	F	51,1	12	43%	1 563,09	100,0	1 809,92	100,0
Sociale	C	ATSEM	43	F	49,2	17	47%	1 700,66	100,0	1 814,08	100,0
				H							
Médico-sociale	C	Auxiliaire de puériculture	7	F	38,9	10	0%	1 690,29	100,0	1 690,29	100,0
				H							
Animation	C	Adjoint d'animation	38	F	43,1	9	45%	1 459,17	100,0	1 661,41	100,0
				H	34,0	8	29%	1 437,13	98,5	1 609,38	96,9

Commentaires :

La filière administrative : comme l'an passé, les femmes restent très largement majoritaires au sein de la filière administrative avec 84 % des effectifs mais demeurent moins bien rémunérées que les hommes notamment s'agissant des cadres d'emplois les plus élevés.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes relevant du **cadre d'emplois des administrateurs territoriaux** reste très important (29 points en ETP). C'est au sein de ce cadre d'emplois que se trouvent les emplois fonctionnels de la collectivité.

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle Rémunération

Au sein du cadre d'emplois des **attachés territoriaux** où les femmes représentent 79% des effectifs, on constate un écart de rémunération qui s'est creusé par rapport à l'année passée (-13,6 points en ETP contre -10,8 points en 2018). Cela s'explique principalement par l'occupation par les hommes des fonctions les mieux rémunérées. Ainsi, au Grand Reims, si 9 % des femmes, attachées territoriales titulaires, occupent la fonction de directeur, ce sont 23 % des hommes de ce cadre d'emplois qui occupent cette même fonction.

Dans le même ordre d'idées, 6 % des femmes occupent le grade le mieux rémunéré qui est celui des attachés hors classe quand ce pourcentage s'élève à 23 % des hommes. Tous les hommes occupant la fonction de directeur ont le grade d'attaché hors classe.

S'agissant des **rédacteurs territoriaux**, comme l'an passé, on constate que le temps partiel explique une rémunération des femmes légèrement plus faible que les hommes mais lorsque l'on compare les rémunérations en équivalent temps plein ce sont les femmes qui sont en réalité les mieux rémunérées (+1,9 points contre +2,9 points en 2018).

Si en 2018, la rémunération des hommes appartenant au cadre d'emplois des **adjoints administratifs** était légèrement plus élevée que celle des femmes, cette tendance s'est inversée cette année avec une rémunération plus importante des femmes (+1,5 point en ETP). L'écart d'âge entre les hommes et les femmes de ce cadre d'emplois s'est réduit à +0,4 an pour les hommes (contre +2,6 ans en 2018) et l'ancienneté qui était plus importante pour les hommes en 2018 (+2 ans) l'est moins cette année que celle des femmes (-1 an).

La filière technique : les femmes **ingénieurs en chef** sont, comme l'an passé, bien moins rémunérées que leurs homologues masculins (-7,7 points contre -7,8 points en 2018). Là encore nous pouvons supposer que les hommes exercent des fonctions mieux rémunérées. Ainsi une seule femme appartenant à ce cadre d'emplois est directrice (33 % des effectifs féminins) quand ce pourcentage s'élève à 50 % pour les hommes.

Le cadre d'emplois **des ingénieurs territoriaux** reste le seul de la filière technique où les femmes sont mieux rémunérées que les hommes lorsque le temps partiel est neutralisé (+1,1 point contre 0,6 point en 2018).

Les fonctions exercées par les agents de ce cadre d'emplois sont en effet harmonieusement réparties entre les hommes et les femmes avec plus de responsables de secteur, dont le régime indemnitaire est celui de base, chez les hommes ce qui explique le faible écart de rémunération entre les deux.

Pour les **techniciens territoriaux**, la rémunération plus importante des hommes (+6,4 points contre 9,7 points en 2018) s'explique en partie par les temps partiels qui représentent 40 % des effectifs féminins de ce cadre d'emplois. L'âge et l'ancienneté sont également moindres pour les femmes. Un autre élément d'explication pourrait être que les hommes bénéficient d'une rémunération plus importante en raison des fonctions d'encadrement qu'ils exercent. Ainsi 5 % des femmes techniciens (9 % en 2018) bénéficient de la NBI Encadrement de Proximité contre 26 % de leurs homologues masculins (22 % en 2018).

Les **agents de maîtrise** masculins sont mieux rémunérés que les femmes du même cadre d'emplois (+6,1 points contre +6,7 points en 2018). Cet écart s'explique d'une part par les temps partiels féminins (31 % contre 25 % en 2018) et par l'âge et l'ancienneté des hommes qui sont plus élevés (+4 ans).

63 % des femmes **adjoints techniques** sont à temps non complet ou à temps partiel ce qui explique un fort écart de rémunération entre les hommes et les femmes (25,2 points contre 26,1 points en 2018). Ramenée en équivalent temps plein la rémunération des femmes reste bien inférieure à celle des hommes (8 points contre 8,4 points en 2018). Cela peut s'expliquer par des métiers qui, alors qu'ils sont exercés en majorité par des hommes, ouvrent droit à la majoration du régime indemnitaire (majoration pour insalubrité notamment) ou bien encore par le versement de la NBI à 11 % des hommes contre 4 % des femmes. Cela s'explique également par l'occupation par les hommes du dernier grade du cadre d'emplois à 44 % contre seulement 9 % pour les femmes.

Autres filières : dans la filière culturelle, le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine est exclusivement féminin. Celui des **attachés de conservation** présente un faible écart de rémunération entre les hommes et les femmes au détriment de ces dernières (1,2 points en ETP contre 2,2 en 2018) qui s'explique par les fonctions exercées.

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle Rémunération

Dans la filière animation, ce sont les femmes **adjoints d'animation** qui sont les plus nombreuses (82 %) et les mieux rémunérées (+3,1 points contre 3,5 points en 2018). L'âge moyen des femmes dans ce cadre d'emplois est plus élevé (+9 ans contre +8 ans en 2018). Elles bénéficient pour 9 % d'entre elles de la NBI contre 24 % l'année dernière. Ce pourcentage passe à l'inverse de 14 % à 29 % pour les hommes.

Conclusion : la rémunération des hommes et des femmes titulaires au sein du Grand Reims est la même à grade, échelon et fonction équivalents. Les écarts s'expliquent davantage par les temps partiels ou non complet des femmes, l'ancienneté dans la carrière et les fonctions exercées qui ouvrent droit ou non à un régime indemnitaire plus important ou au bénéfice de la NBI.

Par rapport à 2018, on constate en 2019 une réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans tous les cadres d'emplois hormis les attachés et les ingénieurs.

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle Rémunération

Rémunération nette moyenne mensuelle - Contractuels

Filière	Cat.	Cadre d'emplois Effectif > 5	Eff.	Sexe	Âge moy.	Anc. moy. dans la FP	% temps partiel	Temps de travail		Equivalent Temps Plein	
								€	Base 100	€	Base 100
Administrative	A	Attaché	20	F	34,8	2	10%	2 486,20	91,9	2 509,55	92,7
				H	37,5	5	0%	2 706,30	100,0	2 706,30	100,0
	B	Autres emplois	8	F	47,0	21	20%	3 696,17	100,0	3 811,91	100,0
				H	36,3	2	0%	3 487,05	94,3	3 487,05	91,5
	C	Rédacteur	6	F	30,2	2	0%	1 833,40	100,0	1 833,40	100,0
				H	24,0	2	0%	1 425,73	77,8	1 425,73	77,8
C	Adjoint Administratif	21	F	38,5	4	25%	1 182,67	86,1	1 461,50	100,0	
			H	25,4	3	0%	1 373,15	100,0	1 373,15	94,0	
Technique	A	Ingénieur	10	F	35,4	2	20%	2 336,67	88,6	2 384,60	90,5
				H	35,8	7	0%	2 636,18	100,0	2 636,18	100,0
	B	Technicien	7	F							
				H	32,7	1	0%	1 830,37	100,0	1 830,37	100,0
C	Adjoint technique	89	F	44,3	3	82%	842,47	60,0	1 365,95	97,3	
			H	34,6	1	0%	1 404,09	100,0	1 404,09	100,0	
Culturelle	B	Ass. de cons. du patrimoine	10	F	29,3	3	0%	2 080,63	100,0	2 080,63	100,0
				H	28,8	4	0%	2 045,29	98,3	2 045,29	98,3
Sociale	C	ATSEM	6	F	47,2	9	83%	1 133,85	100,0	1 454,96	100,0
				H							
Médico-sociale	C	Auxiliaire de puériculture	6	F	35,8	4	33%	1 450,65	100,0	1 526,54	100,0
				H							
Animation	C	Adjoint d'animation	53	F	45,1	4	96%	570,20	94,1	1 379,08	100,0
				H	35,0	2	80%	605,91	100,0	1 355,07	98,3

Commentaires : Dans l'ensemble les agents contractuels sont moins bien rémunérés que les agents titulaires et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont plus marqués que l'an dernier.

Pour les agents de catégorie A, les écarts s'expliquent essentiellement par les fonctions exercées qui conditionnent le montant du régime indemnitaire versé lorsque ce sont des agents permanents. L'âge et l'ancienneté expliquent également les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Pour les agents de catégorie B et C, l'application de la règle de la rémunération au 1^{er} échelon du grade pour les agents contractuels non permanents perdure mais depuis le 1^{er} janvier 2019 un régime indemnitaire est versé aux agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, lorsque la procédure visant à recruter un fonctionnaire sur le poste concerné a été menée à son terme et n'a pu aboutir. Ces mêmes agents bénéficient également du versement de la prime annuelle contrairement aux autres agents considérés comme non permanents (agents remplaçants ou en besoin occasionnel).

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle Rémunération

A noter également que certains agents contractuels non permanents des anciennes communautés de communes ayant fusionné avec Reims Métropole le 1^{er} janvier 2017, aujourd'hui pôles territoriaux, bénéficient d'un régime indemnitaire qui a été conservé conformément à la délibération relative au régime indemnitaire s'il préexistait avant la fusion.

Enfin les écarts de rémunération s'expliquent parfois pour les agents contractuels de catégorie B et C par le recrutement sur le grade d'avancement des cadres d'emplois concernés lorsque la spécificité du métier exercé ou une obligation règlementaire le justifie.

Rémunération brute globale moyenne mensuelle (en ETP)

Cat.	Sexe	Titulaires					Contractuels				
		Eff.	Age moy.	Rémunération globale brute	dont primes, indemnités et NBI		Eff.	Age moy.	Rémunération globale brute	dont primes, indemnités	
A	F	137	45,5	4 410,31 €	1 605,98 €	36,4%	27	39,2	3 266,82 €	943,08 €	28,9%
	H	79	48,5	4 930,35 €	1 888,82 €	38,3%	23	39,4	4 272,93 €	1 526,92 €	35,7%
B	F	112	46,6	3 067,83 €	913,01 €	29,8%	13	33,4	2 460,22 €	689,62 €	28,0%
	H	87	46,5	3 204,42 €	1 025,20 €	32,0%	12	30,7	2 324,62 €	690,76 €	29,7%
C	F	447	46,7	2 155,33 €	460,43 €	21,4%	135	43,6	1 733,70 €	184,37 €	10,6%
	H	381	45,0	2 377,49 €	562,02 €	23,6%	42	33,5	1 735,19 €	206,43 €	11,9%

Commentaires :

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale brute est logiquement plus élevée chez les titulaires que chez les contractuels qui ne bénéficient pas toujours d'un régime indemnitaire.

Toutefois, l'application à compter du 1^{er} janvier 2019, d'un régime indemnitaire aux agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, lorsque la procédure visant à recruter un fonctionnaire sur le poste concerné a été menée à son terme et n'a pu aboutir, a considérablement augmenté la part des primes pour les agents de catégorie B contractuels. Cette part passe de 12,4 % en 2018 pour les femmes à 28 % en 2019 et de 12,1 % en 2018 pour les hommes à 29,7 %.

Dans l'ensemble, la part des primes dans la rémunération globale des femmes reste sensiblement inférieure à celle des hommes dans toutes les catégories et particulièrement dans la catégorie A alors que la rémunération globale des hommes est nettement supérieure. Les fonctions exercées par les hommes expliquent cette différence.

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle Formation

Formation titulaires et contractuels

Catégorie	Sexe	Nombre moyen de jours de formation statutaire par agent (dont suite à promotion), professionnelle	Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle
A+ / A	F	1,9	2
	H	1,8	-
B	F	1,8	2
	H	2,5	-
C	F	2,0	1
	H	2,2	-
Total		2,1	5

Commentaires :

Le nombre moyen de jours de formation par agent en 2019 est de 2,1 jours soit en légère augmentation par rapport à 2018 où la moyenne était de 2 jours.

Comme l'an passé, les femmes de catégorie A partent davantage en formation que leurs homologues masculins à l'inverse des catégories B et C où ce sont les hommes qui bénéficient davantage de jours de formation.

En 2019, les congés de formation professionnelle concernent exclusivement les femmes.

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle Conditions de travail

Accidents de travail et maladies professionnelles titulaires et contractuels

	Nombre d'accident de travail avec ou sans arrêt	Nombre de maladies professionnelles	Nombre d'ATI (Allocation Temporaire pour Invalidité)
Femmes	21	3	8
Hommes	44	1	15
Total	65	4	23

Commentaires :

Les accidents de travail concernent essentiellement les hommes (68%) tout comme le nombre d'allocations temporaires pour invalidité (65 %).

Les métiers plus techniques exercés par les hommes expliquent qu'ils sont plus exposés aux accidents que leurs collègues féminines.

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle Congés

Congés paternité et d'accueil de l'enfant

	Nb d'agents ayant pris un congé paternité	Nb de jours pris / Nb de jours théorique
A+	0	
A	4	100%
B	2	100%
C	16	100%
Total	22	100%

Commentaires :

Tout comme en 2018, la répartition des 22 congés paternité de 2019 reflète la structure des effectifs masculins par catégorie A, B, C.

Les pères prennent l'ensemble des jours auxquels ils ont droit.

Congé parental et mise en disponibilité

		Nombre d'agents ayant pris un congé parental \geq 6 mois	Mise en disponibilité			
			Pour accompagner une personne en fin de vie ou dépendante	Pour suivre son conjoint	Pour élever un enfant	Convenance personnelle
A	F	0	0	2	0	2
	H	0	0	0	0	1
B	F	1	0	1	0	3
	H	0	0	0	0	3
C	F	0	0	6	0	9
	H	0	0	0	0	5
Total		1	0	9	0	23

Commentaires :

Les disponibilités, qu'elles soient de droit ou pour convenances personnelles, sont plus nombreuses que l'an passé (23 contre 10 l'an passé). Elles concernent en majorité les femmes (72 %).

Chapitre 1 : Rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle Organisation du temps de travail

Temps partiel

		Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande	Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps complet à leur demande
A+	F	0	0
	H	0	0
A	F	28	1
	H	0	0
B	F	27	5
	H	0	0
C	F	40	7
	H	3	3
Total		98	16

Commentaires :

Le nombre de temps partiel a diminué par rapport à l'an passé (98 au lieu de 110). Il concerne toujours essentiellement les femmes (97 %).

C'est au sein de la catégorie C que les temps partiels sont les plus nombreux (44 %).

Services de proximité

La dépense d'action sociale pour garde d'enfants (crèches, nourrices et centres de loisirs) s'élève à 37 065,10 euros en 2019 pour l'ensemble de la Communauté Urbaine du Grand Reims et la Ville de Reims.

Les actions menées dans le cadre municipal bénéficient de façon identique aux agents intercommunaux dans la mesure où les Directions ressources sont mutualisées ; on peut néanmoins citer quelques actions menées en main propre par des Directions de la CUGR :

Conditions de travail

Vestiaires : Au gré des rénovations de ses vestiaires et dans un objectif de faciliter la mixité des recrutements, le Direction de l'Eau et de l'Assainissement équipe tous ses vestiaires d'espaces séparés femmes-hommes.

De même à la Direction des déchets et de la propreté Tous les travaux programmés intègrent des vestiaires femmes et hommes même s'il n'y a pas d'effectif féminin, et ceci sur l'ensemble du territoire de la Communauté urbaine (exemple du nouveau garage propreté urbaine). Il en est de même pour tous les travaux programmés concernant les déchetteries (St Brice Courcelles, Sillery, Witry Les Reims).

Les locaux de travail de la Direction des espaces Verts sont progressivement rénovés et à cette occasion, des vestiaires femmes et hommes sont créés permettant de recrutements mixtes ; la programmation de la rénovation du vestiaire Jardin d'horticulture en 2020 permettra d'achever cette démarche

Matériel : La Direction des Moyens et Services Généraux a mis en place une famille spécifique d'achats permettant d'acquérir des tenues de travail et d'image adaptées aux situations de grossesse, et a ajouté à sa commande publique des lots de vêtements et chaussures de sécurité adaptés aux femmes.

De manière générale à chaque renouvellement de marché la DMSG cherche les leviers qui permettent de garantir des dotations de même qualités pour les femmes et les hommes.

La Direction des espaces verts a fait l'acquisition de matériel de tonte plus léger pour alléger le port de charge.

Mixité du recrutement

La DRH et les Directions recruteuses sont vigilantes à ne pas perpétuer de stéréotypes à l'occasion des recrutements, notamment dans les métiers techniques et à favoriser la mixité quand les candidatures le rendent possible, notamment dans les secteurs techniques à fort effectif masculin ;

Ainsi à la Direction des Déchets et de la Propreté, l'effectif des agents de catégorie A et B (9 femmes et 12 hommes) est mixte sur les 2 Collectivités.

A la Direction des Etudes et travaux de bâtiments, les métiers là aussi très techniques sont occupés de façon mixte notamment en catégorie A filière technique (postes d'architecte, chef de projet, cadre de Direction, 6 femmes et 8 hommes) et B (3 hommes et 3 femmes en filière technique).

A la Direction des espaces verts également, les postes de chef de service sont paritaires (2 femmes et 2 hommes).

Globalement au sein des services techniques, une attention particulière est portée à la mixité du recrutement ;

Cette dynamique est un des axes de travail pour l'avenir.

Chapitre 2 : Les actions menées en 2019 en direction des agents de la collectivité

De manière générale la préoccupation pour l'égalité en interne repose sur les principes suivants relayés également dans les pôles territoriaux qui composent le Grand Reims :

- Veiller à bien informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels
- Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée
- Mixité quand cela est possible dans les différents cadres d'emploi et filières
- Lutte contre toute forme de harcèlement.

Enfin il est à noter que l'équipe de Direction générale mutualisée Ville de REIMS et Communauté Urbaine du Grand REIMS compte aujourd'hui 40 % de femmes, une Directrice générale déléguée et Une Directrice Générale déléguée aux territoires.

Les actions menées par la Ville de Reims dans ce domaine ont un rayonnement sur l'ensemble du territoire intercommunal, Reims étant une ville centre pourvoyeuse de politiques publiques culturelles, sportives... qui touchent également les habitants d'un territoire intercommunal principalement rural.

Pour rappel donc, plusieurs Directions opérationnelles de la Ville de Reims contribuent à favoriser la diffusion d'une culture de l'égalité à travers les politiques publiques mises en œuvre et le travail d'analyse des usages de ces politiques, en vue d'améliorer la mixité des publics

Diffusion d'une culture de l'égalité : favoriser les actions en faveur de l'égalité, contre les stéréotypes

Les politiques culturelles sont un média important pour cette démarche ; avec l'animation « En short et contre tous, 100 ans de football féminin », les bibliothèques se sont cette année intéressées au sujet sous l'angle du sport : en effet ce thème avait une résonance particulière dans l'histoire de la ville, puisque Reims avait donné naissance à deux équipes féminines emblématiques de l'histoire du foot féminin français : une première équipe dans les années 20 (les Sportives de Reims), puis une seconde équipe en 1968 (Le Stade de Reims féminin) qui s'est distinguée aux niveaux national (5 titres nationaux) et international (1 titre de championnes du monde) pendant une quinzaine d'années. C'était aussi l'occasion d'évoquer plus largement l'histoire du sport au féminin et les nombreux obstacles (sociétaux, institutionnels, etc) rencontrés alors, qui font encore écho avec certains freins actuels, alors que l'équipe rémoise vient de rejoindre à nouveau la première division.

Le programme d'animations se composait de :

- Une exposition en deux parties du 5 juin au 24 août : la première partie, présentée à la bibliothèque patrimoniale (Carnegie), traitait de la pratique sportive et du football féminin en 1920 et la seconde, présentée à la médiathèque de centre-ville (Jean Falala) consacrée à la renaissance des années 60 à nos jours. Le programme d'animations incluait aussi : des rencontres avec des historiens du sport, des anciennes joueuses, l'entraîneur de l'équipe du stade de Reims féminine actuelle ; L'organisation d'un tournoi de PS4 FIFA19, avec obligation de jouer avec des équipes féminines et des lots à gagner
- La Direction de la jeunesse s'est également associée à cette dynamique : Chaque année, le Conseil Municipal des jeunes travaille sur le développement d'un projet ou d'une action sur une thématique de son choix. A l'occasion de l'accueil de la coupe du monde féminine de football en 2019, les jeunes ont édité une gazette sur la pratique sportive féminine mêlant historique, témoignages et interviews. Ce journal a été distribué sur le village Coupe du Monde les jours de matchs aux supporters présents afin de provoquer des échanges.

La diffusion d'une culture de l'égalité passe aussi par des actions contre les violences et pour l'aide à la planification familiale

Ces thématiques ont été portées cette année par la Direction des Solidarités via les actions suivantes :

- Subvention dans le cadre d'une action portée par l'Association Foyer le Renouveau et Paroles de Parents concernant la lutte contre les violences conjugales, animation de groupes de paroles pour les enfants exposés aux violences et mise à disposition d'une salle et des compétences d'un agent au sein de la Maison de la famille
- organisation de rencontres au sein de l'espace Famille à destination des parents (une attention particulière pour inclure les pères).
- semaine les couleurs de la petite enfance 2020 avec une thématique sur l'égalité fille/garçon.
- subvention annuelle de fonctionnement au Mouvement marnais du Planning familial (1 500 € en 2019) ;
- en 2018, 60% des personnes accueillies au Point Ecoute Jeunes sont des femmes âgées en moyenne de 17 ans et scolarisées (86%).

Dans le cadre de la coupe du monde féminine, la Direction des sports a dédié certaines manifestations à la lutte contre les violences faites aux femmes, en organisant par exemple le premier match mixte du Variété Club de France au profit de l'association femmes relais 51.

La culture de l'égalité passe également par une attention renforcée à la mixité des publics accueillis ou des représentations

Ainsi les activités proposées aux enfants et adolescents à travers tous les dispositifs portés par la Direction de la Jeunesse sont élaborées sur la base de la mixité. Que ce soit une activité sportive, culturelle, scientifique, artisanale, ludique ... en découverte ou en pratique, les groupes sont bien-sûr constitués de façon mixte ou ouverts aux filles et aux garçons. Le rôle des animateurs est d'encourager ces pratiques et de veiller à leur mise en œuvre.

De même, la Direction des sports s'est appuyée cette année sur le coupe du monde féminine FIFA France 2019 pour travailler avec les publics scolaires sur la mixité dans le sport et le développement du sport féminin la promotion de l'égalité par et dans le sport a été la ligne directrice des actions ; on peut citer par exemple l'action « quand les métiers mènent à l'or », action menée avec la déléguée départementale aux droits des femmes en direction de collèges de ZUS, l'organisation d'un séminaire « Mixité dans le sport , une véritable dynamique pour un projet de territoire », des expositions et programme culturels tout au long de l'année sur la thématique de l'égalité femmes-hommes, l'organisation d'une dictée géante sur le thème du sport au féminin et de la mixité

Dans ce domaine également la Direction de la Communication a adopté des règles visant à ce que chacune de ses campagnes a fait l'objet de visuels mixtes et/ou écriture inclusive. Le tout ayant été relayé en presse, web, magazines.

Les politiques menées par la Direction de la Politique de la Ville et de l'Habitat regroupent quant à elles les trois axes priorisés par la Collectivité : mixité, lutte contre les violences et les stéréotypes ;

L'égalité hommes/femmes est l'une des 3 priorités transversales obligatoire du contrat de ville depuis la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014. Ainsi, la lutte contre les inégalités de sexe est devenue un enjeu majeur qui doit apparaître systématiquement pour chacune des actions dans le cadre du contrat de ville.

Ce principe est repris dans l'appel à projets du Contrat de Ville du Grand Reims, il est clairement identifié dans les critères d'examen des dossiers ou il est attendu des projets déposés qu'ils devront promouvoir le principe de l'égalité femme/homme.

Ainsi, la question de l'égalité femmes/homme est mise en œuvre dans le cadre :

1- des actions sur le thème de l'économie et l'emploi : pour les actions visant à favoriser un retour vers l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail, une intention particulière a été portée sur la situation des femmes. Un projet porté par l'Association pour l'Enseignement et la Formation Trajectoire Insertion (AEFTI) permet un accompagnement social et professionnel à visée linguistique et il a été pointé la nécessité de travailler avec 30 femmes.

2- des actions de prévention de la délinquance : il a été décidé de traiter plus particulièrement les violences faites aux femmes qui est un axe de la stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance.

3- des actions de mixité par le sport : La ville de Reims a fait partie des 9 villes hôtes qui ont accueillies la Coupe du Monde Féminine de la FIFA, France 2019TM. Des projets ont été menés afin de réduire les inégalités dans l'accès au sport des filles en lien avec les sujets de promotion de la laïcité et de la mixité, d'égalité femme / homme ou encore de lutte contre les stéréotypes.

4- des actions éducatives : La Ville de Reims a été labélisée programme « cités éducatives » pour le quartier Croix-Rouge. Les actions proposées devront permettre d'intervenir sur des segments peu ou pas assez couverts à ce jour concernant les conditions de réussite des jeunes. Les actions proposées devront contenir des indicateurs de mixité ou de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.