

Rapport du Président

Séance publique
du lundi 10 février 2025
N° CD-2025-1-1-2
N° applicatif 10530

1^{ère} Commission

Commission Service public alsacien et transformation de l'action publique en lien avec les habitants

Direction

Direction des ressources humaines

SITUATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ EUROPÉENNE D'ALSACE

Résumé : Le présent rapport a pour objet de présenter à la séance plénière de la Collectivité européenne d'Alsace le rapport de situation 2023 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité européenne d'Alsace. Ce rapport est un outil de suivi de la progression vers l'égalité professionnelle auquel concourent fortement les plans pluriannuels d'actions mis œuvre au sein de la Collectivité européenne d'Alsace depuis 2021. La première partie du rapport donnera des éléments d'avancement du Plan égalité professionnel approuvé le 18 décembre 2023 tandis que la seconde partie abordera les enseignements généraux de l'analyse des données relatives à la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la CeA au 31 décembre 2023.

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fait obligation aux collectivités territoriales de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et sur les actions menées et moyens mobilisés à cette fin. Le présent rapport répond à cette obligation.

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 est venue renforcer les obligations en matière d'égalité en créant, à l'instar du privé, un Index égalité professionnelle dont les 4 indicateurs devront être publiés chaque année sur le site de chaque collectivité territoriale de plus de 40 000 habitants.

Cet Index a une vocation globale d'identification des écarts de rémunération entre femmes et hommes mais également l'ambition de provoquer leurs réductions. La publication de l'Index doit en effet être assortie des mesures destinées à les corriger et des pénalités sont prévues par la loi. Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème ; en dessous de 75 points, des obligations spécifiques destinées à corriger les inégalités sont imposées aux collectivités.

Au titre de cette nouvelle obligation, la Collectivité européenne d'Alsace, avec un score de 95 points sur 100, se situe bien au-delà de la cible minimale de 75 points fixée par le législateur et se trouve dispensée d'objectifs de progression.

Le rapport de situation, l'Index et le Plan égalité professionnelle femmes hommes constituent le cadre d'analyse et d'action destiné autant à mieux identifier, comprendre et analyser les écarts de rémunération, qu'à les corriger peu à peu et à garantir l'équité dans les conditions d'exercice professionnel entre les femmes et les hommes.

Au-delà des aspects réglementaires, la Collectivité européenne d'Alsace souhaite se saisir de ces exigences réglementaires afin d'en faire des outils au bénéfice d'une plus grande inclusivité de son organisation.

La première partie dresse un état d'avancement de la politique RH en matière d'égalité professionnelle conduite en 2023 et 2024, tandis que la seconde partie expose les enseignements généraux de l'analyse des données relatives à la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes du point de vue des effectifs, de la rémunération, des carrières et des modalités de travail. Les données chiffrées figurent en annexe.

I. Politique interne et Plan égalité professionnelle femmes hommes

L'année 2023 a été consacrée au bilan du Plan égalité 2021-2023 puis à la préparation du second plan avec le personnel volontaire, les organisations syndicales, les élus et le personnel de la Direction des ressources humaines.

Le Conseil de la Collectivité européenne d'Alsace a approuvé le 18 décembre 2023 son second Plan égalité professionnelle femmes hommes pour la période 2024-2026.

Etat d'avancement :

Toutes les actions du plan 2024-2026 ont été engagées et suivent le calendrier prévu. Un focus vous est proposé pour chaque axe de travail.

➤ **1er Axe : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Jusqu'à présent, nos outils ne permettaient pas d'extraire des données suffisamment fiables et fines pour permettre d'analyser les écarts et d'en comprendre les facteurs et par conséquent permettre de déterminer des actions destinées à les corriger. Le SIRH harmonisé est maintenant fonctionnel, il permet de produire des données consolidées ainsi que les indicateurs de l'Index égalité, nouvelle obligation incombant aux collectivités. L'index a ainsi pu être établi pour la première fois en 2024.

La Collectivité européenne d'Alsace avec un score de 95 points sur 100 se situe bien au-delà de la cible minimale de 75 points fixée par le législateur et se trouve dispensée d'objectifs de progression. Les données chiffrées figurent en annexe.

➤ **2ème Axe : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

A l'instar de quelques autres collectivités territoriales et entreprises privées, la Collectivité européenne d'Alsace envisage de déployer expérimentalement un dispositif destiné à soutenir les femmes souffrant de douleurs incapacitantes de nature gynécologique dans un esprit d'équité afin de leur permettre d'avoir les mêmes chances professionnelles que les hommes ou les femmes n'en souffrant pas de la même manière. Des groupes de travail avec le personnel volontaire et les organisations syndicales ont été déployés afin de préciser les besoins au sein de la CeA et d'émettre des propositions.

➤ **3ème Axe : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

L'étude sur les besoins de modes de garde des enfants en bas âge pour le personnel de la CeA a été engagée. La collectivité est accompagnée sur ce dossier depuis le printemps 2024 par Services Conseil Expertises Territoires, organisme rattaché à la Banque des Territoires, pour aboutir en 2025 au choix d'une solution ou d'un panel de solutions les plus adaptées pour les parents d'enfants de 0 à 3 ans. Les pistes de réflexions prioritaires sont de 3 ordres : mise en œuvre d'une prestation financière d'action sociale d'aide au mode de garde pour les agents aux salaires les moins élevés ; l'étude de création en nos murs d'un multi-accueil mixte (pour les agents et nos publics accompagnés), en expérimentation sur un territoire ; la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement à la parentalité tournés vers nos agents.

➤ **4ème Axe : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

Le dispositif d'accompagnement des équipes dans lesquelles un cas de discrimination s'est présenté a été précisé. Il va s'attacher à répondre autant à des besoins d'accompagnement individuels que collectifs pour aider le personnel à évoluer vers une nouvelle dynamique d'équipe non discriminante et non stéréotypée.

- **5ème Axe** : Actions transversales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Une semaine pour l'égalité professionnelle a été organisée du 11 au 15 mars 2024 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Ateliers, conférences et groupes de travail ont permis de nourrir la réflexion autour de la persistance des stéréotypes de genre et du tabou des règles au travail.

II. Chiffres clés de la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes

En 2023, la Collectivité européenne d'Alsace emploie 6261 personnes sur emplois permanents et non permanents. Le taux de féminisation global est de 68,40 % soit très légèrement en baisse par rapport à celui de 2022 qui était de 69,03 %.

Si on tient compte des temps partiels et des temps non complets, le taux de féminisation des fonctionnaires est égal à 64,06 %, légèrement inférieur à l'an passé où il était de 64,86 %

L'âge moyen entre hommes et femmes est assez proche, 48,49 pour les premiers, 48,27 pour les secondes, mais notablement plus élevé pour les fonctionnaires que pour les contractuels : 39,72 pour les hommes et 37,18 pour les femmes.

La collectivité est bien inscrite dans son environnement socio-culturel : les femmes sont sur représentées dans les filières sociales, administratives et médicales, dans les domaines métiers de la santé, du social et des ressources humaines tandis que les hommes le sont davantage dans les filières techniques et les métiers du bâtiment, du patrimoine, ou des infrastructures.

Par ailleurs, le taux de féminisation par catégorie est très élevé en catégorie A (80,68 %), bien plus qu'en catégorie B et C.

Nouvel outil au service de l'égalité professionnelle, l'Index permet d'identifier des points de vigilance à travers un système de notation.

Dans le détail les 4 indicateurs présentent les résultats suivants conduisant à la note de 95 sur 100 :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires : 47 points sur 50 ;
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels : 13 points sur 15 ;
- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes : 25 points sur 25 ;
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10 points sur 10.

Les données chiffrées figurent en annexe.

Je vous prie de bien vouloir me donner acte du rapport de situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité européenne d'Alsace.