

Rapport du Président

Séance publique
du lundi 20 octobre 2025
N° CD-2025-4-1-2
N° applicatif 13333

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, avant le débat relatif au projet de budget 2026, le rapport de situation 2024 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 2024.

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, en amont du débat sur les orientations budgétaires, 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 obligation, la Collectivité européenne d'Alsace, pour 2024, avec un score de 79 points sur 100, continue à se situer 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 continue à se saisir de ces exigences réglementaires afin d'en faire des outils au bénéfice d'une plus grande inclusivité de son organisation.

I. Politique interne et Plan égalité professionnelle femmes hommes

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 :

L'année 2024 constitue la première année d'exécution du plan d'actions. 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

2024 marque la mise en œuvre du SIRH harmonisé et la possibilité d'extraire des données suffisamment fiables qui nous permettront d'analyser plus finement la nature des écarts de rémunération. Pour la première fois, il a notamment permis de produire des données consolidées en vue du calcul des indicateurs du nouvel Index égalité.

Deux indicateurs de cet index concernent les écarts de rémunération, l'un ciblant les écarts entre fonctionnaires, le second les écarts entre contractuels. Sur ces deux populations la Collectivité européenne d'Alsace obtient 61 points sur 65 possibles, illustrant un faible écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

➤ 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 a travaillé sur le déploiement expérimental d'un dispositif de soutien aux femmes souffrants de douleurs incapacitantes de nature gynécologique par le biais d'une autorisation spéciale d'absence. Malheureusement, la mise en œuvre de cette action phare de l'axe 2 du plan, est bloquée par les décisions des tribunaux administratifs considérant cette mesure comme illégale en l'état du droit.

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

L'année 2024 a été consacrée à la création du dispositif d'accompagnement aux départs et retours du personnel en congés de type familiaux qui permet une mise à disposition systématique des référentes sociales du personnel. La mise en œuvre a bien démarré comme il était prévu en janvier 2025 et 22 entretiens se sont déroulés depuis le début de l'année.

Par ailleurs, l'étude sur les besoins de modes de garde des enfants en bas âge pour le personnel de la CeA a été engagée. Services Conseil Expertises Territoires, organisme rattaché à la Banque des Territoires, accompagne les services dans l'exploration de trois pistes : 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.

Au printemps 2025 a eu lieu une enquête sur la parentalité auprès de notre personnel. Les résultats de l'étude sont attendus pour fin 2025.

➤ **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 et est désormais déployé. Cette nouvelle offre de service s'attache 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**

Un nouvel opus de la semaine pour l'égalité professionnelle s'est tenu du 10 au 14 mars 2025. Il a rassemblé 304 personnes autour de 15 actions relevant de la déconstruction des représentations et stéréotypes de genre et de la problématique des règles incapacitantes au travail. 310 personnes ont par ailleurs démarré le Quizz, soit près de deux fois plus qu'en 2023.

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

En 2024, la Collectivité européenne d'Alsace emploie 6358 personnes sur emplois permanents et non permanents. Le taux de féminisation global est de 68,34 % soit stable par rapport à celui de 2023 qui était de 68,39 %.

En équivalent temps plein, le taux de féminisation des fonctionnaires est égal à 64.10 %, légèrement supérieur à l'an passé où il était de 64,06 %

Les taux de féminisation par filière et catégorie restent stables par rapport à l'an passé. Les filières sociales et administratives sont particulièrement représentées par les femmes, respectivement 95,31 % et 85,78 % tandis que la filière technique l'est davantage par les hommes avec 60,89 %. On peut noter que les filières traditionnellement masculines deviennent plus mixtes alors que celles qui sont traditionnellement féminines le restent. Outil récent au service de l'égalité professionnelle, l'Index permet d'identifier des points de vigilance à travers un système de notation.

La Collectivité européenne d'Alsace avec un score de 79 points sur 100 continue à se situer au-delà de la cible minimale de 75 points fixée par le législateur et se trouve dispensée d'objectifs de progression.

L'explication du passage d'un score de 95 en 2024 (sur les données 2023) à 79 cette année (sur les données 2024) réside dans le fait que les avancements de grade ont davantage concerné les femmes que les hommes. Sur cet indicateur la collectivité obtient un score de 8 points contre 25 l'année précédente. En effet en 2023, l'écart constaté sur les avancements de grade était de 0,39 % en défaveur des femmes, alors que pour les données de l'index 2024, l'écart mesuré se monte à 6,3 % cette fois-ci en faveur des

femmes. Au vu du barème de notation des services de l'Etat, cet écart pourtant en faveur des femmes conduit à attribuer une note de 8 points.

Dans le détail les 4 indicateurs présentent les résultats suivants conduisant à la note de 79 sur 100 :

- **Ecart global de rémunération** entre les femmes et les hommes pour les **fonctionnaires** : 47 points sur 50.
L'écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires est estimé à 2,9 % soit 96 € en faveur des hommes sur une rémunération mensuelle.
- **Ecart global de rémunération** entre les femmes et les hommes pour les **contractuels** : 14 points sur 15.
L'écart global de rémunération pour les contractuels sur emploi permanent est quant à lui de 3,8 % ce qui représente 129 € en faveur des hommes sur une rémunération mensuelle.
- **Ecart de taux de promotion de grade** entre les femmes et les hommes : 8 points sur 25.
80 hommes ont été promus sur 279 hommes remplissant les conditions pour être promus, alors que 176 femmes ont été promues sur 504 femmes remplissant les conditions pour être promues. L'écart se monte ainsi à 6,3 % en faveur des femmes.
- **Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations** : 10 points sur 10.
Il y a 5 femmes et 5 hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la Collectivité, soit la parité.

Les données chiffrées figurent en annexe.

Je vous prie de bien vouloir prendre acte de la communication du rapport 2024 de situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité européenne d'Alsace, préalablement au débat relatif au budget 2026.