

Rapport du Président

Séance publique du
lundi 21 février 2022

N° CD-2022-1-1-1

N° applicatif 3021

1^{ère} Commission

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

Service instructeur

Service consulté

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 :

- en amont du débat d'orientations budgétaires, de porter à votre connaissance le rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes prescrit par les articles L.3311 3 et D.3311-9 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Préambule :

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 et s'inscrit par ailleurs dans le renforcement de la stratégie nationale en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des fonctions publiques.

En effet, le 25 novembre 2017, le Président de la République a déclaré grande cause du quinquennat l'égalité entre les femmes et les hommes et dans ce cadre s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'action ambitieux contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique du pays.

Ont suivis la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2019, la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et notamment le décret

n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique pris en application de cette loi.

Le présent rapport porte essentiellement sur la politique RH en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Compte-tenu du regroupement des Départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin au 1^{er} janvier dernier, le présent rapport présente les données chiffrées 2020 distinctement pour ces deux départements avant d'en proposer une consolidation pour la Collectivité européenne d'Alsace.

I. La place des femmes au sein de la Collectivité européenne d'Alsace en termes d'effectifs (en nombre d'agents)

a. Effectif global

Emploi	Statut	Taux de féminisation		Hommes		Femmes		Total effectifs/ 67 et 68		CeA
		67	68	67	68	67	68	67	68	
Permanent	Fonctionnaire	63,48	69,78	962	573	1672	1323	2634	1896	4530
Permanent	Contractuel	74,49	73,04	62	62	181	168	243	230	473
Non permanent	Contractuel	83,06	81,04	115	51	564	218	679	269	948
Total		67,97	71,36	1139	686	2417	1709	3556	2395	5951

Sur 5 951 agents et agentes, 1 825 sont des hommes, 4 126 des femmes, soit pour la Collectivité européenne d'Alsace un effectif féminin de **69,3 %**. Toutefois, le taux ETPR de féminisation (Equivalent temps plein rémunéré, c'est-à-dire qui ajuste le taux ETP par le temps de travail effectif) est égal à **65 %**.

	67	68	CeA
Taux ETPR de féminisation des fonctionnaires	62,37	68,66	65

b. Effectifs par filière

Fonctionnaires par filière :

Filière	Taux de féminisation			Hommes		Femmes		CeA
	67	68	CeA	67	68	67	68	
MEDICO-TECHNIQUE	80,00	83,33	81,82	1	1	4	5	11
ANIMATION	72,73	0,00	72,73	3	0	8	0	11
CULTURELLE	71,26	58,33	67,48	25	15	62	21	123
MEDICO-SOCIALE	94,57	100,00	96,94	7	0	122	100	229
SOCIALE	93,92	93,57	93,75	18	18	278	262	576
ADMINISTRATIVE	84,39	88,46	86,19	126	74	681	567	1448
TECHNIQUE	39,80	44,18	41,51	782	465	517	368	2132
Total	63,48	69,78	66,11	962	573	1672	1323	4530

Les filières médico-technique, médico-sociale, sociale et administrative sont largement dominées par la présence des femmes alors que la filière technique l'est par la présence des hommes.

c. Effectifs par catégorie

Fonctionnaires par catégories :

Catégorie hiérarchique	Taux de féminisation			Hommes		Femmes		Total effectif		CeA
	67	68	CeA	67	68	67	68	67	68	
A	78,71	80,86	79,6	175	120	647	507	822	627	1449
B	65,01	72,39	67,8	155	74	288	194	443	268	711
C	53,83	62,14	57,3	632	379	737	622	1369	1001	2370
Total			66,1							4530

Que ce soit dans le Bas-Rhin ou le Haut-Rhin, plus la catégorie augmente, plus le taux de féminisation globale de la catégorie augmente.

d. Effectifs par statut et types de contrats

Contractuels sur emplois permanents :

Filière	Taux de féminisation			Hommes		Femmes		CeA
	67	68	CeA	67	68	67	68	
MEDICO-TECHNIQUE	100,00	100,00	100,00	0	0	1	1	2
ANIMATION	50,00	0,00	50,00	2	0	2	0	4
CULTURELLE	50,00	0,00	50,00	2	0	2	0	4
MEDICO-SOCIALE	100,00	80,00	90,48	0	4	22	16	42
SOCIALE	91,80	89,00	90,06	5	11	56	89	161
ADMINISTRATIVE	71,82	70,18	71,26	31	17	79	40	167
TECHNIQUE	46,34	42,31	44,09	22	30	19	22	93
Total	74,49	73,04	73,78	62	62	181	168	473

On retrouve une présence marquée des femmes contractuelles sur emplois permanents dans les filières médico technique et médico-sociale, sociale et administrative. Toutefois, on repère que les effectifs sont bien plus à l'équilibre dans les filières animation, culturelle, et technique que pour ce qui est des fonctionnaires.

Contractuels sur emplois non permanents :

Nature de l'emploi	Taux de féminisation / CeA	Hommes			Femmes			Total
		67	68	CeA	67	68	CeA	
Collaborateurs de cabinet	14,29	2	4	6	1	0	1	7
CUI-CAE (uniquement 67)	71,43	18		18	45		45	63
Accrois Temp/Sais Act	70,68	57	21	78	157	31	188	266
Assistants familiaux	89,54	38	26	64	361	187	548	612
Apprentis	56,00	16	6	22	16	12	28	50
Vacataires	66,67	14	1	15	30		30	45
Services civiques (67 uniquement)	81,48	5		5	22		22	27
Collaborateurs d'élus, contrat de projet (68 uniquement)	33,33		4	4		2	2	6
Total	80,30	150	62	212	632	232	864	1076

e. Age moyen par statut

Statut	Hommes		Femmes	
	67	68	67	68
Fonctionnaire	47,25	49,2	46,39	49,1
Contractuel permanent	36,58	42	34,73	39,5
Total	41,915	45,6	40,56	44,3

	67	68	Agents 67	Agents 68
Tranche d'âge la plus représentée Effectif Fonctionnaire	50-59 ans	50-59 ans	936	783
Pourcentage / Effectif Fonctionnaire	35,50%	41%		

f. Age moyen par catégorie

Catégorie	67				68			
	H	F	Total	Tranche d'âge la plus représentée	H	F	Total	Tranche d'âge la plus représentée
A	49,60	45,07	46,04	40-49	49,24	46,84	47,30	40-49
B	47,95	47,39	47,58	40-49	49,26	52,34	51,49	50-59
C	46,43	47,15	46,82	50-59	49,17	50,00	49,68	50-59
Total général	47,25	46,39	46,70		49,20	49,13	49,15	

g. Âge moyen par filière

Filière	67				68			
	H	F	Total	Tranche d'âge la plus représentée	H	F	Total	Tranche d'âge la plus représentée
Administrative	47,47	45,79	46,05	40-49	47,42	48,98	48,80	50-59
Animation	41,00	38,00	38,82	30-39				
Culturelle	46,84	45,24	45,70	40-49	52,39	50,83	51,48	50-59
Médico-Social	50,75	45,10	45,44	30-39		47,37	47,37	50-59
Médico-Technique		33,00	33,00	30-39	50,02	51,80	51,50	50-59
Social	49,72	44,08	44,42	50-59	50,51	46,15	46,43	40-49
Technique	47,16	49,03	47,91	50-59	49,32	51,82	50,43	50-59
Moyenne générale	47,25	46,39	46,70		49,20	49,13	49,15	

II. La place des femmes au sein de la Collectivité européenne d'Alsace en termes de rémunération

Les rémunérations brutes et les primes sont des rémunérations moyennes calculées sur la base des Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR), ce qui permet de neutraliser l'effet des temps partiels.

La formule de calcul des écarts est la suivante :

$(\text{Rémunération brute femmes en ETPR} / \text{rémunération brute hommes en ETPR}) \times 100 - 100.$

Elle permet de mesurer l'écart entre le niveau de rémunération ou primes perçues par les femmes par rapport au niveau de rémunération ou primes perçues par les hommes.

a. Ecarts de rémunération femmes hommes par catégories, sur emplois permanents

Fonctionnaires et contractuel.l.e.s sur emplois permanents dans le Bas-Rhin :

		HOMMES		FEMMES		Ecart %
		Fonctionnaires et Contractuels/ETPR	Total permanent/ETPR	Fonctionnaires et Contractuelles/ETPR	Total permanent/ETPR	
Cat. A	Fonc.	53764,6	52001,7	42543,5	41125,5	-20,9
	Cont.	41940,8		32394,9		
Cat. B	Fonc.	36421,8	35520,8	33849,7	32631,3	-8,1
	Cont.	27617,6		24380,5		
Cat. C	Fonc.	27484,0	27443,8	25665,3	25589,9	-6,7
	Cont.	21045,9		20706,3		

Fonctionnaires et contractuel.l.e.s sur emplois permanents dans le Haut-Rhin :

		HOMMES		FEMMES		Ecart %
		Fonctionnaires et Contractuels/ETPR	Total permanent/ETPR	Fonctionnaire et Contractuelles/ETPR	Total permanent/ETPR	
Cat. A	Fonc.	51197,9	48389,6	42965,2	41435,3	-14,4
	Cont.	39591,7		34783,8		
Cat. B	Fonc.	36871,9	35845,0	35474,2	34969,7	-2,4
	Cont.	29317,5		30106,5		
Cat. C	Fonc.	28651,6	28601,3	26164,0	25949,9	-9,3
	Cont.	22216,9		18466,4		

Fonctionnaires et contractuel.l.e.s sur emplois permanents, consolidé à la Collectivité européenne d'Alsace :

		HOMMES		FEMMES		Ecart rémunération Montant brut Fonc./cont. %	Ecart montant brut Effectif permanent %
		Montant brut Fonc. ou cont./ETPR	Montant brut Effectif permanent/ETPR	Montant brut Fonc. ou cont./ETPR	Montant brut Effectif permanent/ETPR		
Cat. A	Fonc.	52711,2	50417,3	42727,8	41265,2	-18,9	-18,2
	Cont.	40627,4		33646,0		-17,2	
Cat. B	Fonc.	36567,0	35628,1	34513,3	33564,5	-5,6	-5,8
	Cont.	28291,8		26250,8		-7,2	
Cat. C	Fonc.	27921,3	27877,8	25892,6	25755,1	-7,3	-7,6
	Cont.	21547,6		19344,4		-10,2	

Trois enseignements se dégagent de ces tableaux :

- Plus on monte en catégorie, plus les inégalités sont fortes, en faveur des hommes.
- La rémunération est globalement plus inégalitaire dans le Bas-Rhin que dans le Haut-Rhin
- La situation des contractuelles en général est moins intéressante que celle des fonctionnaires et que celle des hommes.

b. Ecart de rémunération sur les primes, par catégories

Les primes correspondent aux primes et indemnités à l'exception des frais de déplacement.

Dans le Bas-Rhin :

		HOMMES		FEMMES		Ecart %
		Fonctionnaire OU Contractuel/ETPR	Total permanent/ETPR	Fonctionnaire OU Contractuel/ETPR	Total permanent/ETPR	
Cat. A	Fonctionnaire	15219,2	14841,3	9935,6	9703,5	-34,6
	Contractuel	12684,4		8274,5		
Cat. B	Fonctionnaire	7725,5	7503,8	7010,8	6705,1	-10,6
	Contractuel	5559,3		4635,2		
Cat. C	Fonctionnaire	4377,1	4366,9	4286,7	4274,9	-2,1
	Contractuel	2753,8		3515,9		

Dans le Haut-Rhin :

		HOMMES		FEMMES		Ecart %
		Fonctionnaire OU Contractuel/ETPR	Total permanent/ETPR	Fonctionnaire OU Contractuel/ETPR	Total permanent/ETPR	
Cat. A	Fonctionnaire	15229,6	14349,1	9454,8	9392,5	-34,5
	Contractuel	11590,4		9121,2		
Cat. B	Fonctionnaire	9129,9	8891,8	7253,3	7408,7	-16,7
	Contractuel	7378,2		8905,8		
Cat. C	Fonctionnaire	5603,6	5589,6	4748,3	4710,2	-15,7
	Contractuel	3802,8		3375,0		

En chiffres consolidés à l'échelle de la Collectivité européenne d'Alsace :

		HOMMES		FEMMES		Ecart rém. Primes Fonc./cont.	Ecart Montant Primes Effectif permanent
		Montant Primes Fonc. ou cont./ETPR	Montant Primes Effectif permanent/ETPR	Montant Primes Fonc. ou cont./ETPR	Montant Primes Effectif permanent/ETPR		
Cat. A	Fonc.	15223,5	14625,4	9725,4	9563,2	-36,1	-34,6
	Cont.	12072,8		8717,9		-27,8	
Cat. B	Fonc.	8178,5	7963,2	7109,9	6985,9	-13,1	-12,3
	Cont.	6280,7		6030,2		-4,0	
Cat. C	Fonc.	4836,5	4825,4	4497,1	4474,7	-7,0	-7,3
	Cont.	3203,2		3430,2		7,1	

Ces tableaux nous enseignent :

- Plus on monte en catégorie, plus les inégalités sont fortes, en faveur des hommes
- Les inégalités sont encore plus fortes pour ce qui est des primes que pour ce qui est de la rémunération sociale

III. La place des femmes au sein de la Collectivité européenne d'Alsace en termes de temps de travail

a. Selon la durée du temps de travail : temps complet/temps non complet/temps incomplet/temps partiels

Temps partiel :

En nombre de personnes en temps partiel, quel qu'en soit le taux.

	Hommes			Femmes		
Activité temps partiel	67	68	CeA	67	68	CeA
Effectif permanent (24	14	38	385	395	780
Pourcentage	2,34	2,20	2,29	20,78	26,49	23,32

Ainsi, 2,29 % des hommes et 23,32 % des femmes de la Collectivité européenne d'Alsace sont à temps partiel sur les 5 003 personnes de l'effectif permanent.

b. Selon l'organisation du travail : travail de nuit/horaires variables/travail en horaires atypiques (le week-end)

Horaires atypiques :

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2020 67			Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2020 68			Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2020 CeA		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Horaires décalés	188	9	197	43	2	45	231	11	242
Travail de nuit	182	5	187	42	3	45	224	8	232
Travail le week-end	61	71	132	10	28	38	71	99	170
Total horaires atypiques	431	85	516	95	33	128	526	118	644
En % du total	83,5	16,5	100,0	74,2	25,8	100	81,7	18,3	100

A une grande majorité, les horaires atypiques, décalés, de nuit, le week-end, sont le fait des hommes. Le différentiel est plus important dans le Bas-Rhin que dans le Haut-Rhin, mais au sein de la Collectivité européenne d'Alsace 80,2 % des personnes en horaires atypiques sont dans le Bas-Rhin.

Télétravail :

Les données figurant ci-dessous ne tiennent pas compte des mesures de télétravail liées au covid 19, ni du nombre de jours de télétravail par agent-e.

Télétravail	Hommes			Femmes			Total
	67	68	CeA	67	68	CeA	
Tous les agents	216	100	316	888	542	1430	1746
Pourcentage (Répartition H/F)	19,57	15,58	18,10	80,43	84,42	81,90	

Sur un total de 1 746 personnes en télétravail, près de 82 % ont été des femmes, 18 % des hommes. Un écart marqué davantage dans le Haut Rhin.

Or, sur les 5 951 agents et agentes, 69,3 % sont des femmes. Il y a donc une sur représentation des femmes en télétravail qui s'explique notamment par la nature des métiers exercés et les activités éligibles au télétravail.

IV. La place des femmes au sein de la Collectivité européenne d'Alsace en termes de carrière

a. Départ à la retraite

Agent moyen de départ à la retraite - avec les retraites pour invalidité, pour les effectifs permanents											
67				68				CeA			
Nombre d'agents		Age moyen		Nombre d'agents		Age moyen		Nombre d'agents		Age moyen	
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
31,0	45,0	61,5	61,7	22,0	32,0	61,9	62,5	53,0	77,0	61,7	62,1

Les femmes sont plus nombreuses à partir à la retraite, ce qui est normal dans un collectif de travail où elles sont plus nombreuses. Il n'y a pas de différence significative relative à l'âge moyen de départ à la retraite.

b. Avancement de grade et promotions

	Hommes			Femmes			Total CeA
	67	68	CeA	67	68	CeA	
Sur effectif permanent fonctionnaire	962	573	1535	1672	1323	2995	4530
Avancement de grade	63	46	109	130	119	249	358
% avancement de grade	6,55	8,03	7,10	7,78	8,99	8,31	
% avancements de grade / total des avancements			30,45			69,55	
Promotion interne	14	7	21	6	5	11	32
% féminisation des promotions						34,37	

Ainsi, en termes d'avancement de grade, les femmes sont 69,55 % à en avoir bénéficié, à mettre en regard de l'effectif de 69,3 %. Toutefois, en terme de promotion interne, les femmes ne sont que 34,37 % à en avoir bénéficié, ce qui au regard de l'effectif total, est très largement sous représenté.

c. Accès des femmes aux postes à responsabilité : répartition femmes hommes dans les emplois supérieurs et dirigeants, nominations, concours et examens pro sup

Encadrement : emplois à responsabilité :

La classification des agents et agentes sur les postes à responsabilité diffère entre le 67 et le 68 ce qui explique que des catégories se trouvent à zéro. Il s'agit donc d'avoir une lecture globale du tableau.

Métier	Taux de féminisation/CeA	Hommes			Femmes			Total
		67	68	CeA	67	68	CeA	
Directeur	50,00	16	9	25	17	8	25	50
Directeur adjoint	64,71	2	4	6	5	6	11	17
Directeur de direction générale	40,00	9		9	6		6	15
Directeur général adjoint	40,00	1	2	3	0	2	2	5
Responsable de service	67,27	16	20	36	37	37	74	110
Responsable de service adjoint	67,61	9	14	23	13	35	48	71
Chef d'équipe	11,11		16	16		2	2	18
Chef/Responsable d'unité	52,98	50	29	79	43	46	89	168
Chef d'unité adjoint	50,00		1	1		1	1	2
Total	56,58	103	95	198	121	137	258	456

Au regard du taux de féminisation de l'effectif à 69,3 %, la présence des femmes est sous représentée dans toutes les catégories d'encadrement, et particulièrement celles des directeurs, directeurs généraux et directeurs généraux adjoints ainsi que chefs d'équipe.

Réussite aux concours et examens professionnels :

Ex-67	Hommes	Femmes
Promotion interne suite à examen professionnel	6	8
Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité	5	9

Ex-68	Hommes	Femmes
Promotion interne suite à examen professionnel	0	3

Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité	0	3
--	---	---

d. Formations : jours de formation par catégorie, filière, statut, congés formation professionnelle

En nombre de personnes ayant participé à au moins une formation :

Formations	Hommes			Femmes			Total CeA
	67	68	CeA	67	68	CeA	
Fonctionnaire	542	341	883	979	735	1714	2597
Contractuel permanent	39	26	65	116	81	197	262
Contractuel non permanent	40	17	57	142	29	171	228
Total	621	384	1005	1237	845	2082	3087
Pourcentage (Répartition H/F)	32,56			67,44			

Et par département :

	Hommes	Femmes
% / Bas-Rhin	33,42	66,58
Total formations Bas-Rhin	1858	
% / Haut-Rhin	31,24	68,76
Total formations Haut-Rhin	1229	

En gardant à l'esprit que l'effectif Collectivité européenne d'Alsace des femmes est de 69,3 %, il y a une très légère sous-représentation des femmes pour ce qui est des départs en formation.

V. Articulation vie professionnelle/vie privée

a. Congés liés à la famille : paternité, maternité, parental, par catégorie, nombre de jours

Les congés maternité :

	Nombre de Femmes			Nombre de journées d'absence		
	67	68	CeA	67	68	CeA
Fonctionnaire	62	26	88	6105	2629	8734
Contractuel sur emploi permanent	9	7	16	990	714	1704

Contractuel sur emploi non permanent	6	1	7	553	38	591
	77	34	111			

Les congés paternité :

	Nombre d'agents			Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant		
	67	68	CeA	67	68	CeA
Catégorie A	3		3	33,0		33
Catégorie B	1	13	14	11,0	135,0	146
Catégorie C	3	3	6	33,0	25,0	58
	7	16	23			

23 congés paternité semblent peu au regard des 1 825 hommes que compte la Collectivité européenne d'Alsace.

Toutefois, il est impossible de savoir dans quelle proportion les pères demandent un congé paternité relativement au nombre de fois où ils pourraient le faire.

Les congés parentaux :

	Hommes			Femmes			CeA
	67	68	CeA	67	68	CeA	
Congé parental							
Sur Effectif permanent	3	0	3	12	5	17	20
En % du total de congés parentaux			15			85	100

On constate une sur représentation très importante des congés parentaux pris par les femmes.

b. Absences enfants malades

Fonctionnaire et contractuel permanent/ non permanent	67				68				CeA			
	Nombre d'agents		Nombre de jours		Nombre d'agents		Nombre de jours		Nombre d'agents		Nombre de jours	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	75	306	181	713	44	216	197	620	119	522	378	1333
Total	381		894		260		817		641		1711	
En %	19,7	80,3	20,2	79,8	16,9	83,1	24,1	75,9	18,6	81,4	22,1	77,9

Tant en nombre d'agents et agentes qu'en nombre de jours, les femmes prennent davantage de jours « enfants malades » que les hommes, dans les mêmes proportions dans le Bas-Rhin et dans le Haut-Rhin.

c. Ouverture, alimentation et utilisation des CET

Les CET à la CeA :

	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2020 67		Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2020 68		CeA Nb d'hommes ayant un CET	CeA Nb de femmes ayant un CET
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	129	398	111	397	240	795
Catégorie B	96	171	56	161	152	332
Catégorie C	231	210	149	201	380	411
Toutes catégories	456	779	316	759	772	1 538
	en % du total CeA				33,4	66,6

Les nombres de jours accumulés en 2020 :

	Nombre de jours accumulés au 31/12/2020		Nombre de jours accumulés au 31/12/2020		CeA Nb de jours accumulés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	2 756	6 023	3 433	8 578	6 189	14 601
Catégorie B	2 238	2 454	1 785	4 313	4 023	6 767
Catégorie C	3 781	3 022	2 811	4 076	6 592	7 098
Toutes catégories	8 775	11 499	8 029	16 967	16 804	28 466
	en % du total CeA				37	63

L'utilisation des CET en 2020 selon le type de consommation :

	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2020 67		Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2020 68		Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2020 CeA	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	104	118	48	211	152	329
Catégorie B	32	105	17	133	49	238
Catégorie C	76	95	51	104	127	199
Toutes catégories	212	318	116	448	328	766
	En % du total				30	70

	Nombre de jours indemnisés en 2020 67		Nombre de jours indemnisés en 2020 68		Nombre de jours indemnisés en 2020 CeA	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	168	673	29	36	197	709
Catégorie B	240	186	8	23	248	209
Catégorie C	311	311	7	8	318	319
Toutes catégories	719	1 170	44	67	763	1 237
	En % du total				38	62

	Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2020 67		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2020 68		Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2020 CeA	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	20	96			20	96
Catégorie B	23				23	
Catégorie C	10	27			10	27
Toutes catégories	53	123	0	0	53	123
	En % du total				30,1	69,9

On constate que la possession, l'alimentation, et la prise de congés posés sur le CET est assez cohérente avec le taux de féminisation de l'effectif, à savoir 69,3 %. On note toutefois une tendance plus marquée pour les femmes à avoir moins souvent un CET et à l'alimenter moins, puis à prendre davantage de jours de CET en congé que les hommes. Ces derniers demandent plus souvent l'indemnisation.

VI. Politique interne et Plan égalité professionnelle femmes hommes

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer et approuver un plan d'actions pluriannuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Conseil de la Collectivité européenne d'Alsace a approuvé son Plan égalité professionnelle femmes hommes le 31 mai 2021.

D'une durée de trois ans, celui-ci comporte 17 actions réparties en cinq axes :

1^{er} Axe : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cet axe comporte l'identification des écarts présentés dans le présent rapport et la prise en compte de l'égalité dans l'élaboration des lignes directrices de gestion.

2^{ème} Axe : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Cet axe comporte deux actions liées au recrutement et une action liée à l'aménagement des locaux en faveur de la mixité.

3^{ème} Axe : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Cet axe comporte des actions concernant les congés familiaux et l'articulation des temps de la vie professionnelle et de la vie sociale et familiale.

4^{ème} Axe : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Cet axe comporte la mise en place d'un dispositif de signalement et la prise en compte des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes en tant que Risque Psycho Social dans les documents uniques.

Ce dispositif, ainsi qu'une charte détaillant les modalités de recueil des signalements, de traitement des faits et d'accompagnement des victimes ont été mis en place en juin 2021.

5^{ème} Axe : Actions transversales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cet axe comporte notamment l'élaboration d'un plan d'information, de sensibilisation et de communication autour des problématiques d'égalité professionnelle et des actions entreprises, d'un plan de formation destiné à informer, sensibiliser, outiller, les agents et agentes sur cette thématique.

Afin de suivre la mise en œuvre du Plan égalité professionnelle femmes hommes un comité de pilotage dont les organisations syndicales sont partie prenante a été mis en place.

Je vous prie de bien vouloir prendre acte de l'ensemble de ces éléments.

LE PRESIDENT



Frédéric BIERRY