

## **Rapport du Président**

Séance publique du  
jeudi 8 décembre 2022  
**N° CD-2022-5-1-1**  
**N° applicatif 4884**

### **1<sup>ère</sup> Commission**

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

### **Service instructeur**

Pôle appui et pilotage RH

### **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.

Plusieurs actions phares inscrites au plan égalité professionnelle femmes hommes et désormais réalisées comme la création du dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, discriminations, agissements sexistes, ou encore la création du réseau égalité, ont constitué une étape importante de la mise en œuvre de cette politique volontariste de ressources humaines.

L'égalité femmes hommes est également largement prise en compte dans la définition des lignes directrices de gestion de la collectivité tant opérationnelles que stratégiques.

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 porte essentiellement sur la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **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 effectif
Permanent	Fonctionnaire	65,99	1527	2963	<b>4490</b>
Permanent	Contractuel	72,37	137	359	<b>496</b>
Non permanent	Contractuel	83,02	164	802	<b>966</b>
<b>Total</b>		<b>69,28</b>	<b>1828</b>	<b>4124</b>	<b>5952</b>

Sur **5 952** agents et agentes, **1 828** sont des hommes, **4 124** des femmes, soit pour la Collectivité européenne d'Alsace un effectif féminin de **69,28** %.

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 **65,12** %.

	CeA
Taux ETPR de féminisation des fonctionnaires	65,12

### b. Effectifs par filière

Fonctionnaires par filière :

Filière	Taux de féminisation	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Total
MEDICO-TECHNIQUE	75,00	1	3	<b>4</b>
ANIMATION	72,73	3	8	<b>11</b>
CULTURELLE	66,12	42	82	<b>124</b>
MEDICO-SOCIALE	96,66	8	232	<b>240</b>
SOCIALE	94,29	30	529	<b>559</b>
ADMINISTRATIVE	85,88	204	1 241	<b>1445</b>
TECHNIQUE	41,19	1 239	868	<b>2107</b>
<b>Total</b>	<b>65,99</b>	<b>1527</b>	<b>2 963</b>	<b>4490</b>

Les filières 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	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Total
A	79,9	291	1 160	<b>1 451</b>
B	66,7	228	457	<b>685</b>
C	57,1	1 008	1 346	<b>2 354</b>
<b>Total</b>	<b>65,9</b>	1 527	2 963	<b>4 490</b>

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	Total
MEDICO-TECHNIQUE	100,00	0	1	<b>1</b>
ANIMATION	20,00	4	1	<b>5</b>
CULTURELLE	44,44	5	4	<b>9</b>
MEDICO-SOCIALE	91,66	3	33	<b>36</b>
SOCIALE	89,40	16	135	<b>151</b>
ADMINISTRATIVE	69,85	63	146	<b>209</b>
TECHNIQUE	45,88	46	39	<b>85</b>
<b>Total</b>	<b>72,37</b>	<b>137</b>	<b>359</b>	<b>496</b>

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

**Contractuels sur emplois non permanents :**

<b>Nature de l'emploi</b>	<b>Taux de féminisation</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
Collaborateurs de cabinet	58,00	3	4	<b>7</b>
CUI-CAE (uniquement 67)	72,00	21	54	<b>75</b>
Accrois Temp/Sais Act	72,82	78	209	<b>287</b>
Assistants familiaux	89,78	61	536	<b>597</b>
Apprentis	58,33	20	28	<b>48</b>
Vacataires	65,55	31	59	<b>90</b>
Services civiques (67 uniquement)	61,76	13	21	<b>34</b>
Collaborateurs d'élué, contrat de projet	40,00	6	4	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>80,00</b>	<b>233</b>	<b>915</b>	<b>1148</b>

**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.

Il s'agit 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**

		HOMMES		FEMMES		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.	53126,26	50331,17	43805,49	42180,96	-19,32
	Cont.	40863,89		33879,61		
Cat. B	Fonc.	36530,26	35500,68	34607,05	33708,60	-5,32
	Cont.	27591,52		26607,72		
Cat. C	Fonc.	29362,35	29336,17	27063,20	26928,97	-8,94
	Cont.	23432,08		18879,68		

Deux enseignements se dégagent :

- Plus on monte en catégorie, plus les inégalités sont fortes, en faveur des hommes.
- La situation des contractuelles en général est moins intéressante que celle des fonctionnaires et que celle des hommes.

Des éléments viennent toutefois atténuer ces constats :

- la sous-représentation des femmes au sein de la filière technique mieux rémunérée que la filière sociale qui elle est féminisée à hauteur de 94 %,
- au sein de la catégorie A, une part importante du personnel féminin relève du métier de travailleur social, métier positionné au regard des missions exercées dans le groupe de fonction 5 « Cadres opérationnels » situé en bas de l'échelle des groupes de fonction de la catégorie A, ce qui a une incidence sur le niveau de régime indemnitaire globalement détenu par les femmes cadre A

**b. Ecart de rémunération sur les primes, par catégories**

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

		HOMMES		FEMMES		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.	15736,91	15072,82	10364,66	10132,38	-48,76
	Cont.	12823,49		8945,42		
Cat. B	Fonc.	8817,73	8571,48	7483,64	7328,96	-
	Cont.	6679,82		6106,41		-16,95
Cat. C	Fonc.	5768,58	5760,47	5298,46	5271,13	-9,28
	Cont.	3930,76		3632,20		

Ce tableau nous enseigne que :

- 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.

Activité temps partiel		
	Hommes	Femmes
Effectif permanent	40	727
Pourcentage	2,40	21,88

Ainsi, **2,40** % des hommes et **21,88** % des femmes de la Collectivité européenne d'Alsace sont à temps partiel sur les **4 986** 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 :**

	<b>Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2021</b>		
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
Horaires décalés	221	10	231
Travail de nuit	215	8	223
Travail le week-end	72	94	166
<b>Total horaires atypiques</b>	<b>508</b>	<b>112</b>	<b>620</b>
En % du total	81,93	18,06	100

A une grande majorité, les horaires atypiques, décalés, de nuit, le week-end, sont le fait des hommes.

**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.

	<b>Télétravail</b>		
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	
Agents	436	1 853	<b>2 289</b>
Pourcentage (Répartition H/F)	19,04	80,95	

Sur un total de **2 289** personnes en télétravail, près de **81 %** ont été des femmes, **19 %** des hommes.

Or, sur les **5 952** agents et agentes, **69,28 %** 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**

<b>Agent moyen de départ à la retraite - avec les retraites pour invalidité, pour les effectifs permanents</b>			
<b>Nombre d'agents</b>		<b>Age moyen</b>	
H	F	H	F
62	95	62,43	62,56

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**

	<b>Hommes promus</b>	<b>Femmes promues</b>	
Avancement de grade	178	632	810
% avancement de grade *	11,65	21,32	
% avancements de grade / total des avancements	21,97	78,02	
Promotion interne	24	23	47
% promotions	51,06	48,93	

\* Ce pourcentage correspond à la part des hommes ou femmes promu(e)s par rapport à l'effectif des hommes ou femmes fonctionnaires.

Ainsi, en termes d'avancement de grade, les femmes sont 78,02 % à en avoir bénéficié, à mettre en regard de l'effectif de 69,28 %. En terme de promotion interne, les femmes sont 48,93 % à en avoir bénéficié.

**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
Fonctionnaire	102	10 578
Contractuel sur emploi permanent	17	1 337
Contractuel sur emploi non permanent	9	793
	128	12 708

### Les congés paternité :

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	7	97
Catégorie B	1	14
Catégorie C	13	181
	21	292

21 congés paternité semblent peu au regard des 1 828 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
Sur Effectif permanent	1	29
En % du total de congés parentaux	3,33	96,66

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

**b. Absences enfants malades**

		<b>Fonctionnaire et contractuel permanent/ non permanent</b>			
		<b>Nombre d'agents</b>		<b>Nombre de jours</b>	
		<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
		141	528	396,5	1475,5
<b>Total</b>		669		1872	
<b>En %</b>		21,07	78,92	21,18	78,81

Tant en nombre d'agents et agentes qu'en nombre de jours, les femmes prennent davantage de jours « enfants malades » que les hommes.

**c. Ouverture, alimentation et utilisation des CET**

**Les CET à la CeA :**

	<b>Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2021</b>	
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Catégorie A	259	840
Catégorie B	159	321
Catégorie C	401	426
<b>Toutes catégories</b>	<b>819</b>	<b>1 587</b>
<b>En % du total</b>	<b>34,03</b>	<b>65,96</b>

**Les nombres de jours accumulés en 2021 :**

	<b>Nombre de jours accumulés au 31/12/2021</b>	
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Catégorie A	7 507	16 981
Catégorie B	4 327	7 221
Catégorie C	7 704	7 999
Toutes catégories	19 538	32 201
En % du total	37,76	62,23

**L'utilisation des CET en 2021 selon le type de consommation :**

	<b>Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2021</b>	
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Catégorie A	154	711
Catégorie B	127	256
Catégorie C	138	261
Toutes catégories	419	1 228
En % du total	25,44	74,55

	<b>Nombre de jours indemnisés en 2021</b>	
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Catégorie A	552	938
Catégorie B	378	310
Catégorie C	359	296
Toutes catégories	1 289	1 544
En % du total	45,49	54,50

	<b>Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2021</b>	
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Catégorie A	44	85
Catégorie B	37	
Catégorie C	5	45
Toutes catégories	86	130
En % du total	39,81	60,18

## **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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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.

**5<sup>ème</sup> 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.

En 2021 et 2022 les actions suivantes ont été réalisées :

- La création du dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, discriminations, agissements sexistes
- La prise en compte dans les lignes directrices de gestion et stratégiques de l'égalité femmes hommes
- Le plan de formation de sensibilisation à la problématique d'égalité destiné aux agentes et agents, à l'encadrement, au personnel chargé du recrutement
- L'évolution de la rédaction de nos offres d'emploi en communication égalitaire. A cet égard a été développé un atelier destiné à expliquer ce que sont les modalités de la communication égalitaire.
- La mise à jour et la publication sur l'intranet CeA des guides sur les congés parentaux, paternels, suite à la nouvelle réglementation
- L'organisation d'une journée de sensibilisation à l'égalité femmes hommes à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2022
  
- La création du Réseau égalité

Au vu de ce qui précède, je vous propose de prendre acte de l'ensemble de ces éléments.  
Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

LE PRESIDENT

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'F' followed by a curved line that ends in a small arrowhead pointing upwards and to the right.

Frédéric BIERRY