



MULHOUSE ALSACE
AGGLOMÉRATION

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ANNÉE 2021

RAPPORT ANNUEL
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
PORTANT SUR L'ANNÉE 2021

SOMMAIRE

Préambule	07
1. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE	09
1.1. Les principaux indicateurs d'égalité	14
La part des familles monoparentales	14
Le taux de scolarisation par tranche d'âge	15
Le niveau de diplôme	16
Le taux d'activité	17
Les revenus médians par unité de consommation	18
Le niveau de responsabilités dans les entreprises (cadres)	19
1.2 Les évolutions de l'emploi salarié dans la région mulhousienne et le Sud Alsace	20
2. LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION.....	23
2.1 La gouvernance	24
Le Conseil d'Agglomération	24
La gouvernance administrative	24
2.2 Les ressources humaines	25
La mixité dans les filières et les cadres d'emploi – Fonctionnaires	26
La part des femmes et des hommes cadres A par filière	28
La durée et l'organisation du temps de travail	29
Les rémunérations	32
Les titularisations, promotions et avancements	34
La mixité dans le suivi des formations	34
2.3 Les actions menées, les ressources mobilisées et les orientations pluriannuelles	35
Dispenser des formations dynamiques en termes d'égalité	35
Favoriser la parité femme/homme dans les compositions d'instances	35
Le plan d'action pluriannuel	36
2.4 Les autres actions menées et les actions à venir	38
En 2021	38
Les actions prévues en 2022.....	39
3. LES POLITIQUES DE L'AGGLOMÉRATION ET L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES.....	41
3.1. Le périscolaire et la petite enfance en tant que services à l'usager peuvent favoriser l'égalité femmes-hommes	43
3.2. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail, la formation et l'emploi	44



PRÉAMBULE

Article 1^{er} de la Constitution de la République Française :

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée. »

« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans les obligations du Code général des collectivités territoriales, qui prévoit dans son article L. 2311-1-2 : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ces dispositions sont applicables aux Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

L'égalité femmes-hommes est définie par le Conseil de l'Europe de la façon suivante :

« Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée ».

C'est sous ces angles que la situation sera observée. Le rapport dresse un portrait socio-démographique de l'égalité des genres dans l'agglomération. Puis il explore la situation au sein même de l'EPCI, du point de vue de sa gouvernance et de ses ressources humaines. Enfin, il met en lumière les stratégies et actions menées au titre des deux compétences intercommunales ayant un impact sur la problématique : l'emploi et le développement économique d'une part et l'accueil petite enfance et le périscolaire d'autre part.





1

La situation
des femmes
et des hommes
sur le territoire

1. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE

Mulhouse Alsace Agglomération (m2A) est la principale communauté d'agglomération du département du Haut-Rhin. Elle compte près de 280 000 habitants.

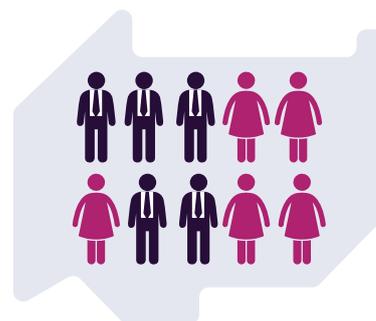
Elle est la deuxième intercommunalité la plus peuplée d'Alsace, derrière l'Eurométropole de Strasbourg et la troisième du Grand Est après le Grand Reims, mais devant la métropole du Grand Nancy.

Elle est composée de 39 communes. Le territoire réunit autour la ville centre, Mulhouse, des communes aux fonctions mixtes - habitat, emploi, commerces - et d'autres plus résidentielles et agricoles.

m2A se caractérise par un vieillissement structurel de sa population avec une part des « 60 ans et plus » égale à 25%. La part des moins de 30 ans représente 36% de la population de l'ensemble de l'agglomération, contre 35% pour le Grand-Est et 34% pour la France. La répartition par genre de la population est identique à celle constatée au niveau régional, avec une légère prédominance féminine.

51% des habitants de m2A sont des femmes et la répartition femmes/hommes sur le territoire est stable. Il existe des variations selon les tranches d'âges et, celles-ci diffèrent entre l'agglomération et la Ville de Mulhouse. En effet, sur l'ensemble du territoire de l'agglomération, la tranche d'âge qui compte le plus de femmes est celle des « 60 ans et plus » (27%), tandis que pour la Ville de Mulhouse, il s'agit de celle des « 20-39 ans » (27%).

Les hommes de la tranche d'âge « 40-59 ans » représentent 27% de la population masculine de l'agglomération alors que sur le territoire de la Ville de Mulhouse, ils sont plus nombreux dans la tranche d'âge « 20-39 ans » (27%).



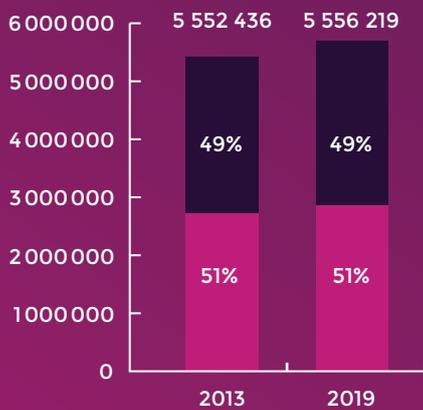
51%

des habitants de m2A
sont des femmes

La répartition femmes / hommes

Source : RP Insee 2019

Femmes
Hommes



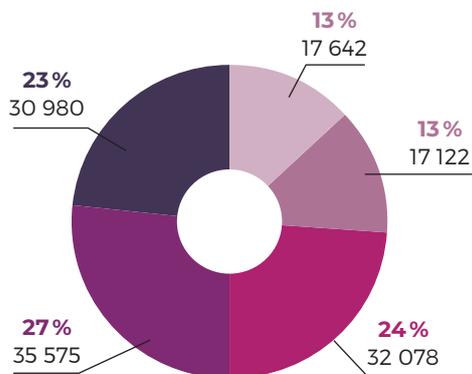
L'âge de la population

Source : RP Insee 2019



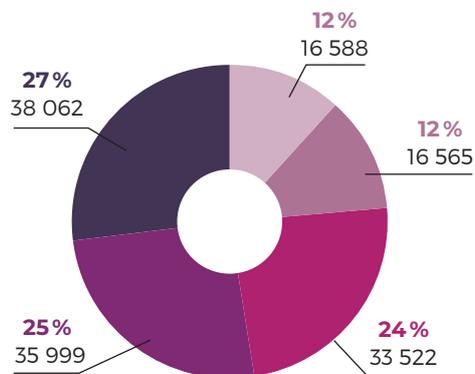
Hommes

Total : 133 397



Femmes

Total : 140 736



Moins de 10 ans 10-19 ans 20-39 ans 40-59 ans 60 ans et plus

La répartition femmes/hommes de moins de 30 ans

Source : RP Insee 2019

	Mulhouse Alsace Agglomération		
	Hommes	Femmes	Total
Pop. moins de 30 ans	50 080	48 944	99 024
Pop. totale	133 397	140 736	274 133
Part des moins de 30 ans	38%	35%	36%

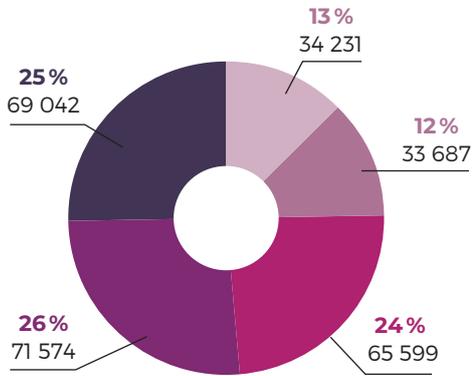
	La Région Grand Est			France		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Pop. moins de 30 ans	983 466	938 110	1 921 576	11 672 318	11 293 770	22 966 088
Pop. totale	2 708 279	2 847 940	5 556 219	31 501 403	33 595 365	66 988 403
Part des moins de 30 ans	36%	33%	35%	37%	34%	34%

La tranche d'âge qui compte
le plus de femmes est celle
des « 60 ans et plus ».



Population totale

Total : 274 133



36% des habitants ont moins de 30 ans.



1.1. LES PRINCIPAUX INDICATEURS D'ÉGALITÉ

La part des familles monoparentales

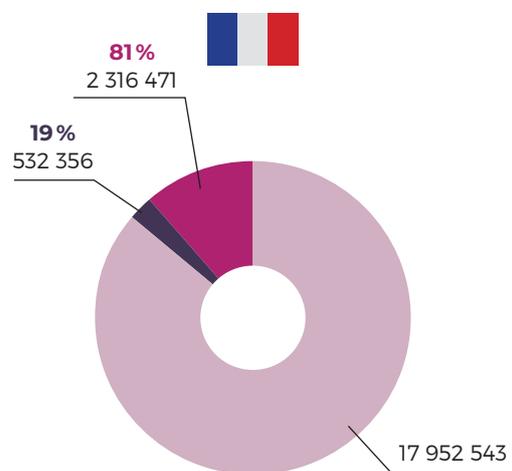
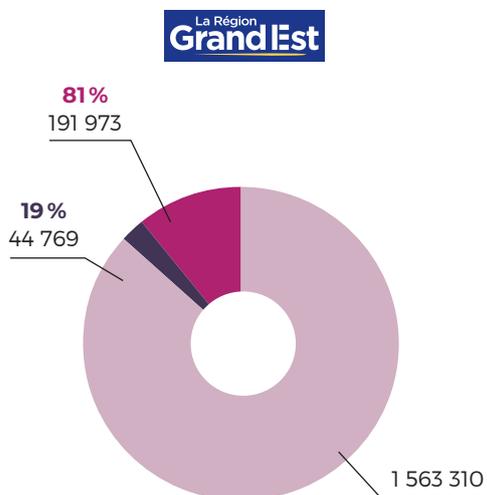
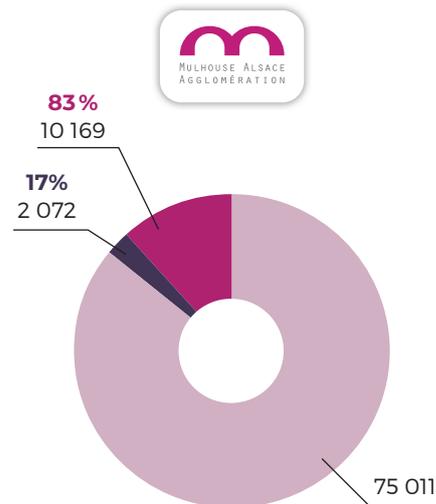
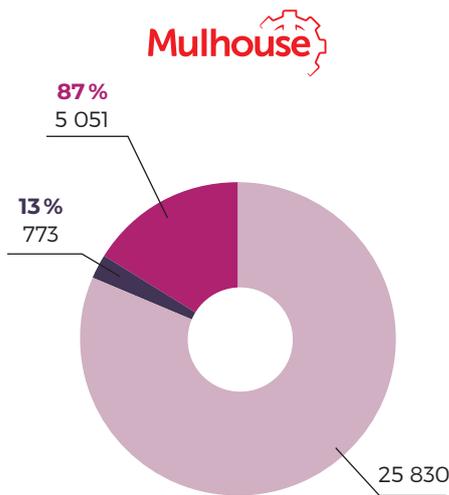
Dans l'agglomération mulhousienne, plus d'1 famille sur 6 est monoparentale. C'est le cas pour près de 23% des familles à Mulhouse. Composées à 83% de mères seules, ce sont majoritairement des familles économiquement moins aisées et socialement plus fragiles.



Les caractéristiques des familles

Source : CAF 2019

- Familles
- Familles monoparentales femmes
- Familles monoparentales hommes



Le taux de scolarisation par tranche d'âge

Le taux de scolarisation est relativement stable avec 24% pour les hommes et 22% pour les femmes (contre 23% en 2020). Il reste inférieur aux chiffres de Mulhouse où la proportion atteint 27% pour les hommes et 26% pour les femmes.



Source : RP Insee 2019



	Hommes			Femmes			Total m2A		
	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation
2-5 ans	5 094	7 104	72%	4 736	6 649	71%	9 830	13 754	71%
6-10 ans	8 773	8 984	98%	8 377	8 629	97%	17 150	17 613	97%
11-14 ans	6 723	6 866	98%	6 802	6 949	98%	13 525	13 815	98%
15-17 ans	4 827	5 140	94%	4 862	5 079	96%	9 689	10 219	95%
18-24 ans	4 590	10 543	44%	4 693	10 274	46%	9 283	20 817	45%
25-29 ans	548	8 058	7%	517	8 317	6%	1 065	16 375	7%
30 ans et plus	966	83 316	1%	992	91 793	1%	1 958	175 109	1%
Total	31 520	130 013	24%	30 980	137 690	22%	62 500	267 702	23%



	Hommes			Femmes			Total Mulhouse		
	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation	Pop. scolarisée	Pop.	Taux de scolarisation
2-5 ans	2 248	3 198	70%	2 096	2 976	70%	4 344	6 173	70%
6-10 ans	3 774	3 874	97%	3 773	3 943	96%	7 547	7 817	97%
11-14 ans	2 768	2 846	97%	2 913	3 001	97%	5 682	5 847	97%
15-17 ans	1 816	2 023	90%	1 992	2 099	95%	3 808	4 122	92%
18-24 ans	2 430	5 163	47%	2 498	5 295	47%	4 928	10 458	47%
25-29 ans	357	3 698	10%	279	3 716	8%	636	7 414	9%
30 ans et plus	501	30 463	2%	492	32 982	1%	993	63 445	2%
Total	13 895	51 264	27%	14 043	54 012	26%	27 937	105 276	27%

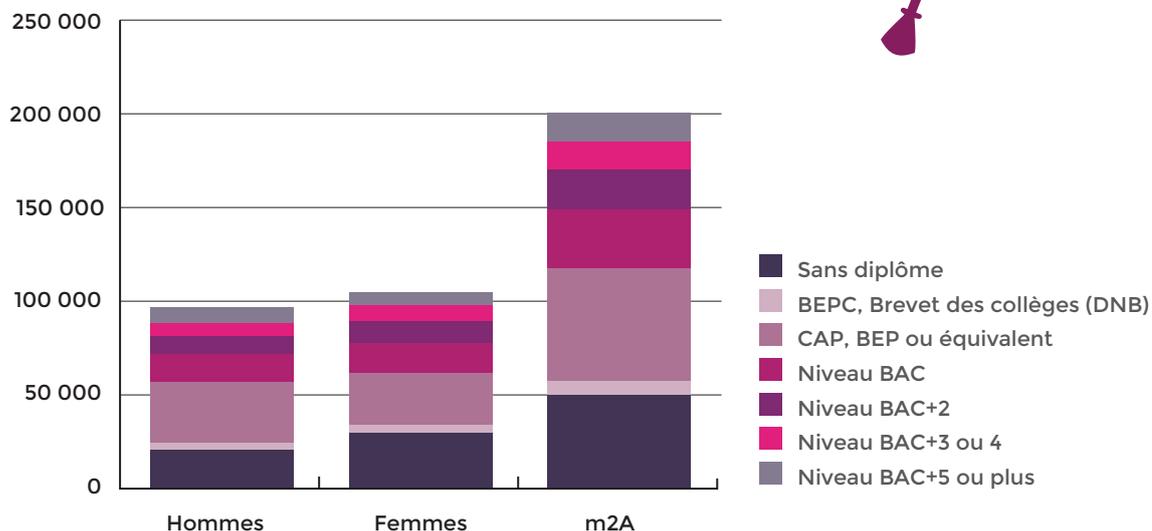
Le niveau de diplôme

Sur le territoire de m2A, les conséquences de la mutation du tissu économique local (passage d'un modèle industriel lourd à un modèle tertiaire) sont nettes. Les niveaux de diplômes restent faibles dans l'agglomération malgré leur augmentation notable depuis 2008.

Concernant les niveaux de formation, 28% de filles quittent le système scolaire sans aucune qualification, soit 7 points de plus que les garçons. Elles sont également moins nombreuses à obtenir le niveau CAP/BEP (26% contre 34% d'hommes). Pour les niveaux BAC (16%), Bac+2 (11 et 10%) Bac +3 ou 4 (8 et 7%), les parts s'équilibrent. Cependant, pour les niveaux Bac +5 ou plus, les hommes sont à nouveau plus nombreux (9%) que les femmes (7%).

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe

Source : RP Insee 2019



Pour les deux indicateurs « taux de scolarisation » et « niveau de formation », la situation des femmes est moins favorable que celle des hommes. Ces éléments induisent un accès des femmes au marché de l'emploi plus difficile.

Le taux d'activité

Il existe un écart relativement important entre le taux d'activité des femmes et des hommes

Cet écart n'est pas propre au territoire de l'agglomération. Toutefois, il est plus marqué qu'au niveau national où, en 2019, le taux d'activité était de 69,7% pour les femmes et 75,5% pour les hommes.

Il est possible de constater un inégal accès à l'emploi des femmes et des hommes.

En effet, le taux d'activité des hommes dans l'agglomération est de 77% et celui des femmes est de 67%. Pour les femmes actives, le taux d'emploi n'est que de 55% tandis que celui des hommes est de 64%.

Autrement dit, la part de femmes présentes sur le marché du travail est beaucoup plus faible et, quand les femmes sont présentes, elles ont beaucoup moins de chances de trouver effectivement un emploi.

Aussi, la qualité de l'emploi auquel accèdent les femmes et les hommes diffère. En effet, quelle que soit la tranche d'âge considérée, les femmes subissent bien plus que les hommes la précarité au travail.

Bien qu'entre 2020 et 2021, le nombre de femmes de moins de 25 ans ayant signé un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), ait augmenté de 31%, les hommes de cette tranche d'âge restent plus nombreux à avoir bénéficié d'un tel type de contrat. Dans cette même tranche d'âge, en 2021, 30 618 femmes se sont vu offrir un Contrat à Durée Déterminée Court (CDDC) contre seulement 18 824 hommes.

Dans la tranche d'âge des 25-50 ans, les écarts se maintiennent : entre 2020 et 2021, une augmentation de 22% du nombre de CDI signés pour les femmes, contre 28% pour les hommes (soit 7 points d'écart).

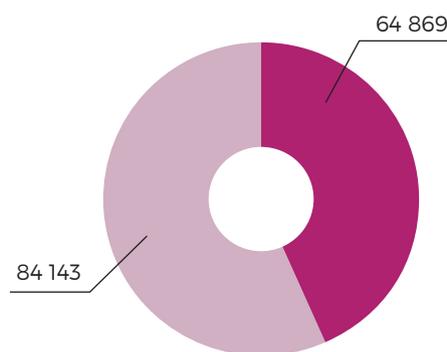
Enfin, pour la classe d'âge des plus de 50 ans, l'évolution du nombre de CDI entre 2020 et 2021 est de 26%, quel que soit le sexe. Cependant, pour cette même classe d'âge l'écart est significatif en matière de CDDC, puisqu'en un an, le nombre de CDDC signé par des hommes a augmenté de 28% contre 13% seulement pour les femmes (soit 15 points d'écart).

Taux d'activité

Source : RP Insee 2019

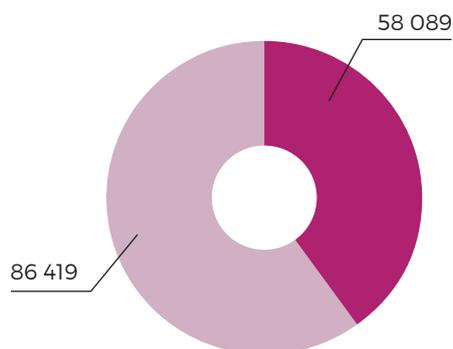


■ Actifs 15-64 ans
■ Population 15-64 ans



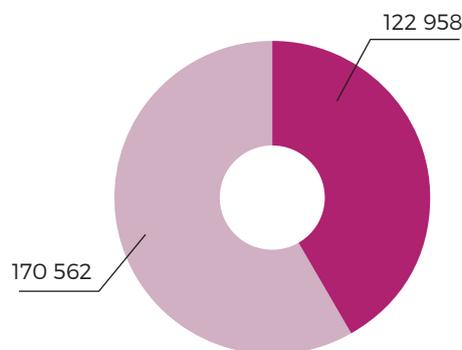
Hommes

Taux d'activité : **77%**



Femmes

Taux d'activité : **67%**

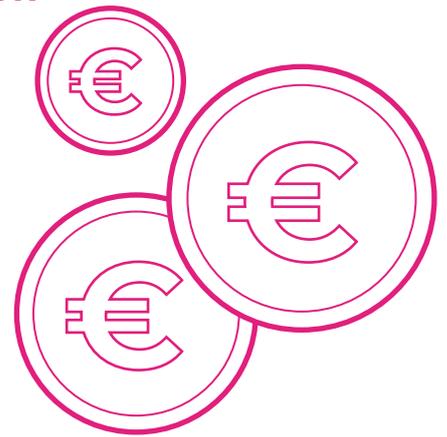
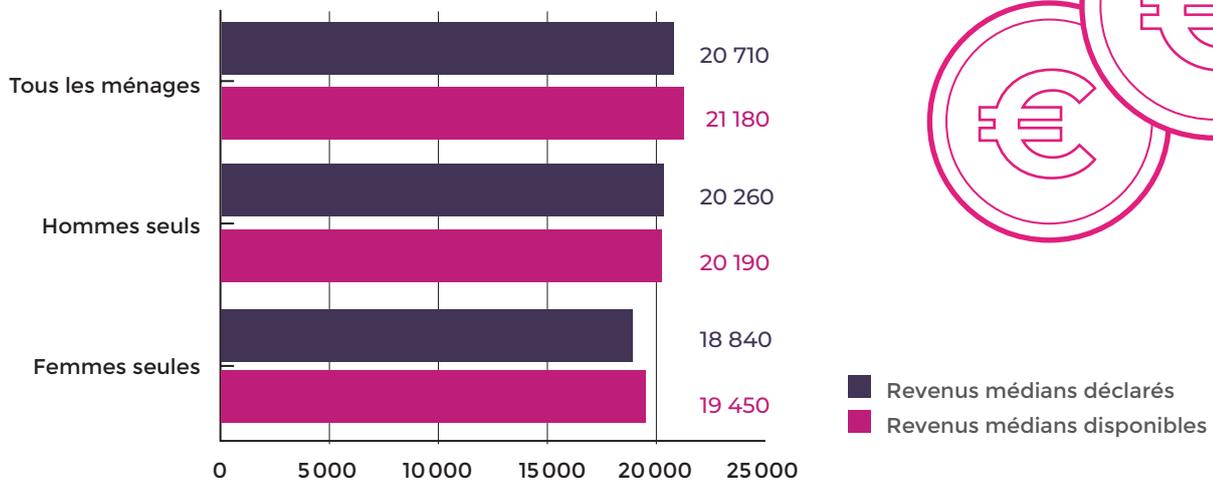


Population totale

Taux d'activité : **72%**

Les revenus médians par unité de consommation

Source : Insee, Filosofi 2019



NB : le revenu médian disponible prend en compte les aides sociales

L'entreprise Beyer, fabricant de confitures depuis 1921 à Pfstatt.



Les temps partiels

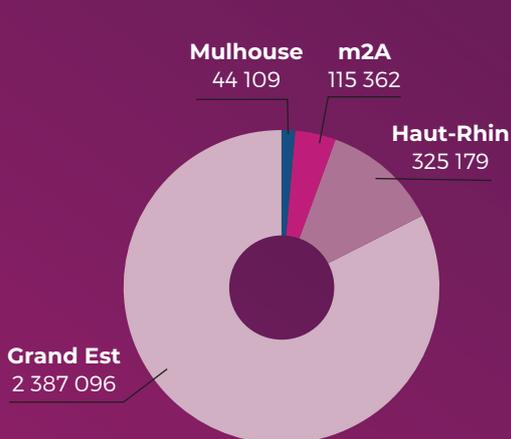
Source : RP Insee 2019

	Part des hommes actifs à temps partiel	Part des femmes actives à temps partiel	Nombre d'hommes salariés de 15 à 64 ans	Nombre de femmes salariées de 15 à 64 ans
Mulhouse	10%	32%	16 228	13 757
m2A	7%	32%	47 851	44 395
Haut-Rhin	7%	33%	147 544	137 971
Grand Est	7%	30%	1 021 022	979 409

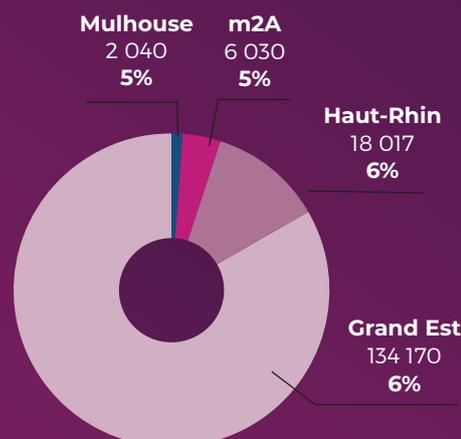
LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉS DANS LES ENTREPRISES (CADRES)

Cadres 2019

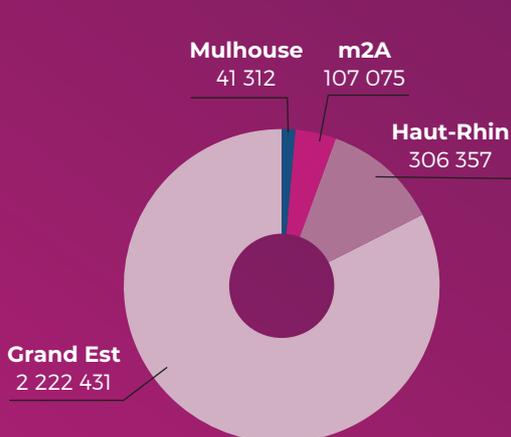
Source : RP Insee



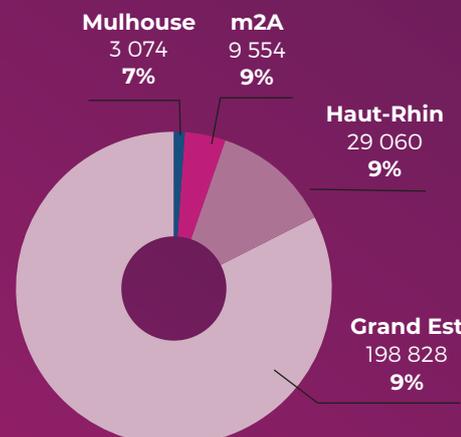
Femmes actives



Femmes actives cadres



Hommes actifs



Hommes actifs cadres

1.2 LES ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI SALARIÉ DANS LA RÉGION MULHOUSIENNE ET LE SUD ALSACE

L'étude réalisée par l'Agence d'Urbanisme de la Région Mulhousienne (AURM) en mai 2022¹, sur les évolutions de l'emploi salarié au sein de Mulhouse Alsace Agglomération et le Sud Alsace, souligne une indéniable reprise de l'emploi dans l'agglomération mulhousienne, après une année 2020 très difficile, caractérisée par une forte baisse de l'emploi.

De fin décembre 2020 à fin décembre 2021, 1 548 emplois ont été créés sur le territoire de m2A pour atteindre 82 483 emplois fin 2021. Malheureusement, ces créations d'emplois n'ont pas permis de retrouver le niveau d'avant la crise puisque de fin décembre 2019 à fin décembre 2021, 3 259 emplois ont été perdus sur le territoire de m2A. En matière de chômage, dans la zone d'emploi de Mulhouse, il est à noter que le nombre de demandeurs d'emploi (toutes catégories confondues) est passé de 40 930 fin de l'année 2020 à 38 330 fin de l'année 2021, soit une baisse de 2 600 personnes.

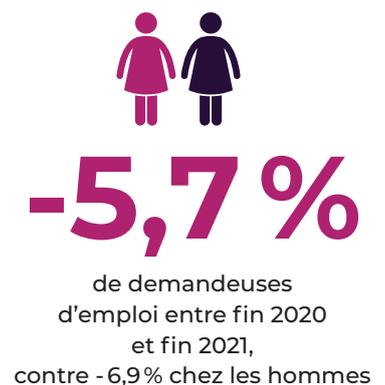
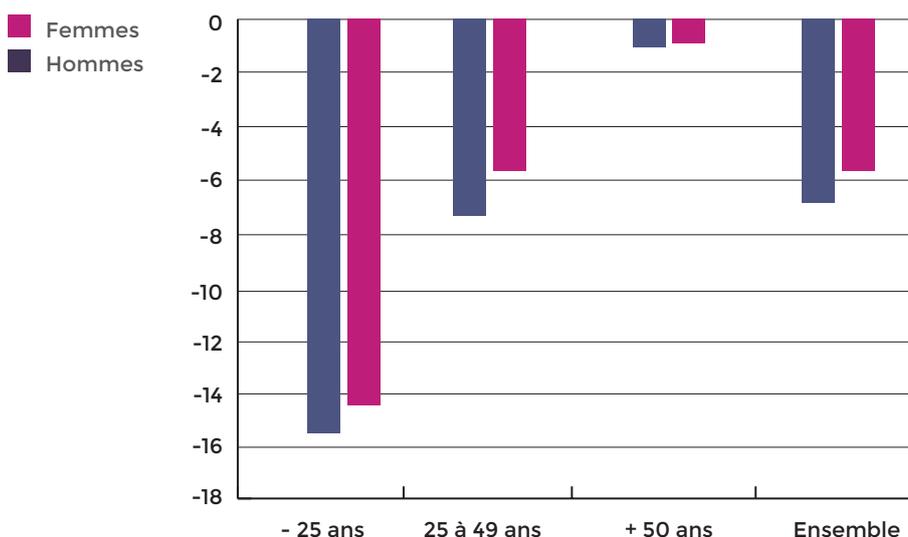


emplois créés
sur le territoire de m2A
de fin décembre 2020
à fin décembre 2021

1. Les évolutions de l'emploi salarié dans la région mulhousienne et le Sud Alsace. AURM. Mai 2022.

L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi, par classe d'âge et de sexe, entre le 4^e trimestre 2020 et le 4^e trimestre 2021 dans la zone d'emploi de Mulhouse

Source : DARES



Les moins de 25 ans et les hommes ont le plus bénéficié de cette baisse du chômage. Toutes catégories d'âges confondues, le nombre de demandeuses d'emploi a baissé de 5,7% entre fin 2020 et fin 2021, tandis que le nombre de demandeurs d'emploi a diminué de 6,9%. Il est possible de relever que, quelle que soit la tranche d'âge, la baisse du chômage est plus importante chez les hommes que chez les femmes.



LES
COMPAGNONS
DU
DEVOIR
à la Tour de France





2

Les femmes
et les hommes
au sein de
la communauté
d'agglomération

2.1 LA GOUVERNANCE

Le Conseil d'Agglomération

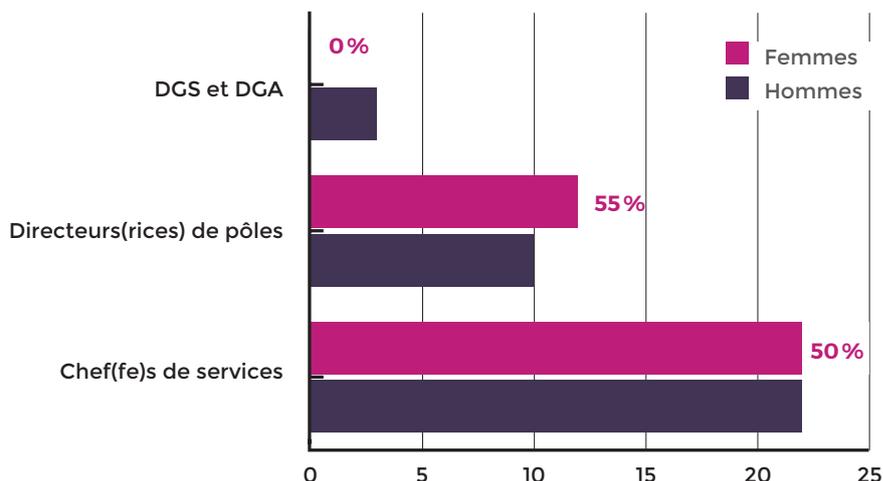
Le Conseil d'Agglomération compte 103 Conseillers communautaires, dont 1 Président, 15 Vice-présidents et 43 Conseillers communautaires délégués. L'observation de sa répartition par genre montre que le mode d'élection fixé par la loi du 17 mai 2013, distinct pour les communes de plus et de moins de 1 000 habitants, ne permet pas de garantir la parité au sein du Conseil d'Agglomération. En effet, les femmes n'y sont que 41, soit 40%.

Dans les fonctions exécutives, la part des femmes est d'un peu plus de 35% : 2 Vice-présidentes sur 15 et 17 Conseillères communautaires déléguées sur 43.

La gouvernance administrative

En 2021, deux hommes ont été recrutés sur des postes de DGA.

La parité femmes-hommes pour les postes de chef de service est atteinte avec 50% de femmes, 55% pour les postes de direction ; ce n'est pas le cas pour les postes de DGS/DGA.



2.2 LES RESSOURCES HUMAINES

En préambule, il est important de rappeler que la Fonction Publique Territoriale (FPT), de par son statut, consacre le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des filières et des cadres d'emploi leur est indifféremment accessible.

Le statut permet l'égalité d'accès à la FPT pour les deux sexes avec le système des concours.

L'application d'un indice selon le grade détenu par l'agent conditionne sa rémunération en référence à une grille indiciaire. Le complément de revenu apporté par le régime indemnitaire dépend des fonctions exercées. Le système d'avancement suit des progressions d'échelons. L'administration garantit ainsi le principe d'égalité de traitement de ses agents, homme ou femme, à temps de travail et ancienneté comparables.

Mulhouse Alsace Agglomération (m2A) s'inscrit dans l'application de ces grands principes juridiques et veille tout particulièrement à leur application au quotidien dans le management des collaborateurs.

Même si le statut donne des garanties, il n'empêche pas certaines inégalités malgré tout. Les causes de ces inégali-

tés sont diverses : choix d'orientation ou de carrière moins favorables, existence de métiers et de filières genrés et différenciés, phénomènes d'autocensure...

m2A a adopté un plan d'action, mutualisé avec la Ville de Mulhouse.

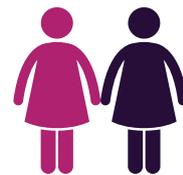
Ce plan, conclu pour une durée de trois ans (2021-2023), a pour objectif d'identifier les sources d'inégalités et de prendre des mesures pour y remédier.

Certains services sont mutualisés entre m2A et la Ville de Mulhouse, il s'agit principalement de services fonctionnels dont les activités concernent à la fois les deux entités, tels que les ressources humaines, le service juridique, les finances, le secrétariat général...

Les services mutualisés fonctionnent avec du personnel employé par m2A.

Le présent rapport porte sur le personnel employé par m2A pour les services de sa compétence ainsi que pour les services mutualisés.

Les données sont extraites des statistiques RH, reflet de l'activité de m2A pour l'année 2021.



Effectifs de m2A

54%

de femmes
(moyenne réalisée
avec les agents fonctionnaires
et contractuels)



Les effectifs de m2A s'élèvent à 1 575 agents dont 54% de femmes (moyenne réalisée avec les agents fonctionnaires et contractuels).

La mixité dans les filières et les cadres d'emploi - Fonctionnaires

Fonctionnaires	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
DGS / DGA	2	100%	0	0%	2
Administrateurs	1	100%	0	0%	1
Attachés	27	37%	46	63%	73
Rédacteurs	4	11%	31	89%	35
Adjoint administratifs	5	4%	121	96%	126
Total filière administrative	39	16%	198	84%	237

Ingénieurs en chef	3	75%	1	25%	4
Ingénieurs	24	71%	10	29%	34
Techniciens	63	79%	17	21%	80
Agents de maîtrise	56	85%	10	15%	66
Adjoint techniques	381	69%	168	31%	549
Total filière technique	527	72%	206	28%	733

Conservateurs du patrimoine	0	0%	2	100%	2
Attachés de conservation du patrimoine	0	0%	3	100%	3
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	0%	2	100%	2
Assistants d'enseignement artistique	0	0%	1	100%	1
Total filière culturelle	0	0%	8	100%	8

Conseiller territorial des Activités Physiques et Sportives (APS)	2	67%	1	33%	3
Éducateurs des aps	18	60%	12	40%	30
Opérateurs des aps	1	33%	2	67%	3
Total filière sportive	21	58%	15	42%	36

Conseillers socio-éducatifs	0	0%	1	100%	1
Assistants socio-éducatifs	1	50%	1	50%	2
Éducatrices de jeunes enfants	0	0%	15	100%	15
Agents sociaux	0	0%	2	100%	2
Total filière sociale	1	5%	19	95%	20

Puéricultrices - Cadres de santé	0	0%	3	100%	3
Infirmiers en soins généraux	0	0%	2	100%	2
Auxiliaires de puériculture	0	0%	12	100%	12
Auxiliaires de soins	0	0%	1	100%	1
Total filière médico-sociale	0	0%	18	100%	18

Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	1	100%	0	0%	1
Total filière médico-technique	1	100%	0	0%	1

Animateurs	4	31%	9	69%	13
Adjoints territoriaux d'animation	29	12%	205	88%	234
Total filière animation	33	13%	214	87%	247

Toutes filières	622	48%	678	52%	1300
------------------------	------------	------------	------------	------------	-------------

Dans la catégorie des fonctionnaires, avec 85 femmes et 61 hommes, les femmes représentent 58% des catégories A. Avec 84 femmes et 89 hommes, elles sont 49% des catégories B.

Avec 509 femmes et 472 hommes, elles constituent 52% des catégories C.

La filière technique représente 56% de l'effectif total mais les femmes n'y sont présentes qu'à 28%, par contre elles sont majoritaires dans la filière administrative à 84%. On relève une prédominance féminine dans les filières administratives, culturelles, sociales, médico-sociales et animation.

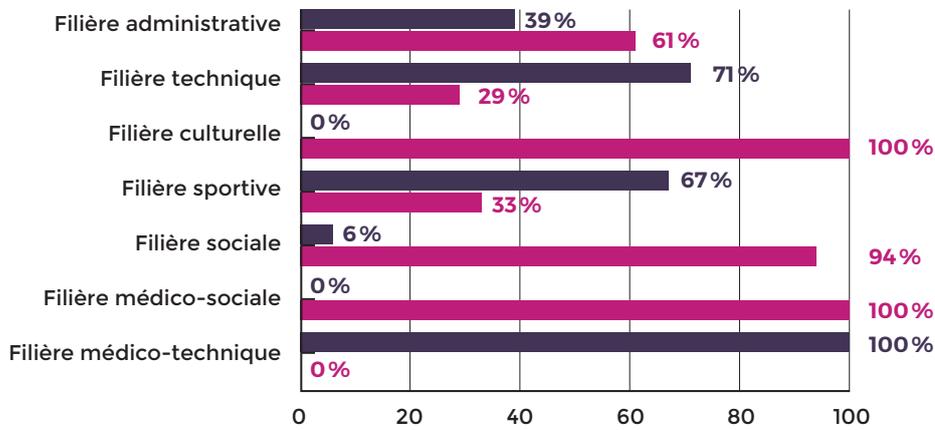
Catégorie A
58% 
de femmes

Catégorie B
49% 
de femmes

Catégorie C
52% 
de femmes

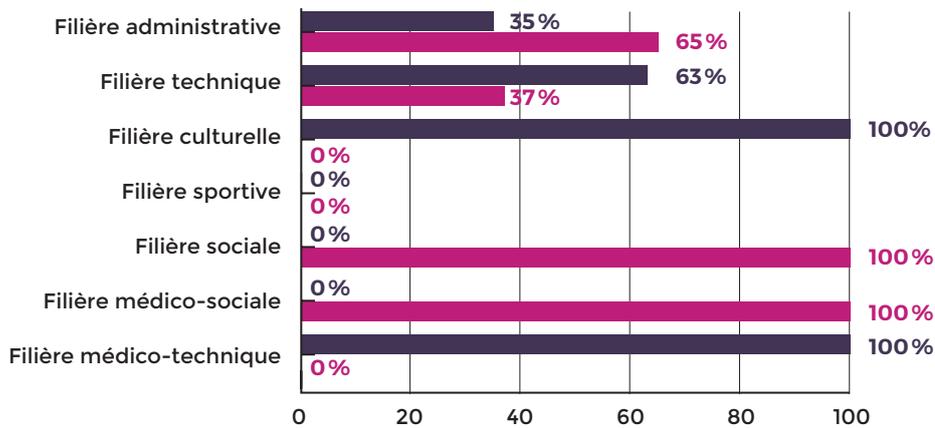
La part des femmes et des hommes cadres A par filière

Fonctionnaires



■ Femmes
■ Hommes

Contractuels



Les agents de la centrale thermique de l'Illberg.



La durée et l'organisation du temps de travail

Le temps partiel

Les temps partiels (le poste est calibré à temps complet mais l'agent a choisi de travailler sur un pourcentage de 90, 80%...) : en 2021, la grande majorité des temps partiels, 102 sur 121 soit 84% a été prise par des femmes pour équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Il s'agit d'un facteur dominant relevé par l'ensemble des études sociologiques (secteur privé et public confondus). Il faut toutefois relever qu'il s'agit avant tout de choix personnels dont les motivations sont complexes. Même s'ils sont moins représentés, certains hommes font le choix d'un temps partiel.



En 2021

84%

des temps partiels ont été pris par des femmes



« Le temps partiel m'a permis de profiter de ces années qui passent vite, de donner à Elsa et Romain la possibilité de participer à des activités extrascolaires. »

Guillaume Pricot

Direction des Systèmes d'Information (DSI)
Chef de projets à l'unité Développement et intégration logiciels

« Frustré et triste à l'idée que Rose passe plus de temps avec une autre personne que nous, ses parents, j'ai décidé de travailler à temps partiel, une chouette aventure ! »

Anthony Vargas

Direction des Systèmes d'Information (DSI)
Administrateur réseaux et systèmes



Temps partiels		Titulaires	Contractuels
Catégorie A	Hommes	1	1
	Femmes	15	9
	Total	16	10
Catégorie B	Hommes	9	1
	Femmes	18	2
	Total	27	3
Catégorie C	Hommes	7	0
	Femmes	56	2
	Total	63	2

Les emplois à temps non complet

Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures, fixée par l'organe délibérant lors de la création de cet emploi.

Toutes situations confondues, les femmes occupent 285 des 318 postes à temps non complet.

Temps non complets		Titulaires	Contractuels	Total
28h ou plus	Hommes	2	0	2
	Femmes	14	3	17
	Total	16	3	19
17h30 à moins de 28h	Hommes	24	7	31
	Femmes	210	52	262
	Total	234	59	293
Moins de 17h30	Hommes	0	0	0
	Femmes	2	4	6
	Total	2	4	6

90%

des postes à temps non complet
sont donc occupés par des femmes





Le congé parental

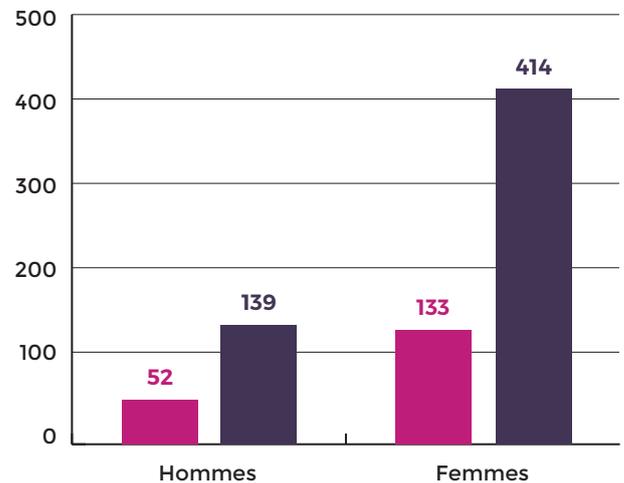
La totalité des 17 congés parentaux ont été pris par des femmes (fonctionnaires et contractuelles) ; l'année 2021 illustre une tendance constante.

Les congés pour enfants malades

Ce sont principalement les femmes qui à 73% ont eu besoin de congés pour enfant malade en 2021, pour un nombre de jours représentant 76% de ceux octroyés.

Les hommes et les femmes s'arrêtent en moyenne entre 2 et 3 jours par maladie de leur enfant.

■ Nombre d'agents
■ Nombre de jours



Les congés pour conjoint ou proche malade



■ Nombre d'agents
■ Nombre de jours

En 2021, les hommes ont davantage utilisé de congés pour s'occuper d'un conjoint ou d'un proche malade. En effet en 2020, seules des femmes avaient sollicité ce type de congé.

Les rémunérations

Conformément à une situation observée de manière générale dans la fonction publique, on constate des écarts de rémunération entre les femmes fonctionnaires et leurs collègues masculins :

Catégorie	Femmes			Hommes			ÉCARTS rémunérations moyennes par ETP
	Somme de salaire brut	Nombre ETP*	Rémunération brute moyenne par ETP	Somme de salaire brut	Nombre ETP	Rémunération brute moyenne par ETP	
A	5 735 096 €	147,70	38 830 €	5 268 525 €	108,32	48 637 €	-25%
B	3 252 690 €	122,78	26 492 €	4 718 834 €	147,85	31 916 €	-20%
C	12 779 959 €	535,38	23 871 €	15 081 174 €	566,42	26 625 €	-12%
Droit privé	60 134 €	12,00	5 011 €	37 967 €	9,00	4 219 €	16%
Total	21 827 879 €	817,85	26 689 €	25 106 500 €	831,60	30 191 €	-13%

*ETP : Équivalent Temps Plein

En comparant les éléments variables de la rémunération, on observe les écarts suivants :

Éléments variables	Femmes	Hommes	Delta F/H €	Delta F/H %
Activités complémentaires	35 427 €	24 828 €	10 599 €	43%
Astreinte	10 656 €	170 213 €	-159 557 €	-94%
Heures supplémentaires/ heures complémentaires	449 543 €	720 101 €	-270 558 €	-38%
NBI	264 874 €	319 877 €	-55 004 €	-17%
Régime indemnitaire (déduction des abattements)	3 457 382 €	4 600 810 €	-1 143 427 €	-25%
Total	4 182 454 €	5 811 000 €	-1 628 546 €	-28%



Les femmes exercent plus souvent une activité à temps partiel à l'instar des agents des périscolaires.

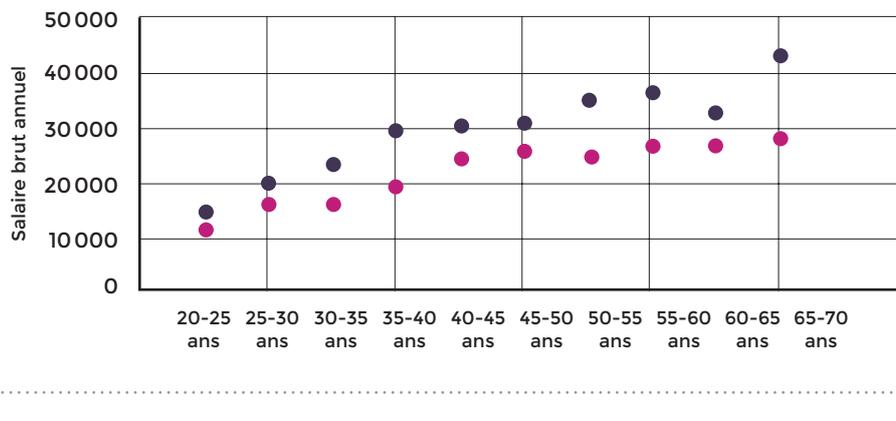
On peut relever aussi un régime indemnitaire plus important dans les filières techniques généralement plus masculines.

À noter que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper une activité complémentaire sous forme de vacations (tenue de bureaux de vote lors des élections...).

Impact des temps partiels et des temps non complets sur l'écart des salaires : les femmes ont une activité professionnelle s'exerçant plus grandement en temps non complet et en temps partiel ce qui impacte leur salaire brut.

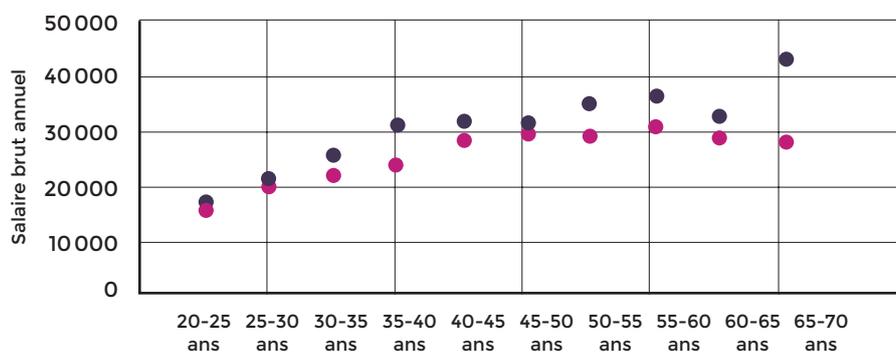
Les heures complémentaires, supplémentaires et les astreintes sont la principale source d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Écart réel observé entre les femmes et les hommes



Une fois rapporté à un ETP la différence de salaire se réduit nettement :

Ecart observé entre les femmes et les hommes sur la base d'un ETP

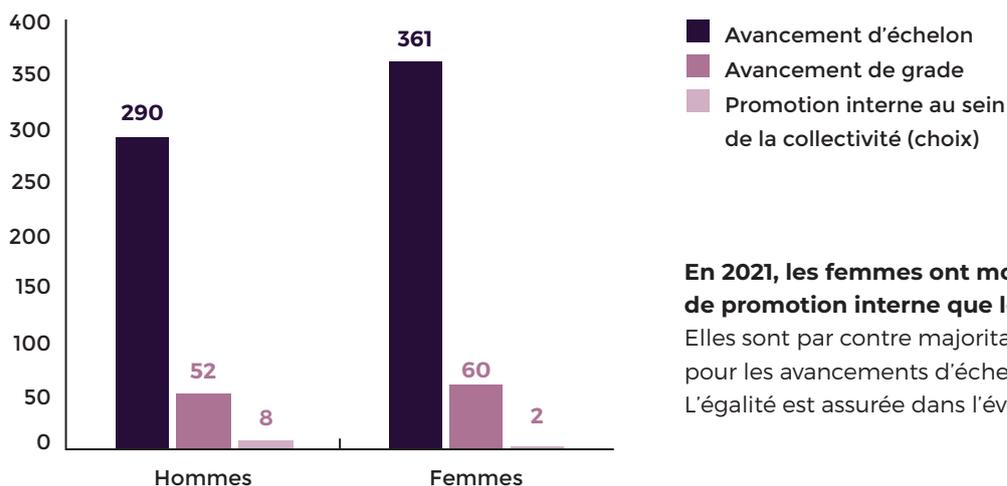


Les titularisations, promotions et avancements

Titularisations et stages

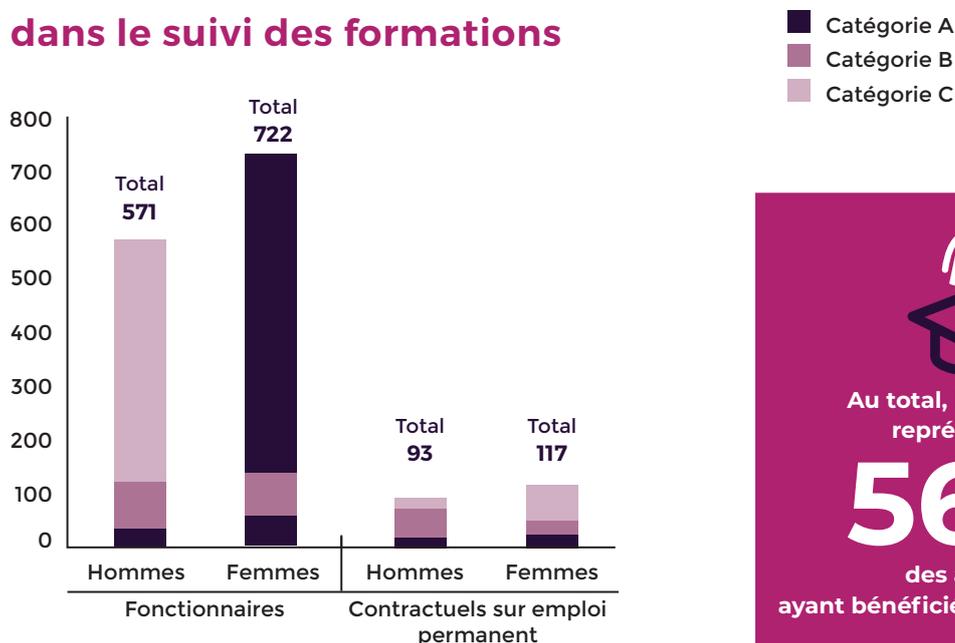


Avancements, promotions, concours



En 2021, les femmes ont moins bénéficié de promotion interne que les hommes.
Elles sont par contre majoritaires pour les avancements d'échelon et de grade. L'égalité est assurée dans l'évolution des carrières.

La mixité dans le suivi des formations



Au total, les femmes représentent

56%

des agents ayant bénéficié d'une formation

2.3 LES ACTIONS MENÉES, LES RESSOURCES MOBILISÉES ET LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

Dispenser des formations dynamiques en termes d'égalité

Il convient de développer l'information des agents, notamment sur les effets en termes de carrière, des choix faits en matière de temps partiel et de congés familiaux.

Ils sont de deux types, majoritairement pris par les femmes :

- les congés liés à l'arrivée d'un enfant (congé parental)
- et les congés liés à la maladie, le handicap ou la dépendance d'un membre de la famille (congés de solidarité familiale, de présence parentale).

Les informations en termes d'impact sur la carrière sont données par le Service Gestion des carrières à l'occasion de l'établissement des actes administratifs entérinant la demande de l'agent.

Par ailleurs, les référents RH sont formés et sensibilisés pour être à même de fournir les informations.

Un Lien Flash a été consacré en septembre 2021 au nouveau congé de paternité.



m2A offre des formations au Brevet National de Sécurité et de Sauvetage Aquatique (BNSSA).

Favoriser la parité femme-homme dans les compositions d'instances

Composition de jurys équilibrés pour les recrutements

Les jurys reflètent la composition du service. Ainsi, certains seront plutôt masculins tandis que d'autres seront essentiellement féminins.

L'article L325-17 du Code Général de la Fonction Publique impose, pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, que l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

L'article L325-18 prévoit une présidence alternée à un membre de chaque sexe.

Dans les organes paritaires – Commission Administrative Paritaire (CAP) et Comité Technique Paritaire (CTP)

L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 (loi déontologie) prévoit, pour les élections professionnelles, que les listes de candidats soient composées de femmes et d'hommes en proportion de ceux et celles représentés dans l'instance concernée.

Cette nouvelle obligation a été intégrée dans le protocole électoral de m2A et a été respectée à l'occasion des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Le plan d'action pluriannuel

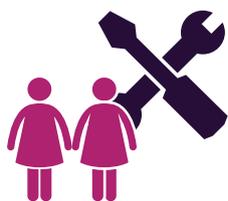
Conformément aux articles L 132-1 et L 132-2 du Code Général de la Fonction Publique, m2A a adopté son plan d'action pluriannuel (mutualisé avec la Ville de Mulhouse) pour les années 2021 à 2023, comportant des mesures concernant les écarts de rémunération, l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et promotions, l'articulation entre activité professionnelle et personnelle et les discriminations.

Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

L'écart de la rémunération moyenne s'explique essentiellement de par la quotité moyenne du temps de travail des femmes qui reste inférieure à celle des hommes. Les heures supplémentaires expliquent également une partie des écarts de salaires dans la mesure où les hommes y ont plus facilement accès de par leur fonction et leur disponibilité.

m2A s'engage toutefois à accorder une attention particulière à l'égalité professionnelle en matière de rémunération dans les domaines suivants :

- études de cotation de poste,
- modalité d'attribution du régime indemnitaire lié au grade et à la fonction,
- et mise en œuvre des promotions internes et des avancements de grade.



Métiers techniques

30%

des ingénieurs sont des femmes
(contre **32%** en 2019)

Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

Il est à noter que les quotas de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur sont respectés.

D'une manière générale, m2A s'engage dans une démarche de développement de la mixité professionnelle des métiers.

Ainsi, les collectivités veilleront à communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre, en rédigeant leurs offres d'emploi internes et externes en écriture inclusive.

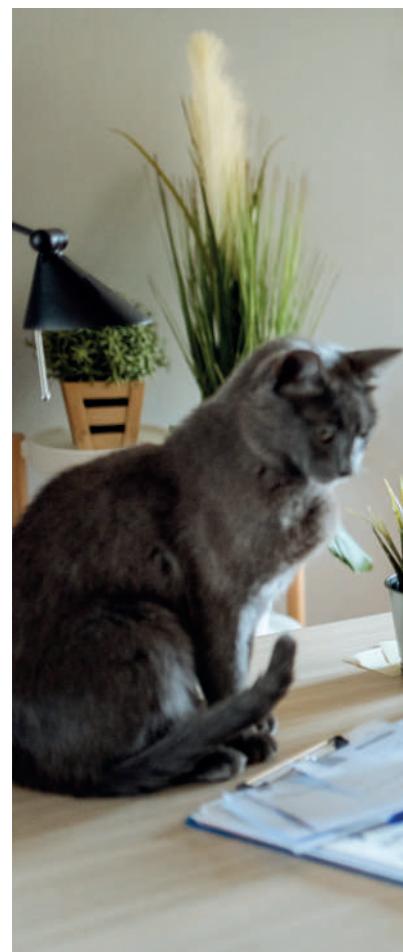
Dans la collectivité, la tendance des métiers techniques occupés par les hommes reste majoritaire. Mais 30% des ingénieurs à m2A sont des femmes, la proportion a légèrement diminué (32% en 2019).

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours veillent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (article 19 du décret n°2019-1265). Dans ce cadre, m2A s'engage à indiquer la part respective d'hommes et de femmes dans les listes de proposables ainsi que sur les tableaux d'avancement et listes d'aptitude.

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

m2A a retravaillé son dispositif de prévention et de signalement des Risques Psycho-Sociaux (RPS).

L'objectif est de rechercher des solutions adaptées à chaque situation particulière, des actions de prévention, de traitement et/ou d'orientation des agents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Une vigilance particulière sera apportée à la prévention des violences sexuelles, sexistes et de harcèlement.





De manière générale, les managers, dans leur parcours de formation, sont sensibilisés à la lutte contre les discriminations, par un module qui contient un volet sur l'égalité femmes-hommes.

Les managers de toutes catégories (A, B et C) ont pu suivre plus particulièrement, dans le cadre de la lutte contre les RPS, une sensibilisation aux violences physiques et verbales, aussi bien internes dans les services qu'externes lors du contact avec le public, dont les femmes sont souvent les premières victimes.

Afin d'assurer le suivi du plan d'actions et de l'articuler entre les différents acteurs, une référente dédiée a été identifiée au sein de la Direction des Ressources Humaines.

Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Mesure phare de ce domaine d'action, la mise en œuvre du télétravail permet de concilier plus facilement l'activité professionnelle avec les obligations familiales, notamment par le temps de transport gagné et le temps de présence augmenté à domicile pendant la pause méridienne.

Il va être déployé plus largement à partir de 2022, cette mesure permettant d'améliorer la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Dans le domaine de l'adaptation du temps de travail, lorsque les besoins du service le permettent, les managers sont incités à accueillir favorablement

les demandes de temps partiel pour conciliation personnelle et à en tenir compte dans la charge de travail et l'organisation du service.

La flexibilité des horaires de travail est prise en compte par l'alternance de plages fixes et variables pour la plupart des services administratifs : arrivées au plus tard à 9h et 14h30 et départs au plus tôt à 11h30 et 17h.

Dans le cadre d'une réflexion en cours sur l'organisation et la gestion des réunions, une attention particulière sera portée à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, pour éviter de programmer des réunions le mercredi et en fin de journée.

À noter que le soutien à la parentalité est pris en compte au travers des nouvelles obligations légales (mesures issues de la loi Transformation de la Fonction Publique) :

- Pour réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois.
- De même, le jour de carence en cas de congé maladie ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.



2.4 LES AUTRES ACTIONS MENÉES ET LES ACTIONS À VENIR

m2A dispose d'un intranet. Celui-ci compte une page dédiée à l'égalité femmes-hommes, consultable par tous les agents. Cette page permet d'accéder à différentes ressources, différents documents de la collectivité, en lien avec la thématique : rapport annuel en matière d'égalité femmes-hommes, circulaire RH relative à l'égalité professionnelle, plan d'action pluriannuel...

Par ailleurs, le service en charge de la communication interne réalise régulièrement des portraits d'agents de la collectivité, pour différents supports de communication. Il est toujours veillé à ce qu'il y ait un équilibre femmes-hommes dans ces portraits.

En 2021

Au cours de l'année 2021, des actions contribuant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ont été mises en place dans la collectivité.

Des portraits de femmes impliquées durant la crise sanitaire ont été diffusés au sein de la collectivité.

Il est possible de citer la réalisation, par le service en charge de la communication interne, d'**un film sur l'implication des femmes** de la collectivité durant la crise du Covid. Celui-ci a été diffusé à l'ensemble des agents à l'occasion de la journée du 8 mars.

Certains services ont accueilli leurs **premiers agents féminins**. Il arrive qu'un service ou une unité de service soit exclusivement composé d'agents féminins ou masculins.

Par exemple, très longtemps, l'équipe de distribution de l'unité courrier était composée uniquement d'agents de sexe masculin. Depuis le 1^{er} novembre 2021, les choses ont changé avec l'arrivée, au sein du service, de Sophie PIERSON, premier agent féminin assurant des missions de distribution.



« Les femmes sont tout autant capables que les hommes. Elles devraient juste oser plus ! »

Sophie Pierson, seule femme commissionnaire au sein de l'unité courrier de m2A.

Ses missions : distribuer le courrier mais aussi accomplir certaines tâches administratives tout comme les hommes du service !

Il en est de même pour la centrale thermique de l'Illberg située à Brunstatt-Didenheim. Jusqu'à l'arrivée de Léa SITTERLE, ingénieure Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement, en février 2021, l'équipe était exclusivement masculine.



Léa Sitterlé, ingénieure Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement, 1^{re} femme à travailler à la centrale thermique de l'Illberg. Elle est chargée de contrôler les risques industriels et d'assurer la sécurité des travailleurs ainsi que celle du site.



Virginie Preissig-Kubler,
conductrice de camions poids lourds

L'occasion de rappeler que certains métiers sont perçus comme genrés, alors qu'il est tout à fait possible, pour une femme, comme pour un homme, d'exercer ces métiers.

Les actions prévues en 2022

m2A souhaite développer les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes. La collectivité n'est pas en mesure d'apporter des changements profonds, car les comportements sont le reflet de la société. Toutefois, elle peut sensibiliser à la thématique et œuvrer pour la meilleure articulation des vies professionnelle et familiale de ses agents.

- Travail avec le « Labo »**
m2A dispose, en interne, d'un laboratoire d'innovation et de transformation publique. Il est envisagé de le solliciter afin de réunir les acteurs de la collectivité (élus et agents) en charge de la thématique égalité femmes-hommes, et de définir les angles sous lesquels cette question pourrait être abordée au sein de la collectivité.
- Mobilisation du Comité de Direction (CODIR) pour participation au recensement des actions menées**
Il s'agit, pour la Direction du Développement intercommunal, en charge de la rédaction du présent rapport, de sensibiliser les différentes directions de l'agglomération afin qu'elles recensent les actions qu'elles mettent en œuvre (à destination des habitants ou de ses agents) et qui contribuent à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Diffusion d'un « Lien RH » hors-série, dédié à l'égalité Femmes-Hommes**
Le service de la communication interne envisage de publier un numéro hors-série du périodique interne, dédié à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- La Direction des Ressources Humaines souhaite acquérir un jeu de plateau appelé « Sexisme sans façon », l'objectif étant de pouvoir proposer aux différents services des sessions de sensibilisation en apprenant à reconnaître le sexisme au travail.
- La Direction du Développement Intercommunal envisage d'organiser son « Forum de Direction », temps réunissant l'ensemble des agents de la direction. Parmi les ateliers qui seront proposés aux agents, l'un pourrait porter sur la thématique de l'égalité femmes-hommes.



10 500 enfants de m2A sont accueillis sur le temps périscolaire.



3

Les politiques
de l'agglomération
et l'égalité
femmes-hommes

Établissement Public de Coopération Intercommunale à compétences spécifiques, m2A peut agir sur l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais de deux des politiques publiques que lui ont confiées ses communes membres ou la Loi.

Ainsi, en matière de développement économique, compétence obligatoire, elle favorise l'accès à l'emploi et à l'entrepreneuriat des habitants et, par la même occasion, agit sur la situation des femmes dans la vie économique.

En matière d'action sociale, m2A a choisi de porter et soutenir, sur son territoire, l'accueil de la petite enfance et le périscolaire. Elle offre ainsi près de 1 595 places en multi-accueils, 165 places en jardin d'enfants et environ 3 000 places auprès d'assistantes maternelles. Elle reçoit près de 10 500 enfants en périscolaire.

La qualité et le déploiement de ces équipements jouent un rôle clef dans la conciliation de la vie familiale et professionnelle, et par conséquent l'égalité femmes-hommes.



102 sites périscolaires sont gérés par m2A...



et 34 structures d'accueil « petite enfance ».

3.1. LE PÉRISCOLAIRE ET LA PETITE ENFANCE EN TANT QUE SERVICES À L'USAGER PEUVENT FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

En effet, le règlement périscolaire applicable au sein des structures en gestion directe (et dont le nombre de places reste malgré tout limité à la capacité d'accueil des locaux), mentionne que sont prioritairement inscrits les enfants :

- dont les deux parents exercent une activité professionnelle, sont en stage de formation ou en recherche d'emploi
- ou issus d'une famille monoparentale, dont le parent qui en a la charge exerce une activité professionnelle, suit un stage de formation ou est en recherche d'emploi.

En cela, les critères mis en œuvre par la collectivité contribuent à soutenir l'emploi des femmes et permettent d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée chez les usagers.

De la même manière pour la petite enfance, l'accès aux établissements du jeune enfant ou aux assistantes maternelles présents sur le territoire de l'agglomération permet également aux familles d'avoir une solution de garde pour leurs enfants de moins de 4 ans et donc aux parents d'accéder à un emploi ou une formation.

Les plages horaires proposées favorisent l'emploi à temps plein des usagers avec un accueil du jeune enfant allant jusqu'à 18h30 le soir pour les périscolaires et jusqu'à 19 heures pour certains établissements.

Que ce soit pour le périscolaire ou la petite enfance, la tarification tient compte de la composition des familles. La monoparentalité est prise en considération.

Les **lieux d'accueils**, tels que les multi-accueils, mais plus particulièrement les périscolaires, peuvent être envisagés en tant que **lieux pédagogiques promouvant, au quotidien, l'égalité femmes-hommes auprès des citoyens en devenir que sont les enfants**.

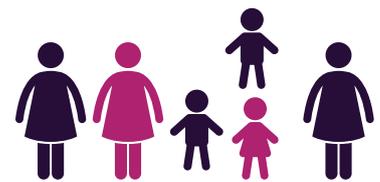
Cet axe peut être inclus dans les objectifs pédagogiques du projet éducatif, dont l'actualisation est envisagée, et par extension dans les projets pédagogiques des structures :

- mise en place de groupes de travail dans l'objectif de proposer des actions dans cette thématique,
- organisation d'actions dans le cadre de la Journée de la femme (concours de dessin, flashmob, débat...),
- et mise à disposition d'ouvrages de littérature jeunesse sur cette thématique.

À noter que, dans les structures petite enfance ou périscolaires, les activités ou jeux proposés aux enfants sont, quel que soit le thème, proposés à l'ensemble des enfants, sans préjugés ni prédestination.

À la rentrée 2021, m2A compte 102 sites périscolaires dont 68 en gestion directe et 34 en gestion déléguée et totalise ainsi 8 121 places sur le temps de midi et 5 247 pour le temps du soir.

Le personnel du périscolaire est majoritairement féminin (85% de femmes).



85%

de femmes

Le personnel du périscolaire est majoritairement féminin



Plus de 4 700 enfants accueillis dans des structures multi-accueils m2A, ici à Ottmarsheim.

3.2. FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL, LA FORMATION ET L'EMPLOI

Bien que m2A n'ait pas de compétence juridique lui permettant d'intervenir directement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, elle peut agir de manière indirecte, par le biais de sa compétence en matière de développement économique et d'emploi.



La chaîne de montage du site Stellantis Mulhouse.



44,75%

des femmes ont retrouvé
un emploi pérenne ou suivi
une formation en 2021

C'est ainsi que l'agglomération aide les femmes à s'insérer professionnellement, notamment via le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE).

Le PLIE, dispositif d'insertion socioprofessionnelle du territoire de m2A et Ensisheim pour des publics très en difficulté, a, en 2021, accompagné 2 485 personnes dont 1181 femmes (soit 47,53%). Ce taux est équivalent à celui de 2020.

Le taux de sortie sur un emploi pérenne ou sur l'acquisition d'une formation pour les femmes est de 44,75% en 2021, ce qui est moins qu'en 2020 (50%) mais équivalent à 2019 (44,05%).

Au total, les femmes représentent 45,24% des sorties positives. On les retrouve majoritairement dans les domaines du nettoyage des locaux et de l'assistance auprès d'adultes. Elles sont plus rarement représentées dans les métiers du transport et de la logistique.

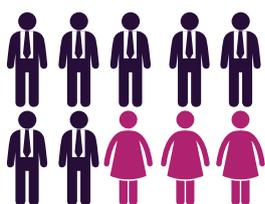
Comme en 2020, les femmes ont plébiscité la voie de l'insertion par l'emploi et non par la formation. En matière d'insertion par la formation, elles sont très présentes dans la catégorie des formations de longue durée (6-12 mois).

Les femmes exercent des métiers liés au commerce de détails ou à la grande distribution (hôtesse de caisse, mise en rayons, ventes...), à l'enseignement (assistance auprès de jeunes enfants), à la santé et à l'action sociale (services auprès de personnes seules ou en EHPAD).

Les femmes exercent principalement leur activité dans les entreprises dont l'effectif salarié est compris entre 1 et 49 salariés.

La durée moyenne des parcours dans le dispositif est à peu près équivalente entre les femmes et les hommes.

13% des heures d'insertion réalisées dans le cadre des marchés publics ont été effectués par des femmes. Cette participation est en très nette baisse par rapport à 2020 (39,89%) mais cela s'explique essentiellement par la nature des marchés publics réalisés qui étaient des marchés de travaux.



31%

des entreprises
ont été créées par des femmes

Par ailleurs, m2A accompagne l'entreprenariat féminin. En effet, le territoire bénéficie d'un réseau très actif de structures d'accompagnement à la création d'entreprise.

Sur le territoire de l'agglomération, en 2021, dans le secteur de l'artisanat, les femmes ont créé 31% des entreprises. Toujours dans ce secteur, la part des femmes chefs d'entreprises a augmenté puisqu'elle est de 24% contre 23,2% en 2020.

France Active Alsace, structure engagée sur le territoire et basée à Mulhouse pour le Haut-Rhin, gère le Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes (FGIF), devenu la « garantie ÉGALITÉ femmes ». En 2021, sur le territoire de m2A, 45 projets ont été validés en comité pour un montant de garantie de 1 524 180 euros (sur 2 108 655 euros de prêt bancaire).

FRANCE ACTIVE 
Les entrepreneurs engagés
ALSACE

L'Artichaut, boutique de créateurs à Mulhouse.



