



**COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
MULHOUSE ALSACE AGGLOMÉRATION**
Sous la présidence de Fabian JORDAN
Président

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'AGGLOMÉRATION
Séance du 14 octobre 2024

72 élus présents (104 en exercice, 16 procurations)

M. Jean-Luc SCHILDKNECHT est désigné secrétaire de séance.

EGALITE FEMMES-HOMMES : RAPPORT ANNUEL DE SITUATION
(06/7.10.2/2469C)

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Les modalités et le contenu de ce rapport ont été précisés par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015.

La présentation du rapport annuel 2023 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

La première partie du rapport est consacrée à la situation des femmes et des hommes sur le territoire de l'agglomération.

Comme au plan national, sur le territoire de l'agglomération, la situation est contrastée mais inchangée. Les principaux indicateurs d'égalité font apparaître que les écarts entre les femmes et les hommes demeurent : taux de scolarisation, niveau de diplôme, revenu médian... Les évolutions en matière d'emploi sont également exposées : les femmes et les hommes accèdent de manière inégale à l'emploi et bénéficient de conditions d'emploi différentes.

La deuxième partie du rapport porte sur les questions d'égalité au sein de la collectivité. Il s'agit d'une analyse du bilan social des ressources humaines et des indicateurs en matière d'égalité professionnelle : recrutement, formation, temps

de travail, promotion professionnelle, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Il est possible de constater que la masse salariale des effectifs féminins est inférieure à celle des hommes, malgré un nombre supérieur de femmes au sein de l'administration. Cette situation est constatée de manière générale dans la fonction publique et ce, malgré des règles de rémunérations égalitaires.

Cela s'explique essentiellement par la nature des emplois occupés et leurs régimes indemnitaires.

En 2023, la collectivité a mené plusieurs actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- déploiement du jeu de plateau intitulé « Sexisme 100 sans façons »,
- campagne de communication à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes,
- organisation d'une conférence débat sur le sexisme.

En termes de politiques publiques menées sur son territoire, Mulhouse Alsace Agglomération n'a pas de compétence juridique lui permettant d'intervenir directement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle peut néanmoins agir sur cette question par le biais de ses politiques en matière de développement économique et d'emploi, de périscolaire et petite-enfance, de sécurité et de prévention de la délinquance ainsi, qu'au titre de la politique de la ville.

La dernière partie de ce rapport de situation permet de mettre en lumière les actions menées dans le cadre de ces politiques.

En matière de périscolaire et de petite-enfance, l'importance de l'offre et les critères d'inscription permettent aux familles, et notamment aux familles monoparentales, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée. Le taux de recours au périscolaire, qui est de 55% témoigne de l'intérêt pour le service.

Il est possible de souligner l'implication des acteurs de la formation et de l'accompagnement vers l'emploi et l'entrepreneuriat, qui déploient sur le territoire de nombreuses initiatives visant à aider les femmes à s'insérer professionnellement et accompagner l'entrepreneuriat au féminin.

La Stratégie Territoriale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (STSPD) de Mulhouse Alsace Agglomération consacre un axe à la prévention des violences intrafamiliales et des violences faites aux femmes. Les actions menées dans le cadre de cet axe ont un impact sur les habitants qui en bénéficient.

Les actions financées par Mulhouse Alsace Agglomération au titre de la politique de la ville en 2023, ont-elles aussi permis un impact positif sur la situation en matière d'égalité.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Agglomération :

- prend acte, par son vote, du rapport présenté en 2024 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, portant sur l'année 2023.

PJ : 1

- Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes portant sur l'année 2023

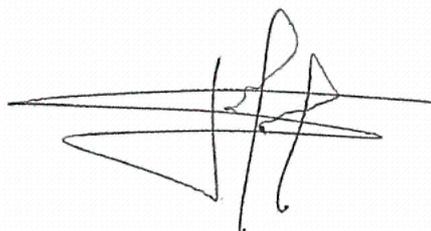
Le Conseil d'agglomération prend acte, par son vote, à l'unanimité des suffrages exprimés, du rapport présenté en 2024 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, portant sur l'année 2023.

Le secrétaire de séance

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'JL Schildknecht', with a long horizontal stroke extending to the left.

Jean-Luc SCHILDKNECHT

Le Président

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fabian Jordan', with a long horizontal stroke extending to the left.

Fabian JORDAN

Publiée le 21 octobre 2024 sur le site Internet de Mulhouse Alsace Agglomération



MULHOUSE ALSACE
AGGLOMÉRATION



RAPPORT ANNUEL 2023

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

[m2A.fr](https://www.m2a.fr)

Sommaire

Préambule	3
1. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE	4
1.1. Les principaux indicateurs d'égalité.....	6
• La part des familles monoparentales	6
• Le taux de scolarisation par tranche d'âge.....	6
• Le niveau de diplôme	7
• Le taux d'activité et taux d'emploi	8
• Les revenus médians par unité de consommation	9
• Les temps partiels.....	9
• Le niveau de responsabilité dans les entreprises (cadres).....	10
1.2 Les évolutions de l'emploi dans l'agglomération mulhousienne	10
2. LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION.....	13
2.1 La gouvernance	13
• Le conseil d'agglomération.....	13
• La gouvernance administrative	14
2.2 Les ressources humaines	15
• La mixité dans les filières et les cadres d'emplois – Fonctionnaires	16
• La part des femmes et des hommes cadres A par filière	17
• La durée et l'organisation du temps de travail	18
• Les rémunérations.....	19
• Les titularisations, promotions et avancements	22
• La mixité dans le suivi des formations en 2023.....	22
2.3 Les actions menées, ressources mobilisées et orientations pluriannuelles	22
• Développer l'information aux agents.....	22
• Favoriser la parité femme/homme dans les compositions d'instances.....	23
• Le plan d'action pluriannuel	23
2.4 Les autres actions menées.....	25
3. LES POLITIQUES DE L'AGGLOMÉRATION ET L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES	28
3.1. Le périscolaire et la petite enfance en tant que services à l'utilisateur peuvent favoriser l'égalité femmes-hommes.....	28
3.2. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail, la formation et l'emploi.....	30
3.3 La prévention des violences intrafamiliales et des violences faites aux femmes comme levier pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes	31
3.4 Les actions soutenues par m2A au titre de la politique de la ville	33

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 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 sociodémographique de l'égalité des genres dans l'agglomération, la comparant à chaque fois que possible. Puis il explore la situation au sein même de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale, 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 une influence sur la question : l'emploi et le développement économique d'une part et l'accueil petite-enfance et périscolaire d'autre part.

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 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 de la ville centre, Mulhouse, des communes aux fonctions mixtes - habitat, emploi, commerces - et d'autres plus résidentielles et rurales.

51% des habitants de m2A sont des femmes et la répartition femmes-hommes sur le territoire de m2A est stable. La proportion de femmes est d'ailleurs proche de la répartition femmes-hommes sur le plan national.

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 « 45 à 59 ans » (20%) tandis que la population féminine mulhousienne la plus importante se situe dans les tranches d'âges « 0 à 14 ans » (20%) et « 25 à 29 ans » (20%).

La répartition femmes-hommes

Source : RP Insee

	Mulhouse		m2A		France métropolitaine	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Population	108 038	106 341	273 767	272 677	65 269 154	67 408 052
Hommes (nombre)	53 011	52 213	133 498	133 025	31 594 306	32 619 384
Femmes (nombre)	55 027	54 128	140 269	139 652	33 674 848	34 788 668
Hommes (part)	49%	49%	49%	49%	48%	48%
Femmes (part)	51%	51%	51%	51%	52%	52%

L'âge de la population de l'agglomération mulhousienne en 2021

Source : RP Insee 2020

	Hommes		Femmes		Total m2A	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
0 à 14 ans	25 475	19%	24 315	17%	49 790	18%
15 à 29 ans	23 835	18%	23 074	16%	46 909	17%
30 à 44 ans	24 947	19%	26 118	19%	51 065	19%
45 à 59 ans	27 129	20%	27 244	20%	54 373	20%
60 à 74 ans	21 669	16%	23 971	17%	45 640	17%
75 à 89 ans	9 167	7%	12 823	9%	21 990	8%
90 ans et plus	804	1%	2 107	2%	2 911	1%
Total	133 026	100%	139 652	100%	272 678	100%

L'âge de la population de la ville de Mulhouse en 2021

Source : RP Insee

	Hommes		Femmes		Total Mulhouse	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
0 à 14 ans	10 805	21%	10 665	20%	21 470	20%
25 à 29 ans	11 099	21%	10 905	20%	22 004	21%
30 à 44 ans	10 142	19%	10 259	19%	20 401	19%
45 à 59 ans	10 081	19%	9 496	17%	19 577	18%
60 à 74 ans	6 878	13%	7 797	14%	14 675	14%
75 à 89 ans	2 930	6%	4 158	8%	7 088	7%
90 ans et plus	279	1%	848	2%	1 127	1%
Total	52 213	100%	54 128	100%	106 341	100%

La répartition femmes-hommes de moins de 30 ans

Source : RP Insee 2021

	m2A			France		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Population de moins de 30 ans	49 310	47 389	96 699	12 024 371	11 609 000	23 633 371
Population totale	133 025	139 652	272 677	32 619 384	34 788 668	67 408 052
Part des moins de 30 ans	37%	34%	35%	37%	33%	35%



1.1. Les principaux indicateurs d'égalité

- La part des familles monoparentales

Dans l'agglomération mulhousienne, 17% des familles sont monoparentales. La situation est différente pour la ville de Mulhouse où la part des familles monoparentales est bien plus importante (23%).

Ces familles économiquement moins aisées et socialement plus fragiles sont largement composées de femmes seules avec enfants. En effet, sur le territoire de l'agglomération 74% des familles monoparentales sont composées de femmes seules avec enfant(s). Ce taux atteint même 78% pour la ville centre.

Caractéristiques des familles en 2021

	Mulhouse	m2A
Nombre de familles	24 505	72 940
Nombre de familles monoparentales	5 595	12 193
Part des familles monoparentales	23%	17%
Familles Mono Hommes avec enfant (s)	1 216	3 092
Part des familles monoparentales composées d'hommes avec enfant(s)	22%	26%
Familles Mono Femmes avec enfant(s)	4 348	9 022
Part des familles monoparentales composées de femmes avec enfant(s)	78%	74%

- Le taux de scolarisation par tranche d'âge

Sur le territoire de l'agglomération, le taux de scolarisation des femmes est inférieur à celui des hommes pour la tranche d'âge « 2-5ans » (71,7% contre 73,1%). De 6 à 14 ans, le taux de scolarisation est presque identique pour les deux sexes. Puis, pour les « 15-17 ans » et les « 18-24 ans » celui des femmes est supérieur à celui des hommes de plus de 2 points. Au-delà, la proportion de chaque sexe est à nouveau relativement similaire.

Taux de scolarisation par tranche d'âge en 2021 m2A

Source : RP Insee 2021

	Hommes	Femmes	Total m2A	
	Taux de scolarisation	Taux de scolarisation	Population scolarisée	Taux de scolarisation
2-5 ans	73,1%	71,7%	9 405	72%
6-10 ans	96,9%	96,7%	16 439	97%
11-14 ans	97,4%	97,3%	13 565	97%
15-17 ans	93,1%	95,7%	9 772	94%
18-24 ans	44,3%	46,7%	9 586	45%
25-29 ans	6,3%	6,7%	1 007	7%
30 ans et plus	1,1%	1,1%	1 952	1%
Total			61 726	23%

Taux de scolarisation par tranche d'âge en 2021 Mulhouse

Source : RP Insee 2021

	Hommes	Femmes	Total Mulhouse	
	Taux de scolarisation	Taux de scolarisation	Population scolarisée	Taux de scolarisation
2-5 ans	73,6%	72,8%	4 208	73,2%
6-10 ans	96,5%	95,4%	6 904	95,9%
11-14 ans	96,2%	96,1%	5 574	96,1%
15-17 ans	89,4%	94,4%	3 992	92,0%
18-24 ans	48,1%	49,3%	5 228	48,7%
25-29 ans	9,2%	8,3%	606	8,7%
30 ans et plus	1,6%	1,5%	950	1,5%
Total			27 462	63,2%



- **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, 26,6% de femmes quittent le système scolaire sans aucune qualification, ce qui représente près de 6 points de plus que les hommes. Il convient de relever que cette proportion semble diminuer, puisqu'elle était de 32% en 2019.

Elles sont également moins nombreuses que les hommes à obtenir le niveau CAP/BEP (25,6% contre 32,5% d'hommes). Pour le niveau BAC (16,1%) les parts s'équilibrent.

Les femmes sont 9,3% à obtenir le niveau Bac +3 ou 4, tandis que les hommes stagnent à 7,2% (proportion stable depuis plus de 4 ans).

Cependant, pour les niveaux Bac +5 ou plus, les hommes demeurent plus nombreux (9,3%) que les femmes (7,1%).

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2021 m2A

Source : RP Insee 2020

	Hommes		Femmes		Total m2A	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Sans diplôme	20 063	20,8%	27 694	26,6%	47 736	23,8%
BEPC, Brevet des collèges, DNB	3 376	3,5%	4 060	4,0%	7 421	3,7%
CAP, BEP ou équivalent	31 349	32,5%	26 653	25,6%	57 965	28,9%
Niveau Bac	15 530	16,1%	16 762	16,1%	32 292	16,2%
Niveau Bac+2	10 224	10,6%	11 765	11,3%	21 862	10,9%
Niveau Bac+3 ou 4	6 945	7,2%	9 683	9,3%	16 647	8,3%
Niveau Bac+5 ou plus	8 971	9,3%	7 392	7,1%	16 447	8,2%
Total	96 457	100%	104 113	100%	200 571	100%

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 plus difficile au marché de l'emploi.

- **Le taux d'activité et taux d'emploi**

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population correspondante. Sur le territoire de l'agglomération, il existe un écart de 9 points entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes.

Taux d'activité m2A en 2021

Source : RP Insee 2021

	Hommes	Femmes	Total m2A
Actifs 15-64 ans	64 965	58 165	123 130
Population 15-64 ans	84 015	85 335	169 350
Taux d'activité	77%	68%	73%

Le taux d'emploi rapporte le nombre de personnes en emploi à la population totale.

Taux d'emploi 2021

Source : RP Insee

	Total		
	Actifs 15-64 ans ayant un emploi	Population 15-64 ans	Taux d'emploi
Mulhouse	33 974	67 388	50,42%
m2A	103 343	169 350	61,00%
France	27 398 009	41 735 233	65,60%

Actifs 15-64 ans ayant un emploi

	Hommes	Taux d'emploi Hommes	Femmes	Taux d'emploi Femmes
Mulhouse	18 798	55%	15 176	45%
m2A	54 598	65%	48 754	57%
France	14 105 068	69%	13 292 941	63%

Le taux d'activité des hommes dans l'agglomération est de 77% et celui des femmes est de 68%. Pour les femmes actives, le taux d'emploi est de 57% tandis que celui des hommes est de 65%.

Le taux d'emploi est nettement inférieur dans la ville centre, tant pour les femmes (45%) que pour les hommes (55%).

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

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.

- **Les revenus médians par unité de consommation**

Les revenus médians déclarés par les femmes seules sont inférieurs à ceux déclarés par les hommes seuls. Il en va de même pour les revenus médians disponibles. Ces derniers sont supérieurs, pour les femmes, aux revenus médians qu'elles déclarent.

Les revenus médians par unité de consommation en 2021 m2A

Source : Insee, Filosofi 2020	Tous ménages	Hommes seuls	Femmes seules	Familles monoparentales
Revenus médians déclarés	21 690	20 730	19 460	13 120
Revenus médians disponibles	22 030	20 600	19 910	16 400

nb : le revenu médian disponible prend en compte les aides sociales et les impôts payés

- **Les temps partiels**

Le nombre de femmes exerçant une activité à temps partiel est supérieur à celui des hommes. Il s'agit d'une tendance nationale. Toutefois, il est possible de relever que la part de femmes actives exerçant une activité à temps partiel est bien plus forte sur le territoire de m2A (31%) et celui de la ville centre (32,6%) qu'à l'échelle nationale (24,4%).

Part des hommes et des femmes de 15 à 64 ans à temps partiel

Source : RP Insee 2021

	Hommes	Femmes
Mulhouse	9,4%	32,6%
m2A	6,9%	31%
France	7,6%	24,4%

- Le niveau de responsabilité dans les entreprises (cadres)

La part de femmes demeure plus faible que celle des hommes parmi les cadres.

Cadres 2021

Source : RP Insee

	Femmes actives cadres	Hommes actifs cadres	Part des femmes actives cadres*
Mulhouse	2 247	3 280	41%
m2A	6 571	9 833	40%
France	2 437 852	3 186 228	43%

*Parmi l'ensemble des actifs cadres

1.2 Les évolutions de l'emploi dans l'agglomération mulhousienne

L'étude de l'Agence de Fabrique Urbaine et Territoriale (AFUT) portant sur l'évolution de l'emploi et des activités économiques dans le Haut-Rhin et m2A¹, fait état d'une situation contrastée en 2023. Dans l'agglomération mulhousienne, les difficultés dans le secteur de la construction et des services marchands, ainsi que le reflux de l'emploi intérimaire, conduisent à un recul de l'emploi.

Depuis 2021 et la sortie de la crise sanitaire, l'emploi est en croissance constante sur tout le territoire national. Toutefois, dans le Haut-Rhin cette dynamique est nettement moins forte. Sur le territoire de Mulhouse Alsace Agglomération, hors emplois intérimaires, l'emploi est même en recul fin 2023 par rapport à l'année 2022 (-542 postes).



En 2021, l'emploi salarié représente 89,9% de l'emploi total, proportion qui est en diminution constante (91,7% en 2010). La part des femmes occupant un emploi salarié est plutôt stable (45,4% en 2021, 45,6% en 2015 et 45,3% en 2010).

La part de l'emploi non-salarié progresse de manière régulière passant de 8,3% en 2010, à 9,1% en 2015, pour atteindre 10,1% en 2021. Les femmes sont également concernées par cette progression puisqu'elles sont désormais 3,7% à occuper un emploi non-salarié contre 2,6% en 2010.

¹ Evolution de l'emploi et des activités économiques dans le Haut-Rhin et m2A. AFUT. Avril 2024

Emplois selon le statut professionnel

	2010		2015		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Salariés	103 164	91,7 %	98 631	90,9 %	93 308	89,9 %
Dont femmes	50 974	45,3 %	49 469	45,6 %	49 615	45,4 %
Non-salariés	9 298	8,3 %	9 839	9,1 %	11 021	10,1 %
Dont femmes	2 881	2,6 %	3 424	3,2 %	4 082	3,7 %

Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

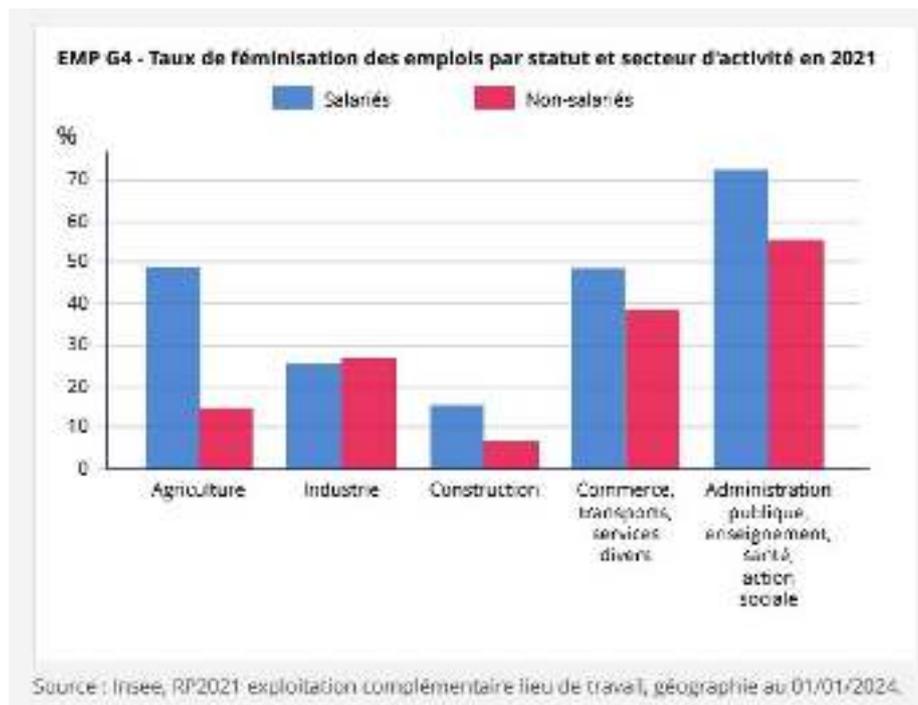
La part des femmes sur l'ensemble des secteurs d'activité est proche de la moitié (49,4%). Toutefois, elle varie fortement selon les secteurs, qui demeurent genrés. Ainsi, les femmes sont peu représentées dans la construction (13,6%) et l'industrie (25,6%) tandis qu'elles sont très nombreuses dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (71,6%).

Emplois selon le secteur d'activité en 2021

	Nombre	%	Dont femmes
Agriculture	470	0,4 %	34,4 %
Industrie	15 646	14,3 %	25,6 %
Construction	7 768	7,1 %	13,6 %
Commerce, transports, services divers	50 861	46,4 %	47,2 %
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	34 862	31,8 %	71,6 %

Sources : Insee, RP2021, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

Le taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité fait apparaître que le caractère genré des secteurs ne dépend pas du statut professionnel (salarié ou non salarié). Toutefois, le statut accentue les représentations liées au genre. La part des femmes non-salariées est en effet plus faible que la part des femmes salariées dans l'ensemble des secteurs, sauf dans celui de l'industrie où elle est légèrement supérieure (+ 1,1 point).



Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

	Hommes		Femmes	
Salariés	49 173	88,7 %	45 593	92,4 %
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	41 231	74,4 %	38 816	78,7 %
Contrats à durée déterminée	3 458	6,2 %	4 392	8,9 %
Intérim	2 415	4,4 %	743	1,5 %
Emplois aidés	278	0,5 %	395	0,8 %
Apprentissage - Stage	1 791	3,2 %	1 247	2,5 %
Non-Salariés	6 260	11,3 %	3 759	7,6 %
Indépendants	3 066	5,5 %	2 447	5 %
Employeurs	3 147	5,7 %	1 238	2,5 %
Aides familiaux	47	0,1 %	73	0,1 %

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

La qualité de l'emploi auquel accèdent les femmes et les hommes diffère.

En effet, la part des femmes salariées bénéficiant d'un contrat long (titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée) est supérieure à celle des hommes (78,7% contre 74,4%). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à signer un contrat à durée déterminée (8,9% contre 6,2%) et à occuper des emplois aidés (0,8% contre 0,5%). S'agissant de l'emploi intérimaire, les hommes sont bien plus nombreux que les femmes à occuper ce type d'emploi (4,4% contre 1,5%).

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 104 conseillers communautaires, dont 1 président, 15 vice-présidents, 42 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 dans le conseil d'agglomération. En effet, les femmes n'y sont que 40, soit un peu plus de 38%.

Dans les fonctions exécutives, la part des femmes est d'un peu plus de 35% : 3 vice-présidentes sur 15, 17 conseillères communautaires déléguées sur 42.



- **La gouvernance administrative**

La parité femmes-hommes pour les postes de chef de service est presque atteinte avec 47% de femmes. La part de femmes parmi les directeurs peut être améliorée avec 38 % pour le moment. Concernant les postes de DGS/DGA, aucune femme n'est concernée en 2023.

Fonctions	Femmes	Hommes	Postes pourvus	Part de femmes
DGS et DGA	1	3	4	25%
Direct-rices-eurs	11	18	29	38%
Chef-fe-s de services	18	20	38	47%

Les règles de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique sont respectées.

Un cycle de primo-nominations (c'est-à-dire de nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination sur un même type d'emplois au sein d'une même collectivité territoriale pour la FPT) avait été entamé avec le renouvellement de l'assemblée délibérante en juillet 2020.

Un cycle (4 primo nominations) s'achèvera avec la prochaine primo-nomination et le recrutement d'une femme sera nécessaire pour respecter le principe d'égalité.

En effet, le taux prévu par l'article L 132-5 du Code Général de la Fonction Publique est de 40%, arrondi à l'unité inférieure. (40% de 4 = 1.6, qu'on arrondit à l'entier inférieur donc 1. Il faut donc 1 personne de chaque sexe sur les 4 du cycle).



2.2 Les ressources humaines

FONCTIONNAIRES	Catégorie	Hommes		Femmes		TOTAL
		Nombre	%	Nombre	%	
DGS / DGA	A	3	75%	1	25%	4
Attachés	A	24	45%	29	55%	53
Rédacteurs	B	4	12%	29	88%	33
Adjoints administratifs	C	7	6%	110	94%	117
Total filière administrative		38	18%	168	82%	206
Ingénieurs en chef	A	5	71%	2	29%	7
Ingénieurs	A	19	56%	15	44%	34
Techniciens	B	56	77%	17	23%	73
Agents de maîtrise	C	87	86%	14	14%	101
Adjoints techniques	C	389	67%	195	33%	584
Total filière technique		556	70%	243	30%	799
Conservateurs du patrimoine	A	0	0%	2	100%	2
Attachés de conservation du patrimoine	A	0	0%	3	100%	3
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	0	0%	2	100%	2
Total filière culturelle		0	0%	7	100%	7
Conseiller territorial des APS	A	2	100%	0	0%	2
Educateurs des APS	B	20	61%	13	39%	33
Opérateurs des APS	C	0	0%	2	100%	2
Total filière sportive		22	59%	15	41%	37
Conseillers socio-éducatifs	A	0	0%	1	100%	1
Assistants socio-éducatifs	A	1	33%	2	67%	3
Educateurs de jeunes enfants	A	0	0%	15	100%	15
Agents sociaux	C	0	0%	2	100%	2
Total filière sociale		1	5%	20	95%	21
Puéricultrices – Cadres de santé	A	0	0%	2	100%	2
Infirmiers en soins généraux	A	0	0%	2	100%	2
Auxiliaires de puériculture	B	0	0%	12	100%	12
Auxiliaires de soins	C	0	0%	0	100%	0
Total filière médico-sociale		0	0%	16	100%	16
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	A	1	100%	0	0%	1
Total filière médico-technique		1	100%	0	0%	1
Animateurs	B	3	25%	9	75%	12
Adjoints territoriaux d'animation	C	23	10%	205	90%	228
Total filière animation		26	11%	214	89%	240
Toutes filières		644	49%	683	51%	1327

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 hommes et les femmes.

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.

Les discriminations ont totalement disparu du statut actuel qui codifie de manière précise les règles d'accès, de progression et de mobilité interne aux fonctions publiques.

Cependant, contrairement à une idée reçue, le statut de la fonction publique, garant de l'égalité entre les fonctionnaires, ne protège pas des inégalités entre femmes et hommes. La fonction publique territoriale ne fait pas exception, qu'il s'agisse des inégalités entre femmes et hommes dans les carrières, les parcours professionnels ou en matière de rémunérations et de pensions.

m2A a adopté un plan d'action, conclut pour une durée de trois ans (2024-2026), dont l'un des objectifs est d'identifier les sources d'inégalités et de prendre des mesures pour y remédier.

L'année 2023 a été marquée par une réorganisation des services, avec la création de directions propres à m2A alors que leurs missions relevaient auparavant de services mutualisés avec la ville de Mulhouse (exemples : la direction des ressources humaines, la direction juridique, la direction des finances, le secrétariat général devenu pilotage des instances, etc.).

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 2023.

Les effectifs de m2A (fonctionnaires et contractuels) s'élèvent à 1 634 agents dont 53% de femmes.

- **La mixité dans les filières et les cadres d'emplois – Fonctionnaires**

Les femmes représentent 57% des fonctionnaires de catégorie A.

En catégorie B, l'égalité entre fonctionnaires titulaires femmes et hommes **est atteinte avec 82 femmes et 83 hommes.**

Enfin, les femmes représentent 51% des fonctionnaires de catégories C.

La filière technique représente 60% de l'effectif total mais les femmes n'y sont présentes qu'à 30%, par contre elles sont majoritaires dans la filière administrative à 82%.

On relève une prédominance féminine dans les filières administratives, culturelles, sociales, médico-sociales et animation.

- La part des femmes et des hommes cadres A par filière

Répartition par genre des cadres A en 2023

m2A	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	48%	52%	32%	68%
Filière technique	59%	41%	58%	42%
Filière culturelle	0%	100%	0%	0%
Filière sportive	100%	0%	0%	0%
Filière sociale	5%	95%	0%	100%
Filière médico-sociale	0%	100%	0%	100%
Filière médico-technique	100%	0%	50%	50%

Répartition dans les emplois non permanents

	Hommes	Femmes	Total
Collaboratrices/Collaborateurs de cabinet	1	2	3
Contrats de projet	0	1	1
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	25	25	50
Emplois aidés	0	0	0
Apprentis	12	20	32
Vacataires	171	387	558
TOTAL	208	435	643

Sur le total des emplois non permanents, les femmes représentent 68 %.

Par ailleurs, le Président s'est entouré d'une équipe majoritairement féminine.



- **La durée et l'organisation du temps de travail**

Les temps partiels sont octroyés à la demande des agent(e)s (le poste est calibré à temps complet mais l'agent fait le choix de travailler sur une quotité inférieure).

En 2023, la grande majorité des temps partiels (87 sur 106 soit 82%), a été prise par des femmes. Ce taux laisse supposer, au regard des études sociologiques existantes, que ce choix permet d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Temps partiels		Titulaires	Contractuels
Catégorie A	Hommes	3	0
	Femmes	11	8
	Total	14	8
Catégorie B	Hommes	8	3
	Femmes	18	3
	Total	26	6
Catégorie C	Hommes	5	0
	Femmes	43	4
	Total	48	4

Dans son enquête « *Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2017* », l'Insee indique en effet que « Les raisons du temps partiel invoquées diffèrent selon le sexe. Les femmes invoquent des raisons d'ordre familial (25,2 % contre 5,9 % pour les hommes) ».

Il faut toutefois relever qu'il s'agit avant tout de choix personnels dont les motivations sont complexes et personnelles.

Les temps non complets : 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.

Temps non complets		Titulaires	Contractuels	Total
28h ou plus	Hommes	2	0	2
	Femmes	15	1	16
	Total	17	1	18
17h30 à moins de 28h	Hommes	18	5	25
	Femmes	185	65	250
	Total	203	70	300
Moins de 17h30	Hommes	0	0	0
	Femmes	2	3	5
	Total	2	3	5

Toutes situations confondues, les femmes occupent 271 des 323 postes à temps non complets. 84% des postes à temps non complets sont donc occupés par des femmes. C'est au sein de la direction enfance et famille (périscolaire) qu'on compte le plus d'emplois à temps non-complets

Le congé parental (fonctionnaires et contractuels)

La totalité des 5 congés pris en 2023 l'a été par des femmes.

Les congés pour enfants malades

	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	77	157
Nombre de jours	213	449

Ce sont principalement les femmes qui, à 67%, ont demandé des congés pour enfant malade en 2023, pour un nombre de jours représentant 68% de ceux octroyés.

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

Les congés pour conjoint ou proche malade

	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	5	6
Nombre de jours	22	27

En 2023, le nombre de jours moyen pris pour s'occuper d'un proche malade est identique chez les hommes et les femmes.

Autant d'hommes que de femmes ont demandé des jours pour proche malade en 2023.

- **Les rémunérations**

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

Catégorie	Femmes			Hommes			Ecart 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	6 041 704 €	159,11	37 791 €	5 204 989 €	110,59	47 067 €	-19%
B	4 089 432 €	146,71	27 873 €	4 873 056 €	147,59	32 967 €	-15%
C	13 364 119 €	562,46	23 760 €	17 996 207 €	622,68	28 901 €	-18%
TOTAL	23 495 255 €	868,29	27 059 €	28 074 253 €	881,08	31 863 €	-15%

*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 %
Astreintes	13 653,00 €	266 504,00 €	- 252 851,00 €	-95%
Heures supplémentaires/ heures complémentaires	455 206,00 €	889 517,00 €	- 434 311,00 €	-49%
Vacations	1 036 610,36 €	494 055,62 €	542 554,74 €	110%
NBI	270 350,00 €	359 746,00 €	- 89 396,00 €	-25%
Régime indemnitaire (déduction des abattements RI)	3 909 541,44 €	5 196 332,65 €	- 1 286 791,21 €	-25%
Total	5 685 360,80 €	7 206 155,27 €	- 1 520 794,47 €	-21%

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

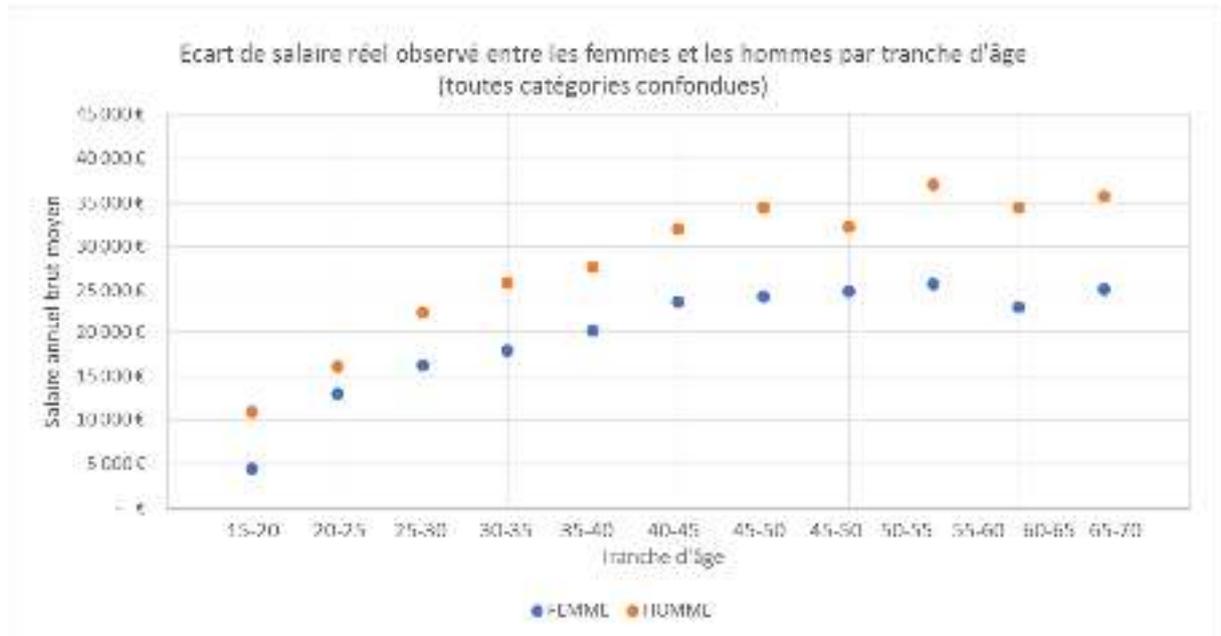
On peut relever aussi un régime indemnitaire plus important dans les filières techniques généralement plus masculines.

A noter qu'en 2023, le recours à la vacance a été plus important côté femmes.



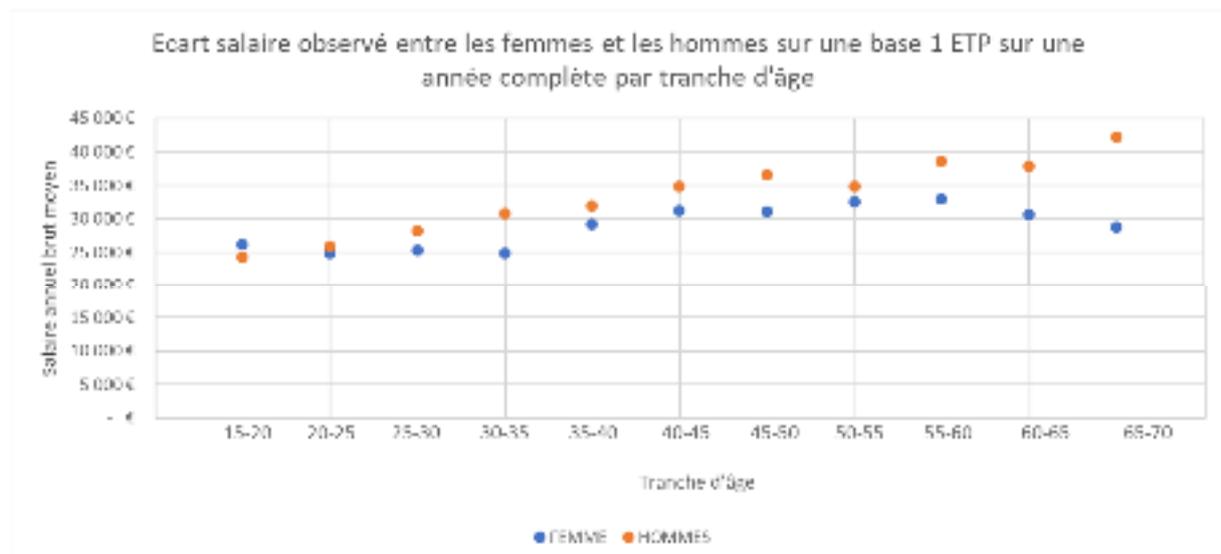
Impact des temps partiels et des temps non complets sur l'écart des salaires :

L'analyse de la rémunération par effectif met en exergue des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon le graphique suivant :



Il est également observé que la prise de temps partiel et l'occupation de postes à temps non complet concerne une part plus importante de femmes.

Le graphique ci-dessous permet d'observer les rémunérations des agents par sexe et par ETP selon leur tranche d'âge. Cette modélisation fait apparaître des écarts de rémunération plus réduits entre les femmes et les hommes (sauf pour la tranche 65-70 ans).



- Les titularisations, promotions et avancements

Titularisations et stages au cours de l'année 2023

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	25	42
Prolongation de stage	1	0
Refus de titularisation	0	0
Nomination stagiaire	18	33

Avancements, promotions, concours

	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	308	467
Avancement de grade	37	57
Promotion interne au sein de la collectivité	14	5

En 2023, les femmes ont bénéficié de trois fois moins de promotion interne que les hommes. Elles sont par contre majoritaires pour les avancements d'échelon et de grade.

- La mixité dans le suivi des formations en 2023

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	34	70	24	34	162
Catégorie B	112	131	74	67	384
Catégorie C	304	426	33	69	832
Total	450	627	131	170	1378

Au total en 2023, les femmes représentent 58% des agents ayant suivi une formation.

2.3 Les actions menées, ressources mobilisées et orientations pluriannuelles

- Développer l'information aux agents

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),
- 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 textes prévoient aussi la possibilité de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, à l'époux(se), au partenaire de Pacs, à un

ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Les informations en termes d'impact sur la carrière sont données par la 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.

- 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 confie la présidence de manière alternée à un membre de chaque sexe.

Dans les organes paritaires – CAP, 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 8 décembre 2022.

- Le plan d'action pluriannuel

Conformément aux articles L132-1 et L132-2 du Code Général de la Fonction Publique, m2A a adopté son plan d'action pluriannuel pour les années 2024 à 2026, comportant des mesures concernant les écarts de rémunération, l'égal accès aux cadres d'emploi, grades et promotions, l'articulation entre activité professionnelle et personnelle, les discriminations.

Evaluation, 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 et les astreintes expliquent également une partie des écarts de salaires dans la mesure où les hommes y ont plus facilement accès de par leur fonction.

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

- Etudes de cotation de poste
- Modalité d'attribution du régime indemnitaire lié au grade et à la fonction
- Mise en œuvre des promotions internes et des avancements de grade

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.

Dans la collectivité, la tendance des métiers techniques occupés par les hommes reste majoritaire.

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.

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.

En 2023, ce sont d'ailleurs 202 femmes et 106 hommes qui ont une convention avec leur employeur (au choix pour un jour par semaine ou 20 jours par an).

Parmi l'ensemble des agents télétravailleurs, 65% sont des femmes, chiffre qui démontre le réel intérêt qu'elles y trouvent.

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 convenance 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 possibles entre 7h30 et 9h, départs possibles entre 17h et 18h30, et pause méridienne à prendre entre 11h30 et 14h30.

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.

A noter que le soutien à la parentalité est pris en compte au travers des nouvelles obligations légales (mesures issues de la loi TFP - 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.
- 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.

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

m2A a un dispositif de prévention et de signalement des Risques Psychosociaux (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.

En 2023, m2A a assuré une sensibilisation au sexisme par le biais d'un support édité par l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

Il s'agit d'un jeu de plateau « Sexisme 100 sans façons » se déroulant dans un restaurant et permettant aux agents de repérer et de nommer les différentes formes de sexisme, ainsi que ce qui est constitutif d'un harcèlement sexuel et d'une agression sexuelle.

Ce support permet aussi aux managers de sensibiliser leurs équipes de façon ludique et d'entamer le dialogue sur cette thématique et les bonnes pratiques à intégrer dans les équipes.

Une centaine de personnes a ainsi participé en 2023 à ces séances mutualisées entre les deux collectivités.

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.

2.4 Les autres actions menées

Octopus, l'intranet de m2A accessible à tous les agents de la collectivité, comprend une page dédiée à l'égalité femmes-hommes. Différentes ressources y sont disponibles : circulaire RH récapitulant les effets en termes de carrière des choix faits en matière de temps partiel, de congés familiaux et leurs incidences, plan d'action pluriannuel, rapport annuel en matière d'égalité femmes-hommes, actions de communication interne sur la thématique...

m2A s'attache à développer des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, au sein de ses services. En effet, bien que la situation de la collectivité soit le reflet de la société en la matière, elle souhaite sensibiliser à la thématique et en diffuser l'esprit dans ses politiques managériales.

C'est pourquoi, en 2023, plusieurs actions en lien direct avec l'égalité entre les femmes et les hommes ont été mises en place par la collectivité, à différentes échelles, et à destination des agents. A ce titre, il est possible de citer :

- Un stand m2A au « job-dating au féminin » organisé par le Volley Mulhouse Alsace

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Volley Mulhouse Alsace a organisé, le 4 mars 2023, un job-dating dédié exclusivement aux femmes. La Direction des Ressources Humaines de Mulhouse Alsace Agglomération et de la Ville de Mulhouse était présente, afin de promouvoir les métiers de nos collectivités et attirer de nouveaux talents. Au-delà de cette participation au job dating en tant que tel, il convient de relever que m2A a mis à disposition gracieusement le Palais des Sports pour l'organisation de ce temps.



- **Le déploiement du jeu « Sexisme 100 sans façons »**

Le déploiement du jeu de plateau intitulé « Sexisme 100 façons », édité par l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et acquis par la Direction des Ressources Humaines s'est poursuivi. Pour rappel, ce support permet une sensibilisation au sexisme, en apprenant à différencier les différentes formes de sexismes et de repérer les situations constitutives de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle.

En 2023, plus d'une centaine d'agents a participé à une session de jeu organisée au sein de son équipe. Des sessions ouvertes à tous les agents de la collectivité intéressés, sur inscription, ont également eu lieu au mois de mars 2023. Elles ont réuni une cinquantaine de personnes, tous services confondus. Ces temps permettent des échanges libres, des prises de conscience ; il est donc important que le déploiement se poursuive !



- **La sensibilisation au sexisme par la réalité virtuelle**

Une solution de sensibilisation au sexisme par la réalité virtuelle a été testée par le 1^{er} Vice-Président et une partie de la direction générale de m2A. La réalité virtuelle étant un support intéressant pour développer de nouveaux types de sensibilisations/formations, outre la question du sexisme, 6 casques de réalité virtuelle ont été acquis. En effet, une telle acquisition offre la possibilité de réaliser des déploiements de solutions en interne. La stratégie et la méthode de déploiement de la sensibilisation au sexisme par ce moyen novateur doivent encore être déterminées.

- Une campagne de sensibilisation au sexisme

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, une campagne de communication interne permettant une sensibilisation de l'ensemble des agents aux comportements sexistes a été réalisée. Concrètement, celle-ci s'est traduite par la création de cinq affiches mettant chacune en avant une phrase, une remarque sexiste qu'il est possible d'entendre dans le milieu professionnel. L'objectif recherché était d'interpeller les agents afin de les rendre attentifs.

La campagne a été relayée à l'ensemble des agents par courriel, les visuels ont été affichés dans les lieux de travail et étaient disponibles sur l'intranet.



- L'organisation d'une conférence-débat sur le sexisme

Le 4 avril 2023, une conférence-stand up de la comédienne et humoriste, Karen Chataignier a été organisée et ouverte à l'ensemble des agents et élus de m2A et de la Ville de Mulhouse. L'objet de ce temps était de sensibiliser les agents en misant sur l'humour pour faire passer les messages. L'humoriste est revenue sur l'origine du sexisme ordinaire, a décrit avec humour des scènes du quotidien qui relèvent du sexisme ordinaire permettant alors une prise de conscience du public présent.



3. LES POLITIQUES DE L'AGGLOMÉRATION ET L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

Etablissement public de coopération intercommunale à compétences spécifiques, m2A peut agir sur l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais 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 là même agit sur la situation des femmes dans la vie économique.

De même, m2a agit, au titre de ses compétences obligatoires en matière de politique de la ville, de prévention et de sécurité. A ces titres, elle apporte son soutien à des projets et des acteurs du territoire dont l'action a un impact sur la situation des femmes sur son territoire.

En matière d'action sociale, m2A a choisi de porter et soutenir, sur son territoire, les compétences petite-enfance et périscolaire. Elle offre ainsi près de 1 619 places en multi-accueils, 165 places en jardin d'enfants et 2 600 places auprès de 1 200 assistantes maternelles. Sur les 25 854 écoliers de l'agglomération mulhousienne, 14 193 sont accueillis en périscolaire, soit un taux de recours de près de 55%.

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

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 multi-accueils.

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 devenant des lieux pour 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 ...),
- mise à disposition d'ouvrages de littérature jeunesse sur cette thématique.

A 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 ou prédestination.

A la rentrée 2023, m2A compte 102 sites périscolaires dont 68 en gestion directe et 34 en gestion déléguée et totalise près de 8 000 places sur le temps de midi et près de 5 000 pour le temps du soir.

Le personnel d'animation du périscolaire (responsables et animateurs) est majoritairement féminin (85% de femmes).

Quant aux maitresses de maison, ayant intégré la direction enfance et famille, à la rentrée 2023, 100% des effectifs sont féminins.

En petite-enfance, le nombre d'hommes intervenant dans les structures est très faible. Dans les structures en régie directe, le personnel est 100 % féminin.



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.

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). Ce dispositif d'insertion socioprofessionnelle du territoire de m2A pour des publics très en difficulté, a, en 2023, accompagné 2 295 personnes (contre 2 338 en 2022, soit une baisse de 1,84%).

Le nombre de nouvelles entrées dans le dispositif s'établit à 707 en 2023, soit une augmentation de 26% par rapport à 2022. Cette hausse s'explique par des orientations supplémentaires de France Travail vers le dispositif du PLIE en 2023. Les femmes représentent 46,6 % des personnes intégrant ce dispositif. Cette part est en légère diminution dans la mesure où elle était de 48% en 2022. Cela s'explique en partie par la chute de l'activité intérim, qui a pour conséquence l'augmentation du nombre d'hommes dans le dispositif.

Les femmes ont été mobilisées sur des emplois de parcours et des actions de montées en compétences dans une proportion plus importante que les hommes. Elles sont présentes de façon plus importante sur les emplois en insertion et dans les étapes mobilisant des contrats plus courts.

S'agissant des sorties du dispositif, les femmes bénéficient majoritairement de CDI et de CDD de plus de 6 mois, mais très peu de l'intérim. Elles n'hésitent pas à se qualifier en participant aux ateliers pédagogiques personnalisés notamment aux remises à niveau nécessaires pour l'entrée en formation.

Pour la première fois en 2023, la part des hommes et des femmes est égale dans la sortie du dispositif pour création d'entreprise. Précédemment, la tendance au choix d'une création d'entreprise était plus masculine.

Il est également possible de relever, qu'en 2023, la montée en compétences s'est accrue pour les hommes, dans le cadre du PLIE. C'est d'ailleurs la première année où ils sont majoritairement représentés dans les sorties pour formation qualifiante.

Les femmes sont majoritairement représentées dans les secteurs du commerce, de l'hébergement, de la restauration ainsi que dans le secteur public. Les domaines de la santé et du service à la personne restent également pourvoyeur d'emplois, notamment pour les femmes. Ces dernières sont plus rarement représentées dans les métiers de la logistique, de la sécurité ou du bâtiment. Il est toutefois important de souligner que le nombre d'emplois occupé par des femmes, en 2023, dans le secteur de la logistique et du transport est en légère progression par rapport à 2022.

Finalement, dans le cadre du dispositif tout comme dans la société, les différents domaines d'activités souffrent encore fortement de stéréotypes de genres. Un travail de sensibilisation est nécessaire pour encourager la féminisation et la masculinisation des métiers.

En 2023, les heures d'insertion dans le cadre des marchés publics (clauses sociales) ont permis à 483 personnes de bénéficier d'un contrat de travail, contre 401 en 2022 (soit une augmentation d'un peu plus de 20%). 6% de ces heures ont été effectuées par des femmes. La part de femmes dans ces heures est globalement stable depuis 2022 (où elle était de 6,5%) et ce, malgré le fort développement du nombre de bénéficiaires des clauses sociales. Il est à noter que la part de public féminin demeure plus importante sur les marchés réservés.

La féminisation est un enjeu majeur du dispositif clauses sociales sur le territoire haut-rhinois. L'un des leviers identifiés pour accroître la part de femmes parmi les salariés en insertion, est la diversification des segments d'achat et des métiers proposés dans le cadre de la clause sociale :

systematisation du calibrage des heures d'insertion sur les marchés de maîtrise d'œuvre, diagnostic de l'offre et de la demande d'emploi par secteur d'activité, considération de l'ensemble des métiers impliqués dans l'exécution – dont les fonctions support de l'entreprise.

Par ailleurs, m2A accompagne l'entrepreneuriat 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 2023, dans le secteur de l'artisanat, les femmes représentent 47,2% des porteurs de projets accompagnés par la Chambre des métiers d'Alsace. Par ailleurs les femmes inscrites aux ateliers de la création organisés sur la section de Mulhouse représentent 52,1% des participants.

France Active Alsace, structure engagée sur le territoire et basée à Mulhouse pour le Haut-Rhin, gère la « garantie EGALITE femmes ». Concrètement, cette garantie est dédiée aux femmes demandeuses d'emploi ou en situation de précarité qui veulent créer ou reprendre une entreprise, et ce quels que soient la forme juridique de l'entreprise et son secteur d'activité. En 2023, sur le territoire de m2A, 17 femmes ont été accompagnées en financement pour un montant total de 586 160 € de garantie et, 80 femmes ont été accompagnées dans le cadre du dispositif Citéslab destiné à l'entrepreneuriat dans les quartiers. Ainsi, France Active Alsace a soutenu au total 97 femmes en 2023, dans les dispositifs destinés à l'entrepreneuriat.



3.3 La prévention des violences intrafamiliales et des violences faites aux femmes comme levier pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes

m2A est compétente, sur son territoire, en matière de sécurité et de prévention de la délinquance. A ce titre, elle dispose d'un document cadre, la Stratégie Territoriale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (STSPD), qui permet de mobiliser de manière coordonnée l'ensemble des acteurs concernés par les enjeux de sécurité et de prévention de la délinquance. L'actuelle STSPD de m2A a été adoptée par le conseil d'agglomération le 27 mars 2023 et couvre la période 2022-2026.

Le deuxième axe de la STSPD est consacré à la prévention des violences intrafamiliales et des violences faites aux femmes. Les actions de l'agglomération en la matière, qui se traduisent principalement par le soutien à des dispositifs et des acteurs, ont donc un impact direct sur les habitants qui en bénéficient.

Ainsi, dans le cadre de l'animation de sa STSPD, m2A a apporté, en 2023, un soutien financier à hauteur de 62 000 € à l'association APPUIS, pour son dispositif d'accompagnement d'aide aux victimes (DAVA) ainsi que 4 000€ pour le financement des postes d'intervenantes sociales au commissariat (ISC) central de Mulhouse et à celui de Bourzwiller. En 2023, 645 personnes ont été accueillies dans ce cadre.

Le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) a pour principale mission d'informer les femmes et les familles sur leurs droits dans une approche globale, de favoriser l'autonomie des femmes, de faire évoluer leur place dans la société et de contribuer à développer l'égalité entre les femmes et les hommes. Le CIDFF porte l'intervention sociale en gendarmerie pour lequel le soutien financier de m2A s'est élevé à 6 000 € en 2023. Durant cette année, 826 personnes ont été accompagnées dont 132 sur le territoire de m2A.

Aussi, le CIDFF dispense des formations sur les violences. Le 29 novembre 2023, m2A a proposé à 26 élus communautaires et/ou municipaux volontaires (représentants 15 communes), de participer à une sensibilisation aux violences intrafamiliales animée par le CIDFF du Haut-Rhin. L'objectif de ce temps était d'appuyer les élus de l'agglomération dans le repérage des victimes de violences intrafamiliales et leur orientation vers les structures locales d'accompagnement.



3.4 Les actions soutenues par m2A au titre de la politique de la ville

La politique de la ville est une politique de cohésion urbaine et de solidarité, nationale et locale, envers les quartiers défavorisés et leurs habitants. Elle se déploie sur des « quartiers prioritaires », caractérisés par un écart de développement économique et social important avec le reste de l'agglomération. m2A compte 7 quartiers prioritaires situés sur les communes d'Illzach, Mulhouse et Wittenheim.

Les orientations stratégiques et opérationnelles de cette politique sont définies dans un document cadre : le contrat de ville.

L'évaluation finale du contrat couvrant la période 2015-2023 fait ressortir que « *dans l'ensemble, les actions menées visent à promouvoir l'égalité de genre, elles offrent des espaces de respiration aux femmes ou leur permettent de s'inscrire dans des espaces publics* ». Plus globalement, il apparaît que les structures porteuses de projets ont identifié la question des inégalités de genre et ont mis en place des actions visant à y remédier telles que la mixité de genre systématique dans les groupes ou ateliers proposés, ou la création « d'espaces de respiration » pour les femmes.

En 2023, comme les autres années, les actions financées par m2A au titre de la politique de la ville ont, dans l'ensemble, permis un impact positif sur la situation en matière d'égalité.

A titre d'exemple, 15 femmes (sur un total de 24 bénéficiaires) ont participé à une formation linguistique à visée professionnelle portée par le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), leur permettant d'acquérir les compétences en langue française exigées en contexte professionnel. Près de 70% des bénéficiaires ont, à l'issue de cette formation soutenue à hauteur de 5 500 € par m2A, trouvé un emploi ou intégré une formation.

Par ailleurs, l'association Mobilité pour l'emploi qui met en œuvre une action nommée « un sésame pour l'emploi », a permis de former à la conduite automobile et à la sécurité routière des personnes issues des quartiers prioritaires de m2A, pour qui le permis de conduire constitue un impératif dans la réalisation de leur projet professionnel. m2A a contribué au financement de cette action, qui a bénéficié à 63 personnes, dont 28 femmes (soit 44%), pour un montant de 8 000€.

Il est aussi possible d'évoquer la promotion du service-civique auprès des 16-25 ans, par UNIS-CITES, qui met en place un parcours d'accompagnement renforcé pour les jeunes des quartiers prioritaires avec du personnel spécialement dédié. C'est ainsi qu'en 2023, l'action aidée à hauteur de 8 000€ par m2A, a bénéficié à 48 jeunes issus de quartiers prioritaires de la politique de la ville, dont plus de la moitié étaient des filles (25).

Rapport réalisé avec la contribution de la Direction Coopération et appui aux communes, de la mission Sécurité et Prévention de la Délinquance, de la mission Politique de la Ville, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction du Développement économique, de la Direction enfance et famille et de la Direction de la Communication.

Publiée le 21 octobre 2024 sur le site Internet de Mulhouse Alsace Agglomération



m2A.fr