



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

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'AGGLOMÉRATION
Séance du 18 janvier 2021

92 élus présents (103 en exercice, 5 procurations)

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

EGALITE FEMMES-HOMMES : RAPPORT DE SITUATION (1101/9.1./160C)

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.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Si l'on considère la question sous l'angle de la définition de l'égalité par le Conseil de l'Europe, le rapport ci-joint montre une situation contrastée, inchangée depuis 2019, sur le territoire de l'agglomération. Si les revenus médians, prestations sociales comprises, entre les types de ménages (couples, femmes seules, hommes seuls) ont connus entre 2015 et 2017 une légère amélioration, l'écart entre les hommes et les femmes reste supérieur pour les hommes. La situation des femmes au regard de leur participation à la vie économique s'améliore légèrement mais reste dégradée, accusant un taux d'activité inférieur de 10 points à celui des hommes et une part plus importante de femmes avec de faibles niveaux de qualification.

Le volet interne analyse le bilan social des ressources humaines de la collectivité et les indicateurs en matière d'égalité professionnelle : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle. Conformément à une situation constatée de manière générale dans la fonction publique, malgré des règles de rémunérations égalitaires, la masse salariale des effectifs féminins est inférieure à celle des

hommes, malgré un nombre supérieur de femmes au sein de l'administration. Cela s'explique essentiellement par les emplois occupés et leurs régimes indemnitaires.

m2A n'a pas de compétence juridique lui permettant d'intervenir directement sur ce champ d'action mais peut néanmoins agir sur cette question par le biais de sa compétence en matière de développement économique et d'emploi d'une part, et par sa politique d'accueil du jeune enfant et d'accueil périscolaire d'autre part. La dernière partie du rapport rend compte des actions menées dans ces deux axes.

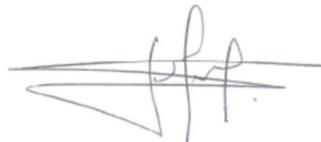
On peut notamment souligner l'implication des acteurs de la formation et de l'accompagnement vers l'emploi et l'entrepreneuriat, qui déploient sur le territoire de nombreuses initiatives visant à aider les femmes à s'insérer professionnellement et accompagner l'entrepreneuriat au féminin. C'est ainsi, par exemple, qu'avec 40 % des entreprises créées par des femmes, l'agglomération a dépassé l'objectif national de 30 %. Le Plan Local pour l'Insertion Economique (PLIE) a accompagné, en 2019, 1235 femmes, soit 2,82 % de plus qu'en 2018, et la part des femmes pour les heures d'insertion dans le cadre des marchés publics à plus que doublé (13,14 % en 2018 et 33,73 % en 2019).

Après en avoir pris connaissance, le Conseil d'Agglomération prend acte du rapport ci-joint.

PJ : 1

Le Conseil d'Agglomération prend acte du rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

CERTIFIE CONFORME
Le Président

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. JORDAN', is written over a horizontal line.

Fabian JORDAN

Rapport annuel sur la situation
en matière d'**égalité** entre les
FEMMES et les
HOMMES



Octobre 2020



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
1. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE	4-10
1.1. Les principaux indicateurs d'égalité	6
• Part des familles monoparentales	
• Taux de scolarisation par tranche d'âge	
• Taux de scolarisation sur la population totale	
• Niveau de diplôme	
• Taux d'activité	
• Revenus médians par unité de consommation	
• Niveau de responsabilité dans les entreprises (cadres)	
1.2. Les évolutions de l'emploi salarié dans la région mulhousienne et le sud Alsace	10
2. LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION	11-21
2.1. Gouvernance	11
• Le conseil d'agglomération	
• La gouvernance administrative	
2.2. Ressources humaines	12
• La mixité dans les filières et les cadres d'emploi	
• Part des femmes et des hommes cadres A par filière	
• Durée et organisation du temps de travail	
• Rémunérations	
• Titularisations, promotions et avancements	
• La mixité dans le suivi des formations en 2019	
2.3. Actions menées, ressources mobilisées et orientations pluriannuelles	19
• Améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée chez les femmes et les hommes	
• Dispenser des formations dynamiques en termes d'égalité	
• Lutter contre les Risques Psycho-Sociaux	
• Détecter et gérer des situations de harcèlement	
• Inciter à la féminisation des postes au sein de la collectivité	
• Favoriser la parité femme/homme dans les compositions d'instances	
• Plan d'action pluriannuel	
3. LES POLITIQUES DE L'AGGLOMÉRATION ET L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	22-27
3.1. Le périscolaire et la Petite Enfance en tant que services à l'utilisateur peuvent favoriser l'égalité femmes-hommes	24
3.2. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail, la formation et l'emploi	26
• Aider les femmes à s'insérer professionnellement	
• Accompagner l'entreprenariat au féminin	

PRÉAMBULE



Art 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 de 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'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 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 273 564 habitants (recensement de 2017). 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.

Composé de 39 communes, dont la densité varie de 4976 habitants/km² à Mulhouse (108 999 habitants) à 46 à Petit Landau (808 habitants), le territoire réunit autour de la ville centre des communes aux fonctions mixtes - habitat, emploi, commerces - et d'autres plus résidentielles et agricoles.

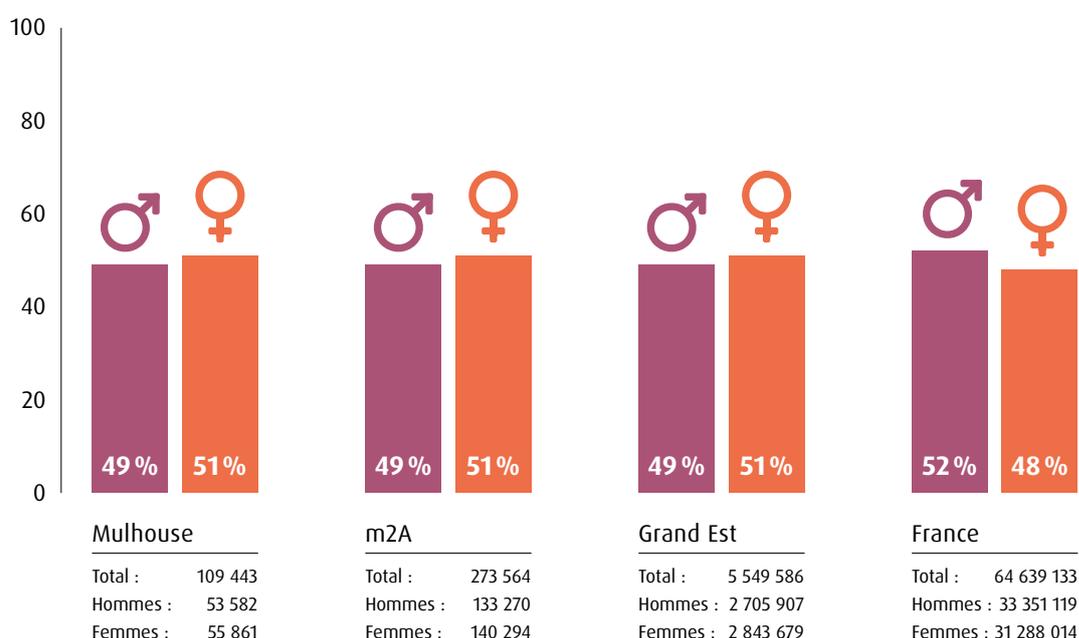
7 communes regroupent chacune plus de 10 000 habitants, Mulhouse 108 999,

Illzach 14 488, Wittenheim 14 713, Rixheim 13 421, Kingsheim 13 421, Riedisheim 12 522, et Wittelsheim 10 470.

Si m2A est la troisième agglomération du Grand Est en termes de population, derrière Strasbourg et Reims, c'est celle qui a connu la plus forte croissance entre 2008 et 2013.¹

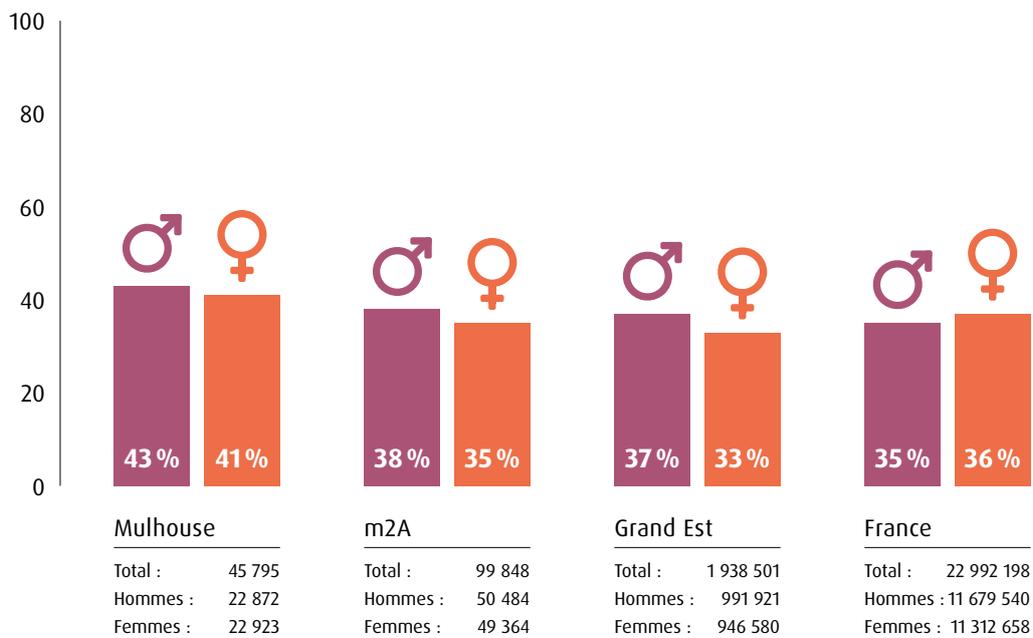
Avec un âge médian de 40 ans (35 ans pour Mulhouse, 42 ans pour le Grand Est et 41 ans pour la France), m2A se caractérise par un vieillissement structurel de sa population mais aussi par une concentration forte de jeunes et de familles nombreuses à Mulhouse. La part des moins de 30 ans diminue légèrement mais représente 35% de la population de l'ensemble de l'agglomération. La répartition par genre de la population est identique à celle constatée au niveau régional, avec une légère prédominance féminine.

Répartition Hommes / Femmes Source : Insee 2017



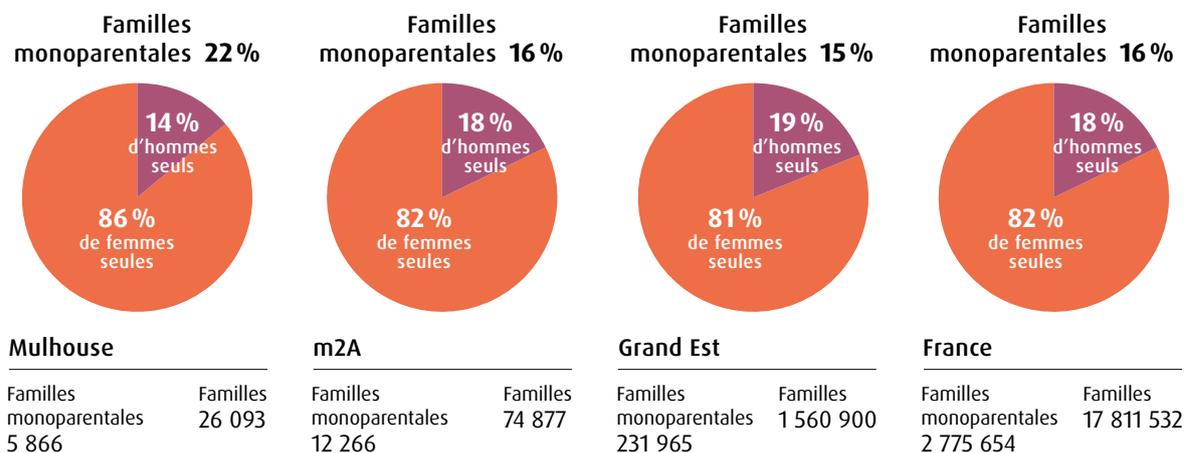
* Cf. AURM - portrait de l'agglomération mulhousienne - p.7

Répartition Hommes / Femmes de moins de 30 ans Source : Insee 2017



1.1 Les principaux indicateurs d'égalité

• Part des familles monoparentales



Dans l'agglomération mulhousienne, 1 famille sur 6 est monoparentale. C'est le cas pour plus de 22% des familles à Mulhouse. Hombourg et Riedisheim (16%), Habsheim, Illzach, Pfstatt et Wittenheim (15%) sont dans la moyenne m2A. Composées à 82% de mères seules, ce sont majoritairement des familles économiquement moins aisées et socialement plus fragiles.

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 diplôme restent faibles dans l'agglomération malgré une augmentation notable entre 2008 et 2013.

Le taux de scolarisation a légèrement augmenté avec 24% pour les hommes et 23% pour les femmes, mais reste

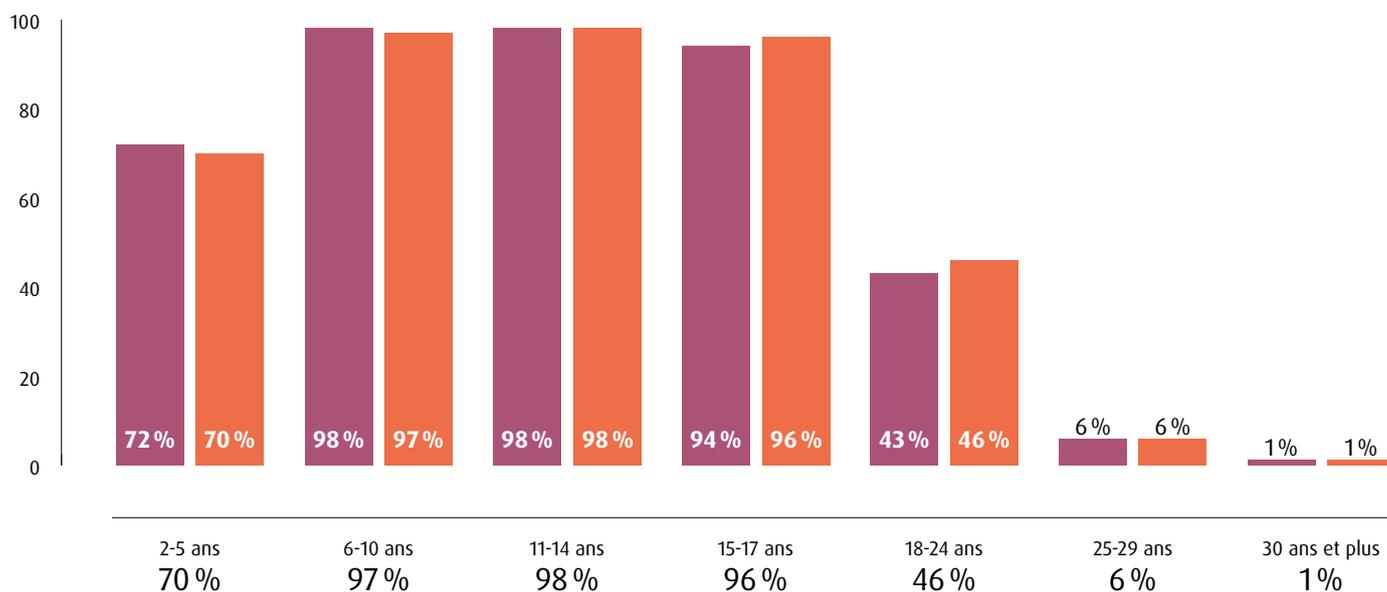
inférieur aux chiffres de Mulhouse où la proportion atteint 27 et 26%.

Concernant les niveaux de formation, 33% de filles quittent le système scolaire sans aucune qualification, soit 8% 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 (10 et 11%) Bac +3 ou 4 (7 et 8%), les parts s'équilibrent. Mais pour les niveaux Bac +5 ou plus, les hommes sont à nouveau plus nombreux (9%) que les femmes (6%).

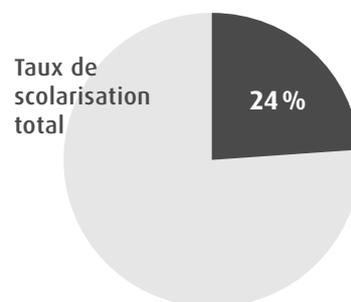
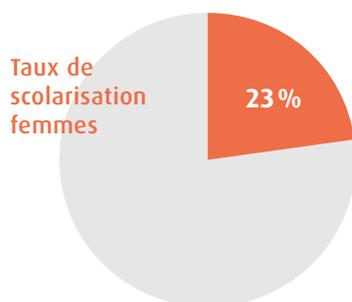
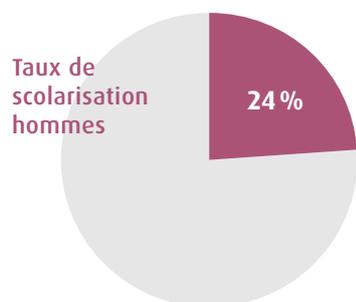
Pour les deux indicateurs taux de scolarisation et niveau de formation, la situation des femmes est moins favorable que celle des hommes. Ces éléments induisent un accès des femmes plus difficile au marché de l'emploi.

• Taux de scolarisation par tranche d'âge

Taux de scolarisation par tranche d'âge en 2017 m2A Source : RP Insee

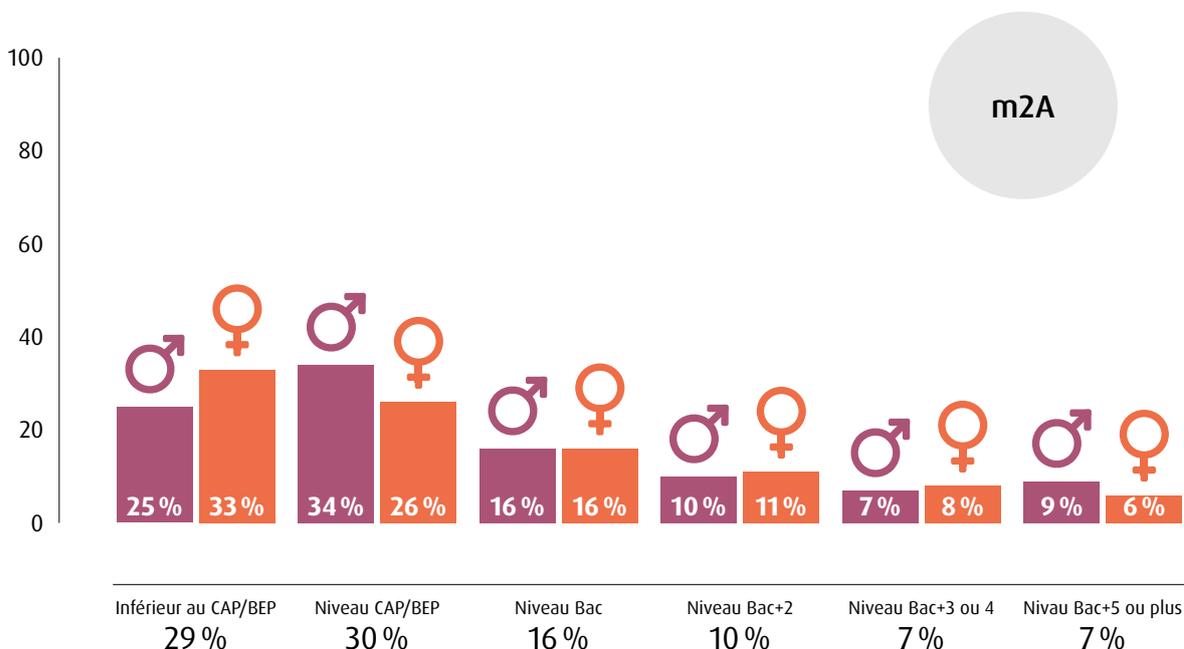


• Taux de scolarisation sur la population totale



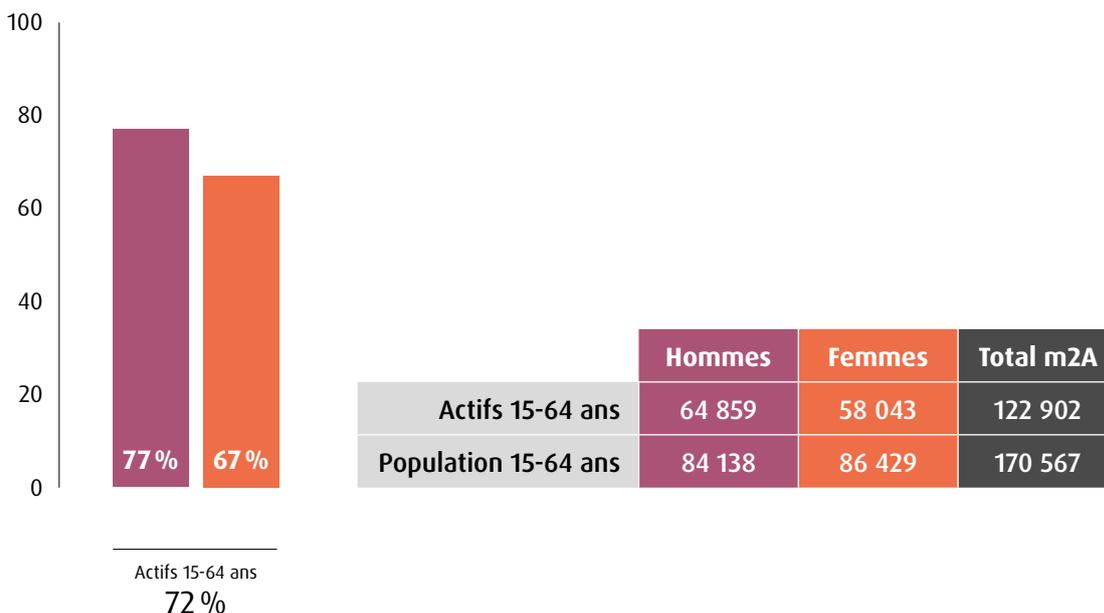
• Niveau de diplôme

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2017 Source : RP Insee



• Taux d'activité

Taux d'activité en 2017 Source : RP Insee



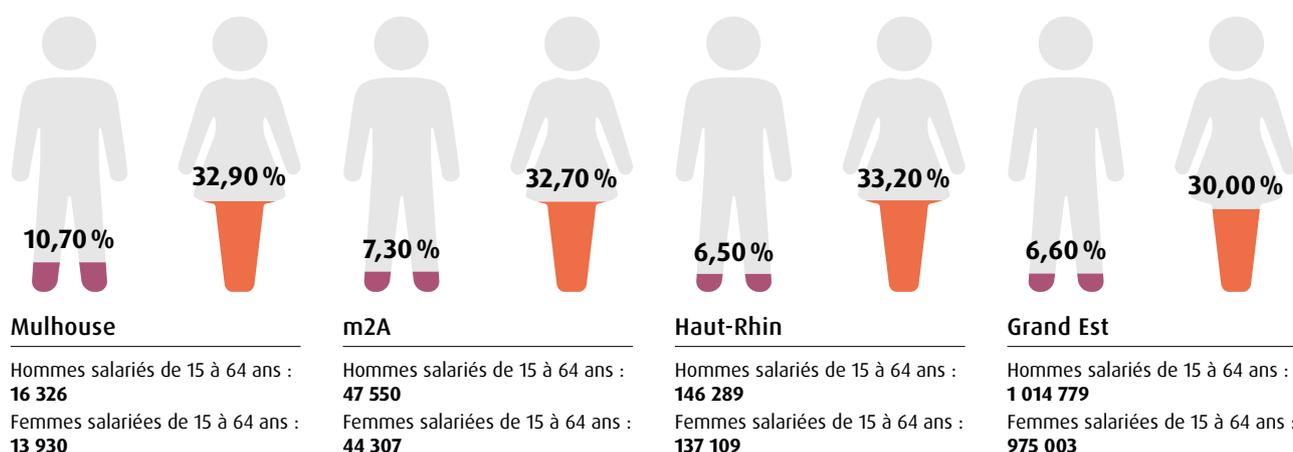
• Revenus médians par unité de consommation

Revenus médians par Unité de Consommation en 2017 m2A Sources : Insee, Filosofi

	Hommes seuls	Femmes seules	Tous ménages
Revenus médians déclarés	20 060	18 670	20 380
Revenus médians disponibles	19 500	18 800	20 520

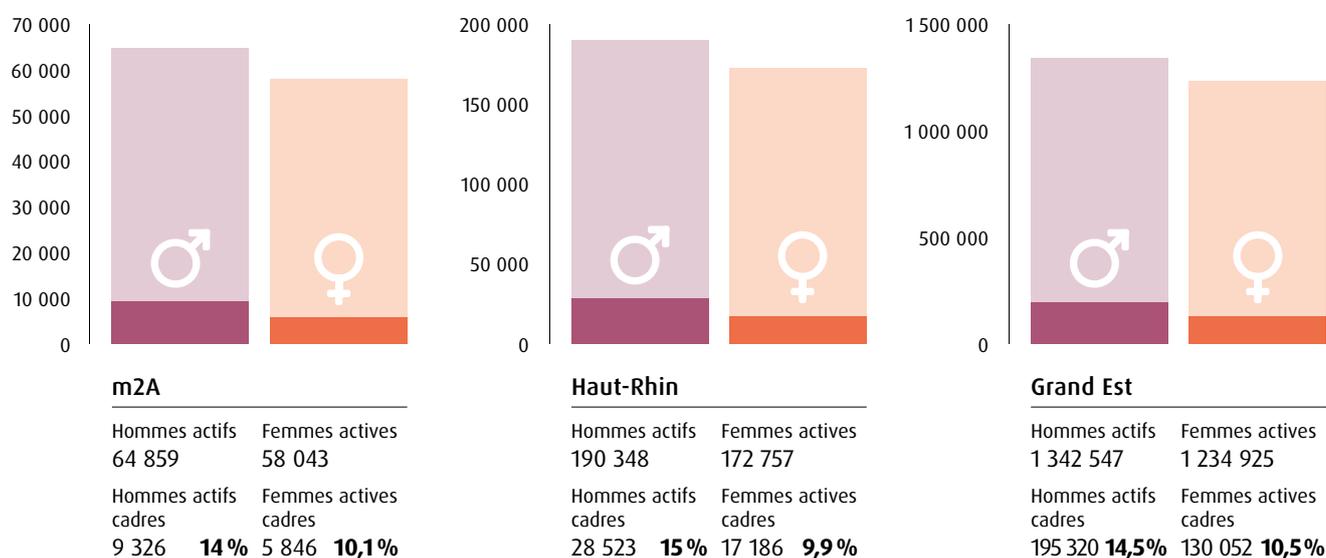
NB : le revenu médian disponible prend en compte les aides sociales.

Temps partiels 2017 Sources : Insee



• Niveau de responsabilité dans les entreprises (cadres)

Cadres 2017 Source : RP Insee

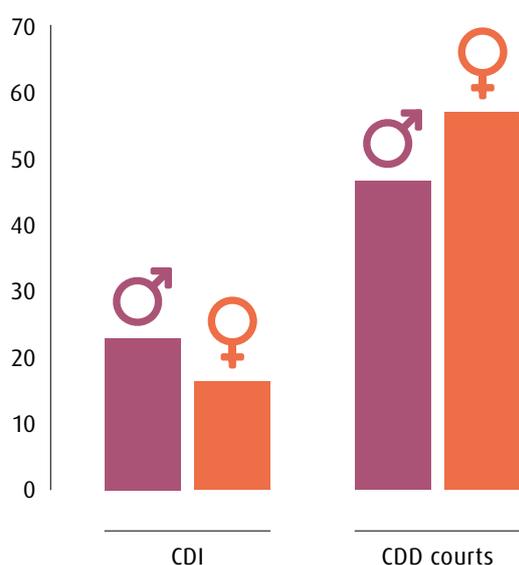


1.2. Les évolutions de l'emploi salarié dans la région mulhousienne et le sud Alsace.

L'étude, réalisée par l'Agence d'Urbanisme de la Région Mulhousienne en mai 2019⁴, sur les évolutions de l'emploi salarié dans la région mulhousienne et le sud Alsace indique une bonne santé de l'emploi salarié qui a augmenté de plus de 3300 postes depuis 2015 pour atteindre 87 260 emplois en 2018. On note ainsi une progression croissante des CDI, qui atteignent 21% des embauches.

Mais cette évolution ne profite pas de la même façon aux deux genres « Femmes et hommes ne sont pas égaux face aux types de contrats signés. Les femmes, en 2018, ne sont que 18% à bénéficier d'un CDI, soit 9 points de moins que les hommes. Elles signent beaucoup plus (62%) des contrats à durée déterminée courts que les hommes (51% des contrats).

Types de contrats selon le genre en 2018 dans la ZE de Mulhouse Source : URSSAF



[...] Le croisement du genre, de l'âge et du type de contrats montre néanmoins que les femmes de moins de 25 ans tendent à signer plus que les hommes de cet âge des CDI. »

⁴ Les évolutions de l'emploi salarié dans la région mulhousienne et le sud Alsace. AURM. Mai 2019

2. LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

2.1. Gouvernance

• Le conseil d'agglomération

Le conseil d'agglomération compte 103 conseillers communautaires, dont 1 président, 15 vice-présidents, 43 conseillers communautaires délégués.

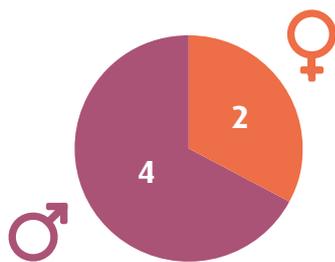
L'observation de sa répartition par genre montre que le mode d'élection fixé par la loi du 17 mai 2013, distinct pour les communes de plus et de moins de 1 000 habitants, ne permet pas de garantir la parité dans le conseil d'agglomération. En effet, les femmes n'y sont que 41, soit 40%.

Dans les fonctions exécutives, la part des femmes est d'un peu plus de 36% : 2 vice-présidentes sur 15, 19 conseillères communautaires déléguées sur 43.

• La gouvernance administrative

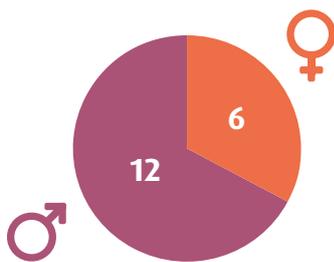
L'administration communautaire est mutualisée avec la Ville de Mulhouse et l'organigramme reflète, indépendamment de la collectivité de rattachement de chaque cadre, la situation des deux genres dans les fonctions les plus proches du stratégique.

Au 31 décembre 2019, si la parité femmes hommes pour les postes de chef de service est atteinte avec 50,65% de femmes, elle baisse à 33% pour les postes de direction et 33% pour les postes de DGS/DGA.



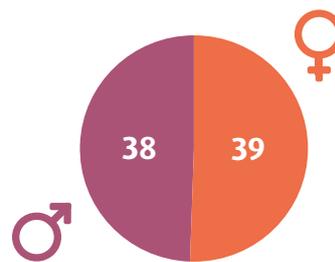
DGS et DGA*

Part des femmes 33%



Direct-trices-eurs

Part des femmes 33%



Chef-fe-s de services

Part des femmes 50,65%

2.2. Ressources humaines

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

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.

La communauté d'agglomération 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.

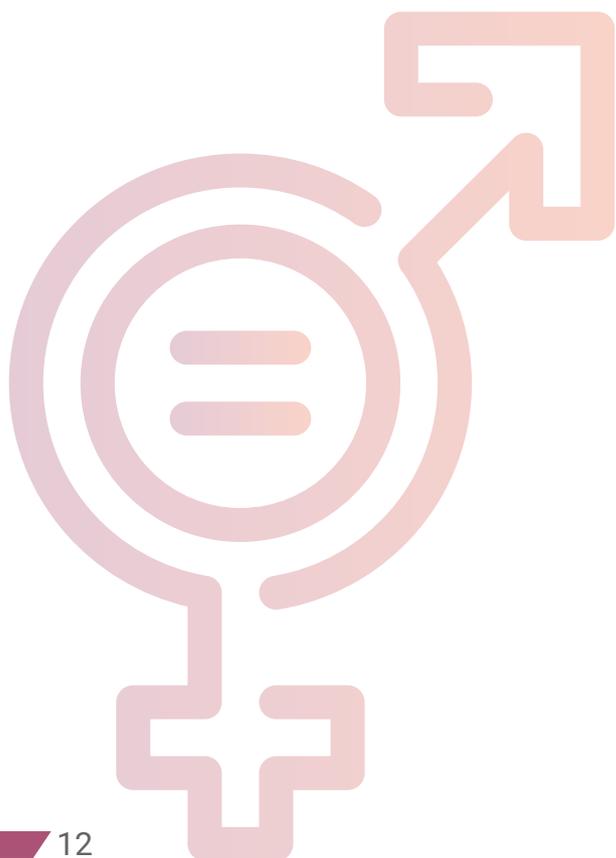
m2A a passé une convention de mutualisation avec la Ville de Mulhouse. Certains services sont ainsi mutualisés, principalement les services fonctionnels dont les activités concernent à la fois la Ville de Mulhouse et m2A, tels que les ressources humaines (dont la paie), le service juridique, les finances, le secrétariat général...

Les services mutualisés fonctionnent avec du personnel employé par m2A.

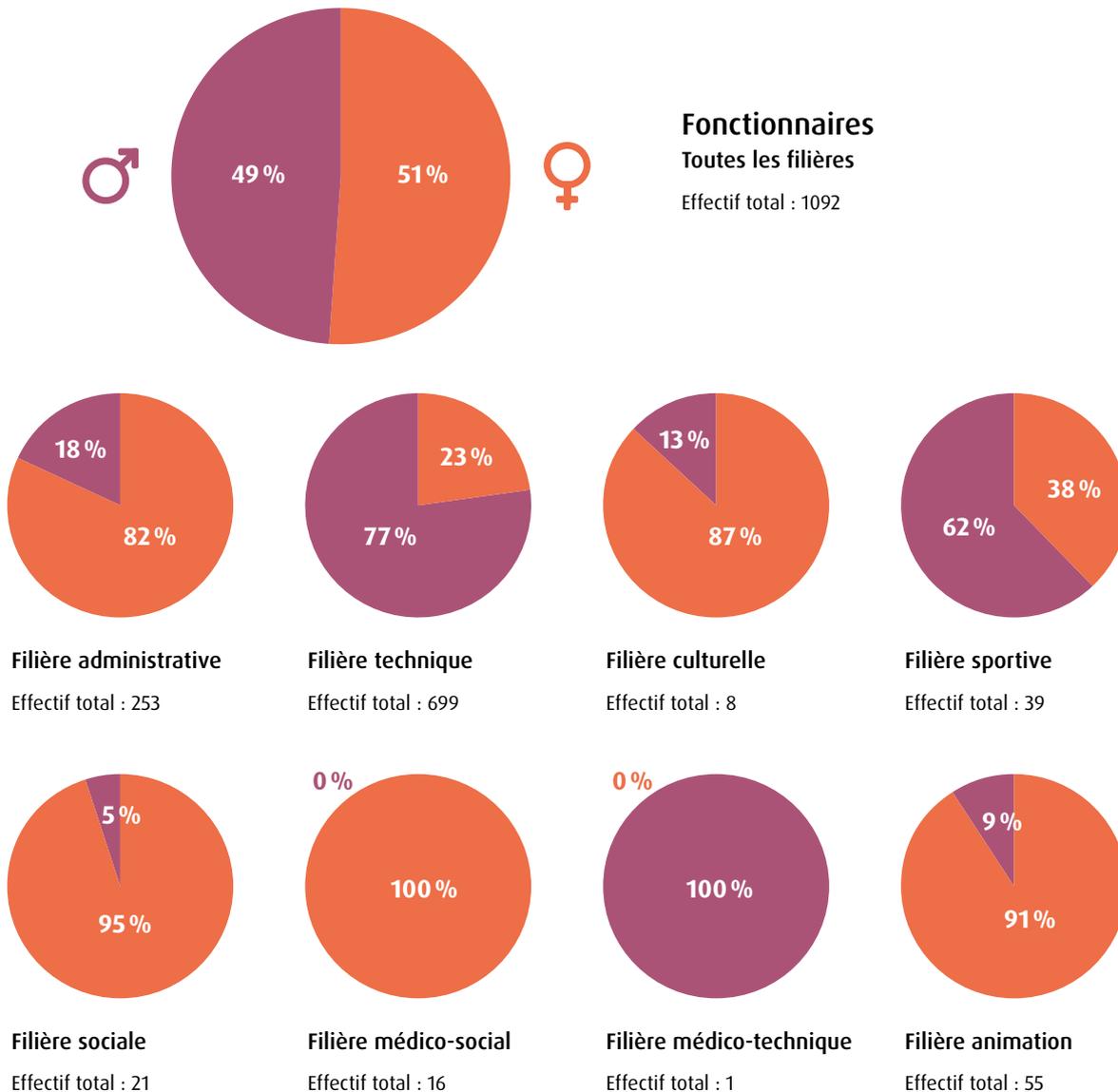
Le présent rapport porte sur le personnel employé par m2A pour les services de sa compétence ainsi que pour les services mutualisés.

Les données sont extraites du bilan social, reflet de l'activité de m2A au 31 décembre 2019.

Les effectifs de m2A s'élèvent à 1.331 agents dont 47% de femmes (moyenne réalisée avec les agents fonctionnaires et contractuels).



• La mixité dans les filières et les cadres d'emploi – Fonctionnaires



Dans la catégorie des fonctionnaires, avec 84 femmes et 67 hommes, les femmes représentent 56% des catégories A.

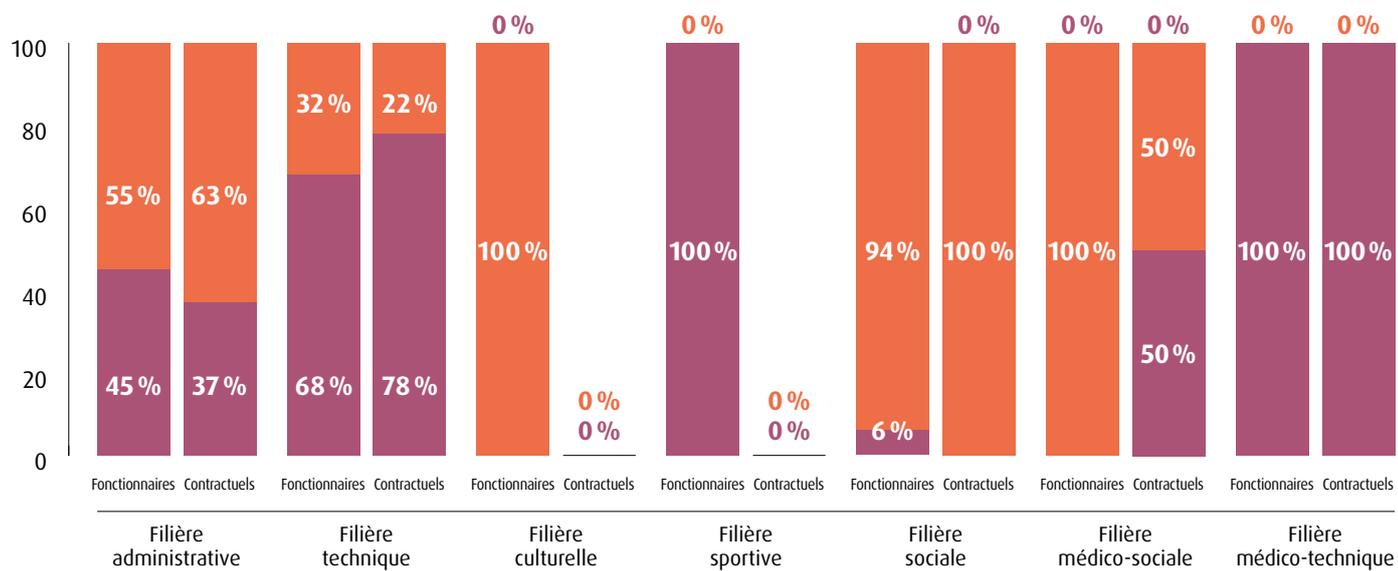
Avec 80 femmes et 94 hommes, elles sont 46% des catégories B.

Avec 306 femmes et 461 hommes, elles constituent 40% des catégories C.

La filière technique représente 64% de l'effectif total mais les femmes n'y sont présentes qu'à 23%, en revanche elles sont majoritaires dans la filière administrative à 82%.

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

• Part des femmes et des hommes cadres A par filière

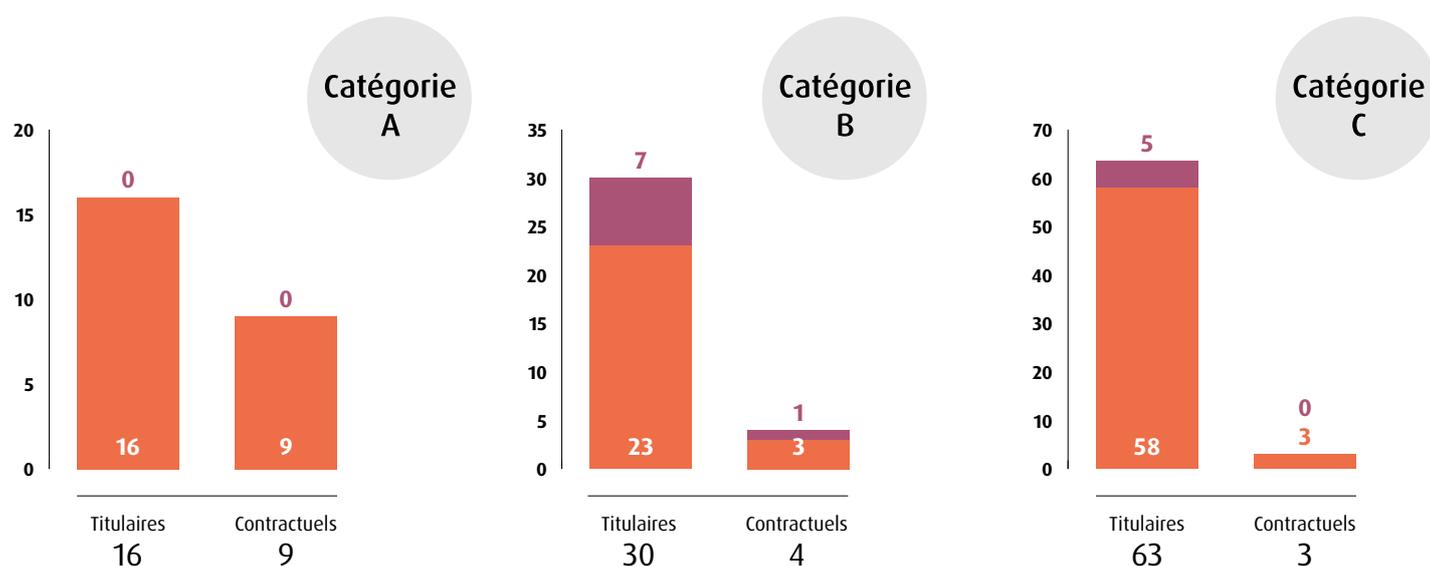


• Durée et organisation du temps de travail

Les temps partiels (le poste est calibré à temps complet mais l'agent a choisi de travailler sur un pourcentage de 90, 80%....) :

En 2019, 90% des temps partiels ont été pris 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 confondu). Il faut toutefois relever qu'il s'agit avant tout de choix personnels dont les motivations sont complexes.



Le congé parental (fonctionnaires et contractuels) :

La totalité des 23 congés parentaux ont été pris par des femmes ; l'année 2019 illustre une tendance constante.

Les congés pour enfants malades en 2019 :



Ce sont principalement les femmes qui, à 70%, ont eu besoin de congés pour enfant malade en 2019, pour un nombre de jours représentant 72% de ceux

octroyés.

Les hommes prennent en moyenne 2,77 jours contre 2,98 pour les femmes.

• 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.

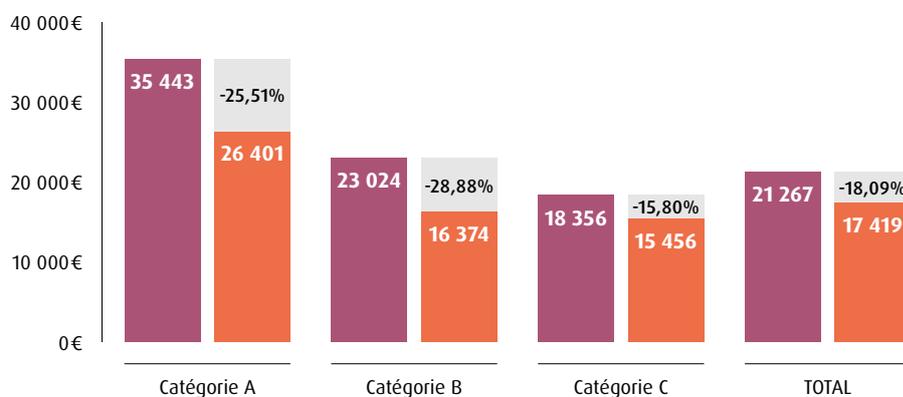
Cette situation s'explique par un déroulement de carrière impacté par la maternité avec une forte incidence sur le temps de travail (davantage de temps partiels, de temps non complets, moindre réalisation d'heures supplémentaires) et donc sur le montant de la rémunération.

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

L'impact du temps de travail est néanmoins le plus lourd.

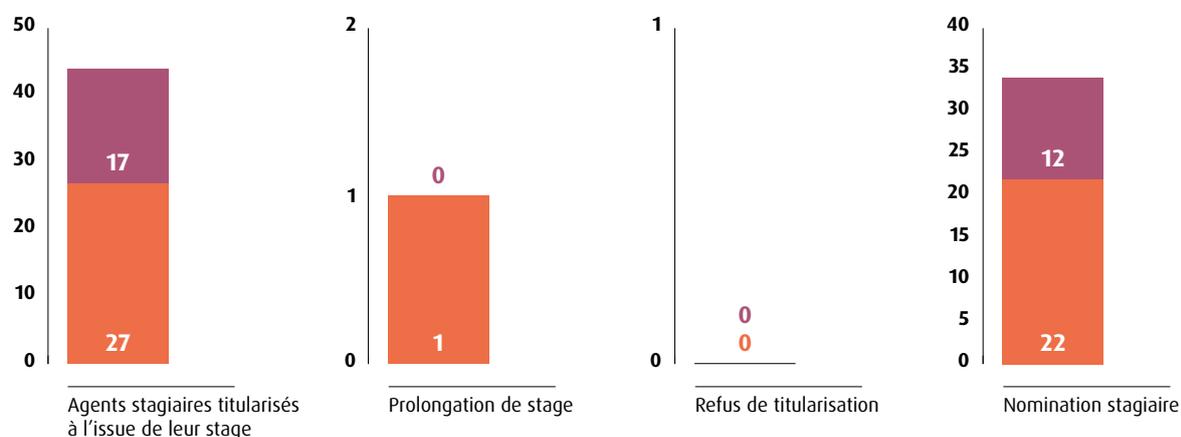
Le tableau ci-dessous étudie les masses salariales respectives en équivalents temps plein et met en lumière un écart de rémunération en catégories A, B et C. Sur l'ensemble des trois catégories, ce sont les filières et leur régime indemnitaire qui creusent l'écart.

Rémunération nette moyenne par ETP

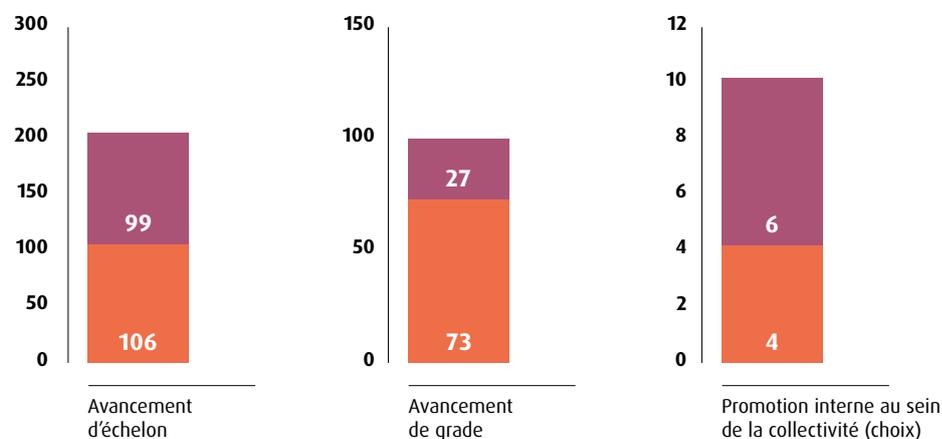


• Titularisations, promotions et avancements

Titularisations et stages au cours de l'année 2019

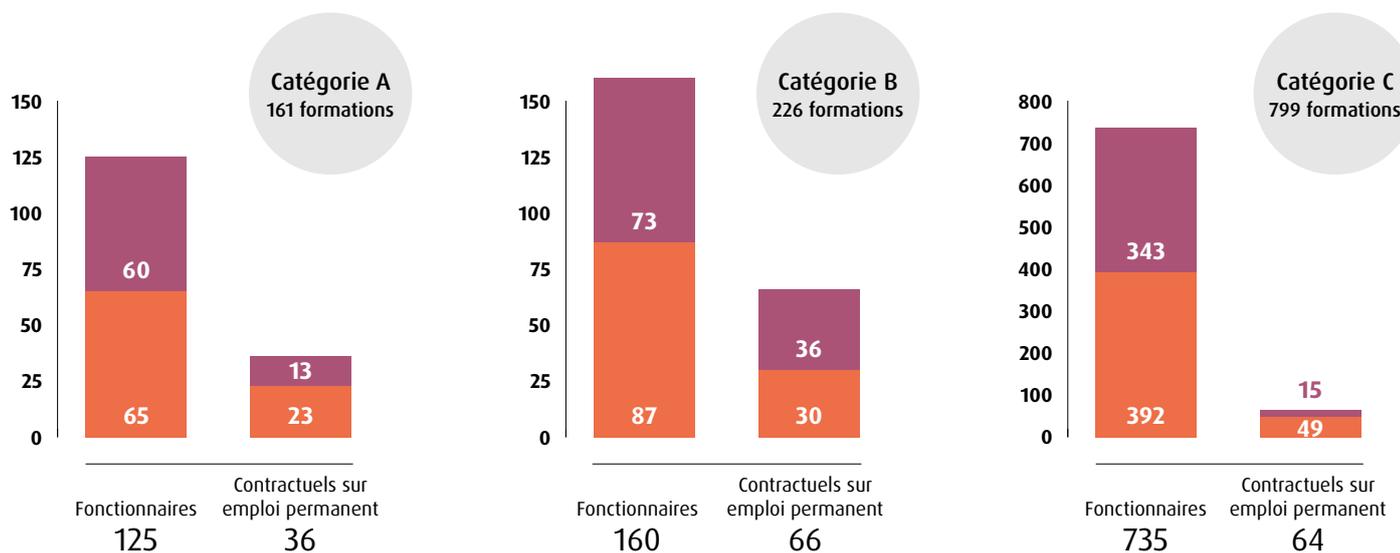


Avancements, promotions, concours



En 2019, les femmes ont moins bénéficié de promotion interne que les hommes. Elles sont cependant 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 en 2019



Au total avec 53,6% les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir suivi une formation.

La catégorie C avec 67% est celle qui en a le plus bénéficié et parmi elle, majoritairement les femmes avec 53.6%.



2.3. Actions menées, ressources mobilisées et orientations pluriannuelles

- **Améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée chez les femmes et les hommes**

- **Encourager la réduction des différences de temps de travail entre femmes et hommes**

Au sein des agents de m2A, la quotité du temps de travail des femmes reste inférieure à celui 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 leurs fonctions et leurs disponibilités, que les femmes, modifiant ainsi la structure et le montant des salaires.

La mise en œuvre du télétravail permettra de concilier plus facilement l'activité professionnelle avec les obligations familiales qui restent encore souvent l'apanage des femmes. Le télétravail a été expérimenté en 2018 pour 27 agents à m2A. Cette mesure concernait 16 femmes et 11 hommes.

- **Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

La maternité a une incidence sur le temps de travail et sur le déroulement de carrière (interruption de carrière, temps partiel choisi) et par conséquent sur la rémunération et sur la pension de retraite.

La naissance d'un enfant est un facteur important dans les inégalités entre les femmes et les hommes sachant que cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

Des facteurs sociologiques et culturels sont à l'œuvre. Les femmes peuvent se montrer moins intéressées par des postes à responsabilité, par autocensure ou par anticipation de difficulté de conciliation vie professionnelle/vie familiale. La disponibilité apparaît également souvent comme un frein.

Le télétravail peut également s'avérer intéressant à ce titre.

Cf. également infra « Mettre en place de la sensibilisation /information ».

- **Dispenser des formations dynamiques en termes d'égalité**

- **Formations annuelles**

La formation est le lieu privilégié de prise de conscience et de discernement des agents de la collectivité. C'est là que se construit leur posture et se concrétise leur ouverture d'esprit.

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

Ce module sur la discrimination est également déployé auprès de l'ensemble du personnel de la Direction Environnement et Services Urbains, à leur demande.

- **Mettre en place de la sensibilisation/information**

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 8 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.

Désormais, la loi de transformation de la fonction publique (n°2019-828, article 85) prévoit, au bénéfice de tout fonctionnaire territorial placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, le maintien de ses droits à avancement pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière au titre de ces deux positions.

De manière plus générale, les actions de communication, de sensibilisation et de formation gagneraient à être développées, par exemple :

- sur la place des hommes et la parentalité ; pour diminuer la charge associée aux femmes et la partager avec les hommes.
- collaborer avec le CNFPT pour qu'une sensibilisation et/ou formation, à l'égalité professionnelle femmes-

hommes dans le déroulement des carrières de la Fonction Publique, soit incluse dans les formations obligatoires à la prise de poste.

• **Lutter contre les Risques Psycho-Sociaux**

Les managers de toute catégorie (A, B et C) suivent 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.

• **Détecter et gérer des situations de harcèlement**

Tout agent plaignant peut s'adresser à la direction des ressources humaines qui instruit une enquête interne et le cas échéant, ouvre une procédure disciplinaire.

Une réflexion peut être engagée pour normaliser et faciliter les signalements.

• **Inciter à la féminisation des postes au sein de la collectivité**

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

32% des ingénieurs à m2A sont des femmes, la proportion a légèrement augmenté (31,48% en 2017).

• **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 qu'autres seront essentiellement féminins.

Désormais, la loi de transformation de la fonction publique (n°2019-828, article 83) 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.

• **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 la Ville de Mulhouse et a été respectée à l'occasion des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

• **Plan d'action pluriannuel**

La loi de transformation de la fonction publique (n°2019-828, article 80) rend obligatoire pour les employeurs publics la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable, comportant au moins 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. Il est à réaliser pour le 31 décembre 2020.

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 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'entreprenariat des habitants et par là même 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 périscolaire. Elle offre ainsi près de 5000 places en multi-accueil et auprès d'assistantes maternelles, et reçoit plus de 10 000 enfants en périscolaire.

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 allant jusqu'à 18h30 le soir pour les périscolaires et jusqu'à 19 heures pour certains établissements du jeune enfant.

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 ...)
- Mise à disposition d'ouvrages de littérature jeunesse sur cette thématique

A noter que, dans les structures Petite Enfance ou périscolaire, les activités ou jeux proposés aux enfants sont, quel que soit le thème, proposés à l'ensemble des enfants, sans préjugés ou prédestination.

m2A compte 102 sites périscolaires dont 68 en gestion directe et 34 en gestion déléguée, pour 8047 places sur le temps de midi et 5207 pour le temps du soir. Le personnel du périscolaire est à 85% majoritairement féminin.



3.2. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail, la formation et l'emploi

• Aider les femmes à s'insérer professionnellement

Le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE), dispositif d'insertion socioprofessionnelle du territoire m2A et Ensisheim pour des publics très en difficulté, a, en 2019, accompagné 1235 Femmes (47,92 % de la file active), soit une augmentation de 2,82 pts par rapport à 2018. Ce taux est en constante évolution depuis 2017. Les femmes représentent 52,30 % des entrées dans les parcours PLIE en 2019 (dont 38,92 % sont bénéficiaires du rSa). 708 personnes ont intégré le PLIE en 2019. 1111 personnes suivies sont résidentes d'un quartier politique de la ville dont 45 % de femmes. Les femmes sont majoritaires dans la classe d'âge <26 ans et dans les personnes qualifiées ayant obtenu un diplôme à l'étranger non reconnu en France.

La durée moyenne des parcours dans le dispositif est à peu près équivalente entre les femmes et les hommes. En 2019, elle est de 30,87 mois pour les femmes alors que pour les hommes, cette durée se situe à 31,11 mois.

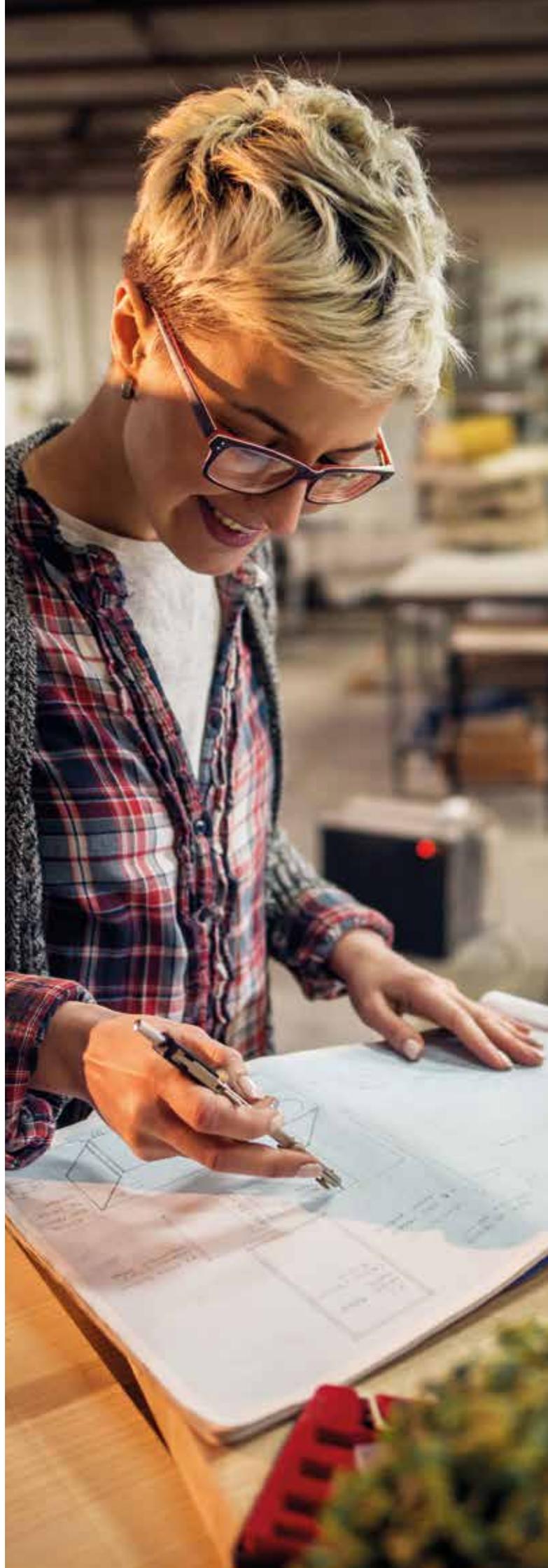
Les femmes représentent 44,05 % des sorties pour un motif « emploi ou formation ». Ce taux est en augmentation (+4 pts) par rapport à 2018. On les retrouve majoritairement dans le secteur public, associatif. Elles sont surreprésentées dans les activités de commerce, emplois administratifs, l'hôtellerie restauration, pour les secteurs d'activités principaux. On les retrouve en surreprésentation pour les embauches réalisées dans les entreprises dont la taille est située entre 50 et 199 salariés ou dans les entreprises de + 1000 salariés.



Malgré l'étroite collaboration entre les agences d'emploi et le PLIE, les femmes sont peu représentées parmi les recrutements en intérim notamment dans le secteur industriel. On constate une embellie pour les embauches de femmes en CDI et en CDD de plus de 6 mois. Pour la formation, les secteurs de formation restent les services à la personne, le commerce. On peut noter également une présence plus importante dans les qualifications liées au transport-logistique cette année. Cependant, cette année, la présence de femmes dans les sorties pour formation qualifiante est minoritaire par rapport aux autres années, mais majoritaire dans les parcours en pré-qualification.

Pour les sorties dont le motif est basé uniquement sur la formation, les femmes sont plus nombreuses que les hommes puisqu'elles représentent 52,17 % des sorties pour ce motif. Le secteur d'activité principal reste le secteur services à la personne/ petite enfance, l'artisanat, les métiers de l'audiovisuel, et le commerce. Deux femmes ont été formées aux métiers de la logistique (sur 11 personnes formées).

33,73 % des **heures d'insertion réalisées dans le cadre des marchés publics** ont été effectués par des femmes. On peut noter une très forte augmentation de cette participation par rapport à 2018 (13,14%).



• Accompagner l'entrepreneuriat au féminin

Même si la France est le sixième pays le plus favorable à l'entrepreneuriat féminin, à peine plus de 30% des créations d'entreprises en France sont le fait de femmes, et dans des secteurs d'activité peu variés (pour exemple, 17% de ces entreprises créées par des femmes l'ont été dans le commerce, contre 1% dans les activités financières). Le monde de l'entrepreneuriat est composé à ¾ d'hommes, et la culture de l'entrepreneuriat féminin n'est que peu développée.

Les freins féminins ne sont pas les mêmes que ceux des hommes. Ce sont la plupart du temps des questionnements sur le manque de temps, l'investissement trop élevé, la conciliation entre l'investissement entrepreneurial et la vie familiale, voire une auto-dépréciation des compétences.

Dans l'agglomération, toutefois, l'entrepreneuriat au féminin, avec 40% des créations d'entreprises, est au-dessus de la moyenne nationale et a déjà dépassé l'objectif national de 30%.

Sur m2A, concernant l'artisanat, la part de création d'entreprise par les femmes représente 23%, soit la même tendance qu'au niveau national.

Le territoire bénéficie en effet d'un réseau de structures d'accompagnement à la création très actif.

Enfin, France Active Alsace, structure engagée sur le territoire et basée à Mulhouse pour le Haut-Rhin, gère le FGIF (fond de garantie à l'initiative des femmes), devenu la «garantie EGALITE femmes». En 2019, sur le territoire de m2A, 38 projets ont été validés en comité pour un montant de garanti de 1 408 100 euros (sur 1 957 000 euros de prêt bancaire).

En 2020, pour la seconde édition « d'Ailes à Elles » l'appel à projet a été élargi à l'ensemble des communes de l'agglomération avec le soutien de m2A. Deux nouveaux partenaires ont été associés au projet : Sémaphore Sud Alsace et Pôle Emploi.



