



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL REGIONAL

Séance du 15 novembre 2018

Délibération N°18SP-2110

Objet Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL RÉGIONAL GRAND EST DÉCIDE

Vu le Code Général des collectivités territoriales,

- **de prendre acte** de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes de la Région Grand Est.

Strasbourg le 15 novembre 2018,

Le Président du Conseil régional

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jean ROTTNER". The signature is stylized and cursive.

Jean ROTTNER

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 2018

Préambule

Depuis 2017, le Conseil Régional, conscient que l'égalité femmes-hommes se joue tant au niveau local qu'au niveau national, a décidé de s'engager pleinement pour faire du Grand Est un territoire exemplaire en matière d'égalité.

Cette décision se base sur le constat suivant : si la place des femmes n'a cessé de progresser dans la société, il n'en demeure pas moins qu'en pratique, des inégalités d'ordre politique, économique et culturel persistent. Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales dominées par de nombreux stéréotypes, profondément ancrés dans la famille, l'organisation de la société, l'éducation, la culture, les médias et le monde du travail.

Les autorités locales et régionales, échelons de proximité, constituent ainsi un niveau particulièrement pertinent pour lutter contre les stéréotypes sexués et combattre les inégalités femmes-hommes au plus proche des administrés.

Dès 2017, cet engagement de la Région Grand Est s'est traduit dans les faits par :

- La signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, promue par le Conseil des communes et régions d'Europe ;
- La désignation d'un conseiller régional délégué à l'égalité entre les femmes et les hommes, Alexandre Cassaro ;
- La mise en place d'un comité de pilotage Egalité composé d'élus régionaux, représentant les différentes sensibilités politiques, d'agents de la Région ainsi que de personnalités qualifiées qui œuvrent au quotidien pour le statut de la femme et pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes ;
- L'évaluation du ressenti des jeunes sur l'égalité femmes-hommes, le sexisme et les violences sexistes par le biais d'une enquête anonyme en ligne ;
- L'animation, en interne, d'un réseau de « référents égalité » désignés dans chacune des directions et agences territoriales.

La Charte et ses principes

Le 15 mai 2017, la Région Grand Est a adhéré à la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

Cette Charte définit 6 grands principes, déclinés en 9 actes, que les collectivités et établissements publics intercommunaux s'engagent à respecter :

- L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental,
- Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte,
- La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique,
- L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes,
- Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes,
- Des plans d'actions et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

Ces premiers actes forts ne constituent cependant pas l'aboutissement du processus visant à l'effectivité de l'égalité mais sont les marqueurs de l'ambition régionale sur cette question, laquelle se concrétisera au premier trimestre 2019 par l'adoption d'un plan d'actions régional transversal pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, conformément aux prescriptions contenues dans la Charte.

La signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale est ainsi venue renforcer les obligations légales contenues dans la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui prévoit à terme que soit développée dans toutes les institutions publiques locales une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes, c'est-à-dire une démarche transversale visant à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans toutes les politiques déclinées par les collectivités concernées.

L'article 61 de cette loi prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport annuel doit non seulement s'intéresser au fonctionnement de la collectivité, mais également aux politiques qu'elle mène sur son territoire et aux orientations et programmes de nature à favoriser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 investit ainsi les collectivités territoriales d'une responsabilité et les soumet à un rendu-compte de leur engagement et actions dans l'ensemble de leurs champs d'intervention.

Le décret du 24 juin 2015 est par ailleurs venu préciser le contenu ainsi que le calendrier d'adoption de ces rapports annuels. Depuis le 1^{er} janvier 2017, obligation est faite aux régions, issues des regroupements, de les présenter préalablement aux débats sur le projet de budget.

Bien loin d'être une simple obligation légale, ce rapport constitue donc une photographie à un instant donné de la situation sur l'égalité femmes-hommes de la Région Grand Est. Il a pour objectif de montrer les avancées réalisées chaque année et de projeter les nouvelles actions à mener.

Ce second rapport annuel est également une nouvelle étape dans la valorisation du travail accompli par l'ensemble des directions et agents de la collectivité en faveur de l'égalité femmes-hommes sur le territoire du Grand Est, et ouvre des perspectives nouvelles pour l'année 2019.

QUELQUES NOTIONS

Egalité femme-homme

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

Genre

Outil critique permettant d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés

Stéréotypes

Attribution de caractéristiques réelles ou supposées à un groupe déterminé de personnes

Mixité

Présence de représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace

Parité

Représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle et politique

Plafond de verre

Notion décrivant la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle à partir d'un certain niveau de responsabilité

Plafond collant

Notion décrivant les femmes cantonnées à des métiers sous-payés et qui n'ont pas de réelles perspectives d'évolution professionnelle

01. Éléments de contexte régionaux

01.1. Emploi : suivant la tendance nationale, la présence des femmes progresse, y compris dans les métiers à dominante masculine¹...

Entre 1990 et 2014, le nombre de personnes occupant un emploi a augmenté de 0,3%. Comme au niveau national, cette progression ne concerne que les femmes (+26% de femmes, contre -5,2% pour les hommes sur la même période). 47% des emplois sont exercés par des femmes (contre 40% en 1990). Cette féminisation des emplois s'explique par l'évolution de la structure des emplois (destruction d'emplois occupés par les hommes et développement des emplois féminins).

La féminisation demeure cependant légèrement plus faible dans le Grand Est qu'au niveau national (48%), ce qui s'explique par une proportion d'emplois industriels, majoritairement occupés par des hommes, supérieure à la moyenne nationale.

Globalement, le nombre de métiers à dominance féminine, masculine ou mixte² n'a quasiment pas évolué depuis 1990 ; en revanche, les effectifs dans ces 3 classes ont très largement évolué : 90 000 emplois de types masculins ont disparu, alors que 175 000 emplois féminins et 68 000 emplois mixtes ont été créés.

La proportion de femme augmente globalement dans ces 3 groupes, mais décroît dans certains métiers, et notamment ceux de **l'informatique et des télécommunications qui connaissent la plus forte baisse de la féminisation** (-19 points contre -13 en moyenne nationale), alors que le marché est dynamique et que le nombre d'emploi y augmente plus rapidement que dans l'ensemble de l'économie régionale (+2% contre 0,3% par an). Avec l'essor de l'informatique, les emplois qui étaient essentiellement à l'origine des postes d'opérateurs de saisie largement occupés par les femmes, ont fortement diminué au profit de postes d'opérateurs d'exploitation, plus qualifiés et principalement occupés par les hommes.

Les femmes sont aussi de moins en moins présentes dans les métiers les plus qualifiés du domaine, même si les effectifs féminins progressent au niveau des emplois d'ingénieurs, et moins rapidement que les effectifs masculins. En 2014, ce métier ne compte que 15% de femmes, en léger recul par rapport à 1990.

Dans certains métiers peu qualifiés de la gestion et de l'administration des entreprises, de l'industrie et de l'agriculture, le recul de la féminisation s'explique par une diminution plus importante des effectifs féminins que masculins. L'industrie en particulier a perdu beaucoup de postes peu qualifiés. Ainsi, la part des femmes parmi les ouvriers non qualifiés a nettement diminué, passant de 28 à 22%.

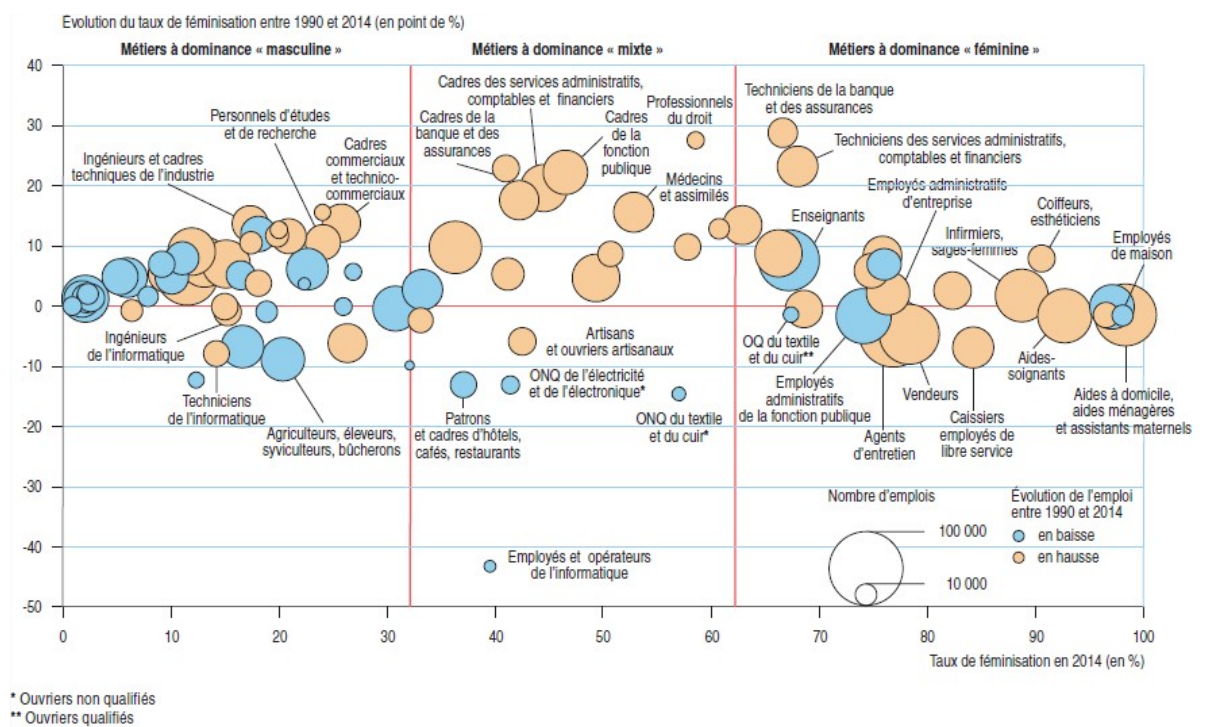
Par contre, la présence des femmes augmente particulièrement dans les métiers très qualifiés, tout en restant minoritaires. Les postes qualifiés de la banque et des assurances sont particulièrement concernés, la part des femmes augmentant de 29 points pour les techniciens et de 23 points pour les cadres.

¹ Source : Insee Analyses Grand Est n°62 décembre 2017

² Le taux de féminisation correspond à la part des emplois occupés par des femmes sur le total des emplois. Une famille professionnelle (Fap) ou un métier regroupe des professions qui font appel à des compétences communes. Elles sont réparties selon un critère de dominance basé sur le taux de féminisation du métier considéré. Les métiers à dominance féminine sont ceux pour lequel le taux de féminisation est supérieur de plus de 15 points à celui de l'ensemble des métiers. Les métiers à dominance masculine sont ceux pour lequel le taux de féminisation est inférieur d'au moins 15 points à celui de l'ensemble des métiers. Les métiers mixtes sont ceux qui ne sont ni à dominance féminine ni à dominance masculine.

Les cadres de l'administration des entreprises ainsi que ceux de l'administration publique sont toujours des métiers à dominance masculine mais la présence des femmes y est de plus en plus grande : moins d'un quart des effectifs en 1990, elles sont près de la moitié en 2014.

Enfin, les effectifs féminins augmentent plus rapidement que les effectifs masculins dans certains métiers déjà très féminisés et où l'emploi est en croissance (situation similaire dans le Grand Est et au niveau national) : enseignants, coiffeurs et esthéticiens sont principalement concernés.



01.2. ... mais les inégalités femmes-homme en matière d'accès à l'emploi, de temps de travail et de salaires sont toujours plus marquées dans le Grand Est qu'au niveau national³

Malgré une amélioration entre 1990 et 2014, les inégalités d'accès à l'emploi entre les femmes et les hommes dans le Grand Est restent parmi les plus fortes de France métropolitaine. En 2014, la part des femmes de 15 à 64 ans en emploi atteint 59,6% (proche du niveau métropolitain), soit 7,3 points inférieure à celle des hommes, ce qui fait du Grand Est la 4^{ème} région où cet écart est le plus prononcé, après la Corse, les Hauts de France et PACA.

La situation varie cependant selon les départements, en lien avec un marché du travail plus ou moins favorable pour les femmes. Ainsi, la tertiarisation de l'économie et la hausse des niveaux de diplômes ont favorisé l'emploi féminin, notamment en Alsace, dans la Marne et en Meurthe et Moselle. A contrario, le taux d'emploi des femmes en âge de travailler est particulièrement bas dans les Ardennes (53,5%), département où le secteur industriel est très présent. Les Ardennes se distinguent également par l'écart entre les taux d'emplois féminin et masculin (-11,2 point). Seuls les deux départements corses se révèlent plus inégalitaires à ce niveau. Haute Marne et Meuse sont également en bas de classement avec des écarts parmi les plus élevés de la métropole.

³ Source : INSEE Analyse Grand Est n° 67 mars 2018

Dans la région, le taux de chômage déclaré des femmes de 25 à 54 ans est proche de celui de la France métropolitaine (respectivement 12,9 et 12,6%), alors que celui des hommes y est très légèrement supérieur (11,5 et 11%). L'écart entre le taux de chômage des femmes et des hommes est un peu plus réduit qu'au niveau national, mais varie sensiblement selon les départements. Il est très prononcé en Haute Marne (plus de 3 points), dans la Meuse, les Ardennes et l'Aube. A l'opposé, la Meurthe et Moselle affiche le 2^{ème} écart le plus faible de France métropolitaine, en lien avec une présence marquée du secteur tertiaire et une part importante de femmes diplômées de l'enseignement supérieur, facteur qui favorise globalement l'insertion professionnelle.

Par ailleurs, la part des femmes de 25 à 54 ans travaillant à temps complet dans le Grand Est est l'une des plus faibles de métropole (53,6%), et l'écart avec la proportion d'hommes à temps complet y est le plus important de France métropolitaine. Toutefois, de fortes disparités existent au niveau départemental : dans le Bas Rhin, la part des femmes travaillant à temps complet est supérieure à la moyenne nationale, a contrario des Ardennes, de la Meuse, de la Moselle et du Haut Rhin où la proportion de femmes travaillant à temps complet est faible.

Enfin, le Grand Est reste parmi les régions de métropole où les écarts de salaires sont les plus importants : 20,2%, ce qui la place au 3^{ème} rang après l'Auvergne - Rhône Alpes et PACA.

C'est en Moselle et dans le Haut Rhin que la différence de salaires entre les femmes et les hommes est la plus importante. A l'opposé, en Haute Marne et dans la Meuse, elle est la plus réduite du Grand Est, mais c'est aussi dans ces 2 départements que les salaires moyens féminins et masculins sont les plus faibles. L'écart salarial est plus prononcé parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures (21%) et le plus bas pour les employés (10%).

Les femmes accèdent moins fréquemment à des postes de cadres et sont surreprésentées dans les secteurs d'activités peu rémunérateurs, tels que les métiers de la santé, des services à la personne et de la petite enfance, les métiers de secrétaire, vendeur et d'agent d'entretien.

Salaires annuels nets moyens par sexe

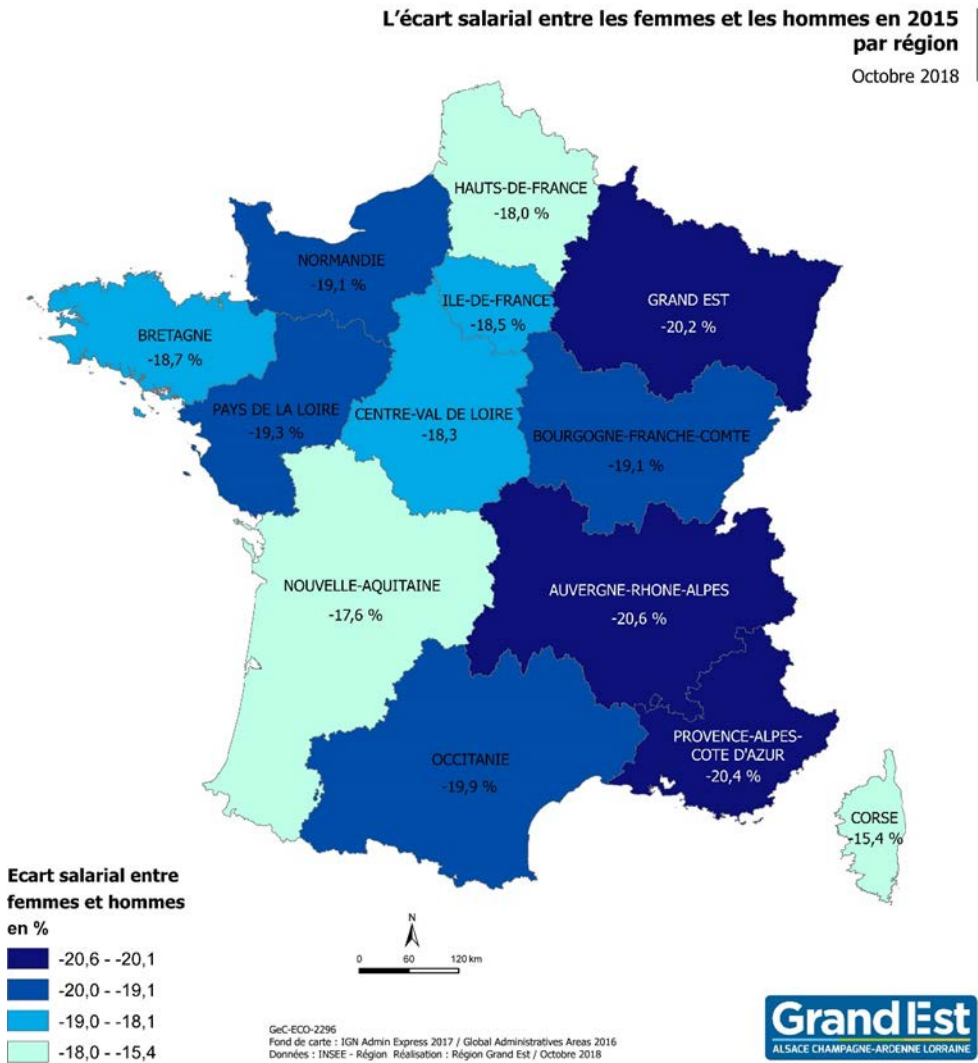
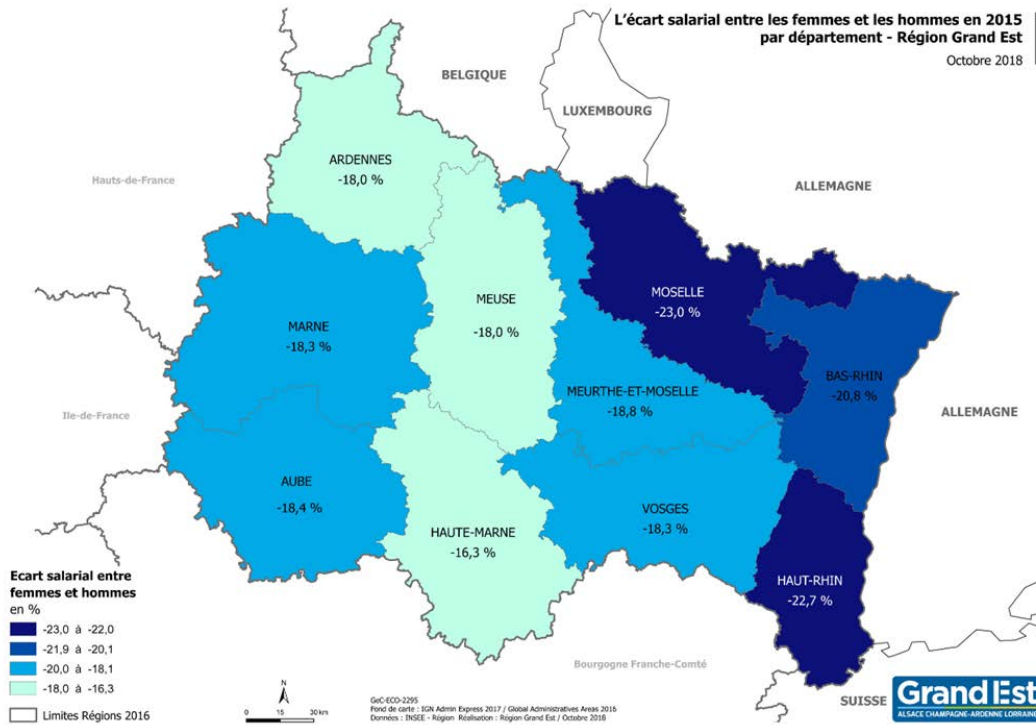
	2015			Écart en 2012 (en %)
	Femmes	Hommes	Écart (en%)	
Ardennes	20 558	25 069	-18,0	-18,6
Aube	20 514	25 133	-18,4	-18,9
Bas-Rhin	22 329	28 179	-20,8	-21,1
Haut-Rhin	21 178	27 379	-22,6	-23,1
Haute-Marne	20 097	24 019	-16,3	-16,8
Marne	22 268	27 265	-18,3	-19,0
Meurthe-et-Moselle	21 746	26 769	-18,8	-19,6
Meuse	20 041	24 419	-17,9	-18,0
Moselle	20 667	26 846	-23,0	-23,2
Vosges	20 113	24 617	-18,3	-19,8
Grand Est	21 365	26 760	-20,2	-20,7
France hors Ile de France	21 790	27 006	-19,3	-19,8
France métropolitaine	23 853	29 342	-18,7	-19,4

Note : salaire en équivalent temps plein permettant de raisonner à temps de travail égal.

Lecture : en 2015, dans les Ardennes, le salaire annuel moyen des femmes s'élève à 20 558 euros, celui des hommes à 25 069 euros, soit un écart de 18,0 %. En 2012, l'écart était de 18,6 %.

Lecture : en 2015, dans les Ardennes, le salaire annuel moyen des femmes s'élève à 20 558 euros, celui des hommes à 25 069 euros, soit un écart de 18,0 %. En 2012, l'écart était de 18,6 %.

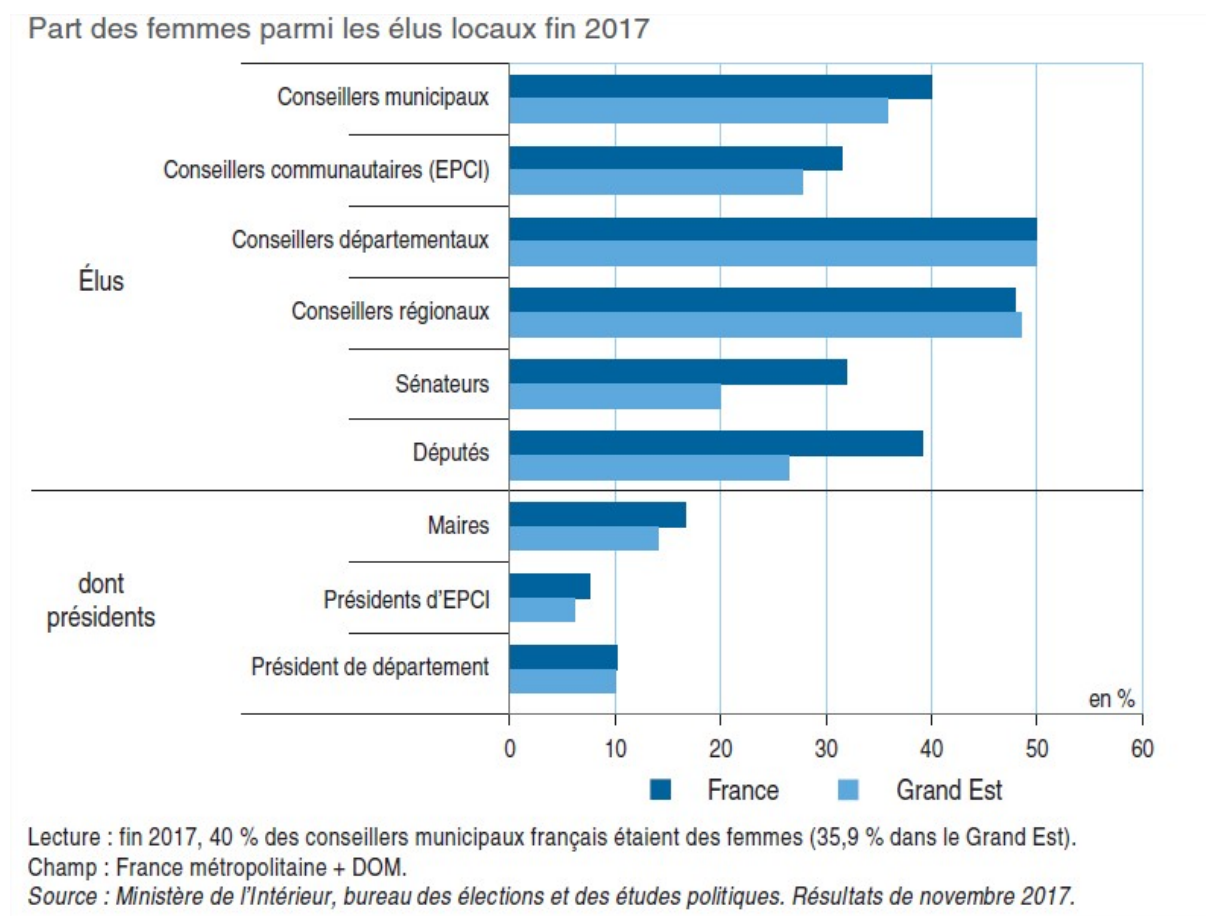
Source : Insee, DADS 2012 et 2015.



01.3. Vie politique : des femmes mieux représentées, mais minoritaires aux postes à responsabilité⁴

Grâce à l'impulsion des pouvoirs publics, la part des femmes parmi les élus locaux n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années. Elles sont aujourd'hui presque aussi nombreuses que les hommes dans les conseils départementaux et régionaux, et représentent au niveau national 4 élus municipaux sur 10.

Dans le Grand Est, la proportion des femmes parmi les élus municipaux est un peu plus faible que dans l'ensemble de la France, en lien avec un nombre de petites communes de moins de 1 000 habitants plus important, où la législation n'impose pas de stricte alternance homme – femme dans les listes municipales.

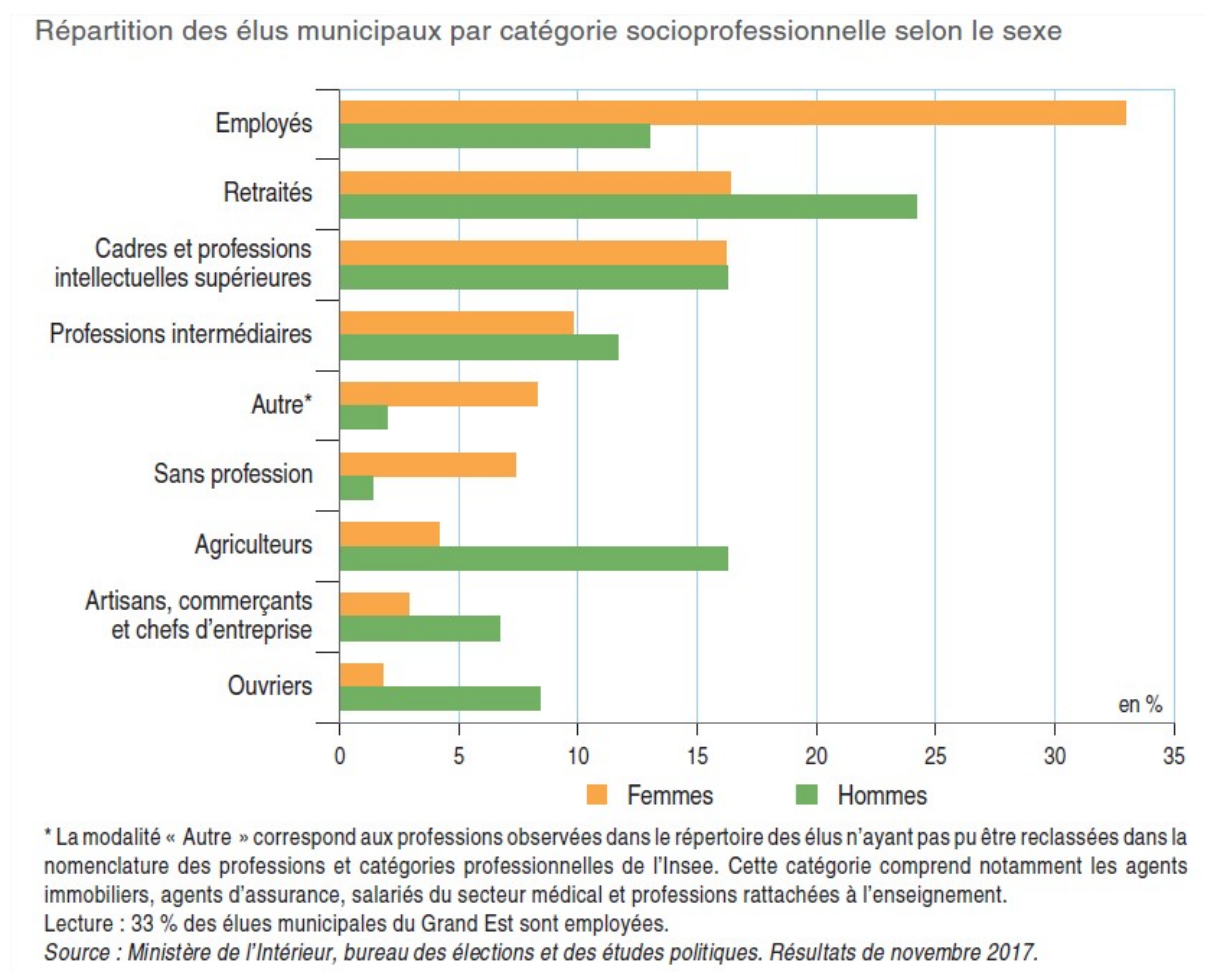


Si les femmes sont globalement bien représentées dans les assemblées locales, le partage des postes à responsabilité reste encore largement inégalitaire. En France métropolitaine, seules 4 régions sur 13 sont présidées par une femme, et un département sur 10.

Dans le Grand Est, le Haut Rhin est le seul département présidé par une femme et sur les 149 EPCI de la région, seulement 9 ont une femme à leur tête, notamment la Communauté urbaine du Grand Reims. Par ailleurs, les maires des 15 communes les plus peuplées sont tous des hommes, à l'exception de Mulhouse.

⁴ Source : INSEE Analyses Grand Est n°68 mars 2018

Signe d'un renouvellement du paysage politique, les conseillères municipales sont en moyenne plus jeunes que leurs collègues masculins. Une élue municipale de la région sur 3 est employée.



Enfin, la proportion de femmes parmi les députés du Grand Est a toujours été plus faible que dans l'ensemble des circonscriptions : sur les 49 députés de la région, on ne compte que 13 femmes actuellement, soit 26,5% (contre 39% en moyenne nationale). De même, parmi les 31 sénateurs de la région, seules 7 femmes siègent au palais du Luxembourg.

02. La situation de l'égalité femmes-hommes au sein de l'institution régionale

02.1. Etat des lieux (bilan social 2017)

Les effectifs : un taux de féminisation toujours important

Au 31/12/2017, la Région Grand Est comptait **6.218 agents titulaires/stagiaires** et **1.019 agents non titulaires occupant un emploi permanent**, soit un total de **7.237 agents**, dont **4.515 femmes** et **2.722 hommes**.

	2016			2017			Evolution 2016-2017	
	femme	homme	Total	femme	homme	Total	femme	homme
Titulaires et stagiaires	3 879	2 389	6 268	3 882	2 336	6 218	+ 0,07 %	- 2,2 %
Non titulaires	525	323	848	633	386	1 019	+ 21 %	+ 19,5 %
Dont CDI	85	65	150	85	83	168	/	+ 28 %
Total des agents occupant un emploi permanent	4 404	2 712	7 116	4 515	2 722	7 237	+2,6 %	+ 0,3 %

En 2017, les effectifs sont restés quasi identiques chez les titulaires et stagiaires mais ont augmenté de manière significative chez les agents contractuels occupant un emploi permanent : + 21 % chez les femmes et + 19,5 % chez les hommes.

Chez les contractuels, la variation à la hausse suit la même courbe pour les femmes et les hommes, mais en revanche le nombre d'agents bénéficiant d'un CDI a fortement augmenté chez les hommes (+28%) alors qu'il est resté identique chez les femmes.

	Taux de féminisation en 2016	Taux de féminisation 2017
Chez les titulaires	61,9%	62,5%
Chez les non titulaires :	61,9%	62,1%
• Agents en CDI	56%	50,6%

Le taux de féminisation a légèrement augmenté en 2017 par rapport à 2016, tant chez les agents titulaires que non titulaires à l'exception des agents contractuels en CDI passant de 56 % à 50,6%.

L'âge des agents : les femmes surreprésentées dans certaines tranches d'âge

Répartition des 6 218 agents titulaires et stagiaires

Parmi les agents titulaires et stagiaires, la tranche d'âge 50/54 ans représente, en 2017, 24,6% de l'effectif (24% en 2016).

Parmi les agents de 50 ans et plus (53% des effectifs en 2017 contre 48% en 2016), 36% sont des hommes et 64% sont des femmes.

Dans les classes d'âge de moins de 50 ans, représentant 47% des personnels de la collectivité, 60,5% sont des femmes et 39,5% sont des hommes.

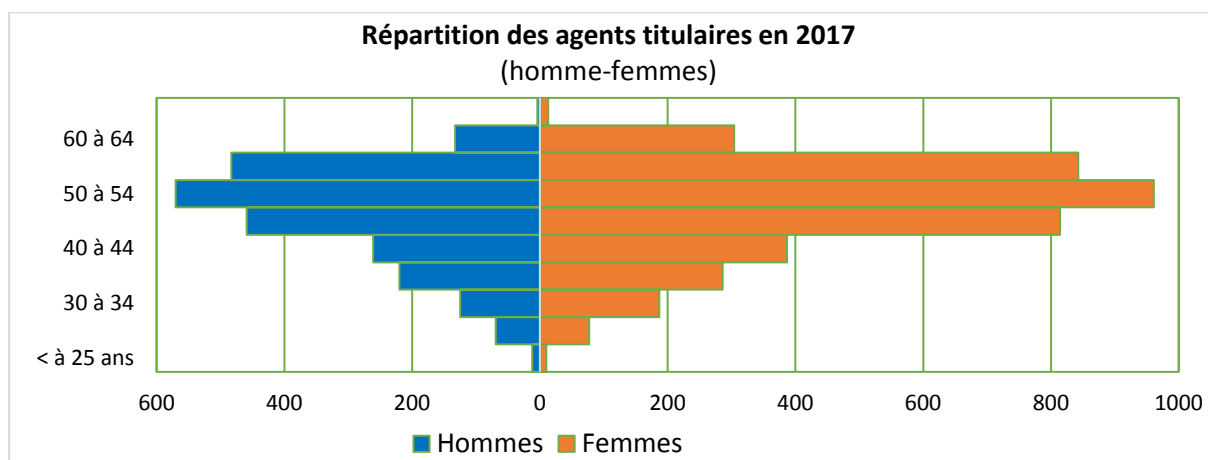
L'âge des agents

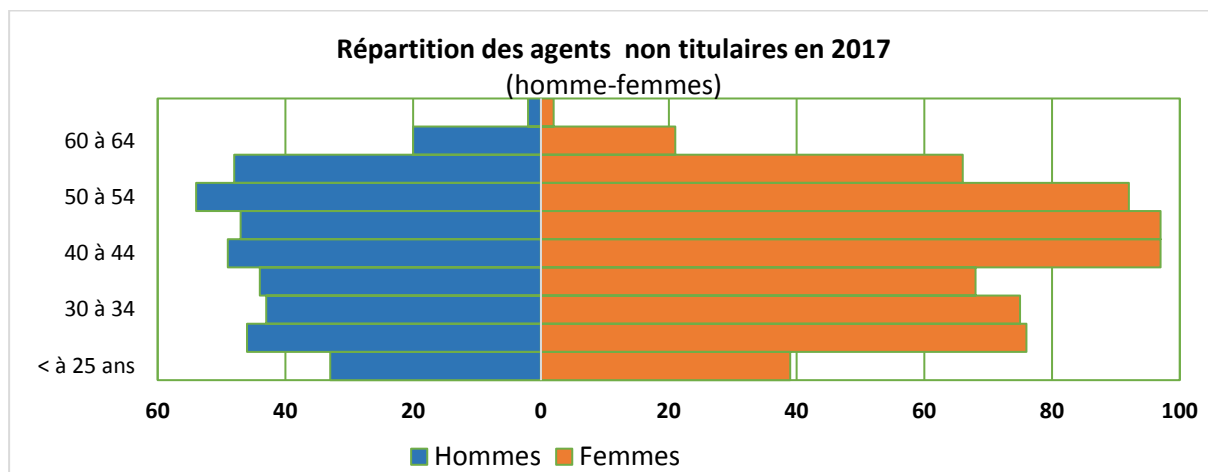
Répartition en nombre des agents par tranches d'âge et selon le statut (2017)

	hommes	femmes	total titulaires	hommes	femmes	total non titulaires
≤ 25 ans	12	10	22	33	39	72
25/29	69	77	146	46	76	122
30/34	125	187	312	43	75	118
35/39	220	286	506	44	68	112
40/44	261	387	648	49	97	146
45/49	459	814	1273	47	97	144
50/54	570	961	1531	54	92	146
55/59	483	843	1326	48	66	114
60/64	133	304	437	20	21	41
65 et plus	4	13	17	2	2	4
total	2 336	3 882	6 218	386	633	1 019

Si on considère le taux de féminisation de 62,5% chez les personnels titulaires et stagiaires, on constate que **les femmes sont sur représentées dans les tranches d'âge suivantes : 45/49 ans – 55/59 et au-delà.**

Chez les agents non titulaires, elles sont sur représentées dans les tranches d'âge suivantes : 30/34 ans et 40/54 ans.





Répartition des femmes et des hommes selon les filières : une filière administrative toujours très féminisée

Si les femmes sont majoritairement représentées dans toutes les filières, le taux de représentation varie fortement selon le type de filière. **C'est dans la filière administrative que le taux de féminisation est le plus important avec 80% de femmes.**

Si les femmes sont également majoritaires dans la filière technique (59% contre 41%), elles le sont en deçà du taux global de féminisation de la collectivité.

En 2017, l'effectif des personnels féminins a augmenté dans la filière administrative (+ 80 agents par rapport à 2016) et dans la filière technique (+ 34 agents).

Nombre et répartition des agents titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent en 2016 et 2017

	2016			2017		
	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme
Filière administrative	1 185	80%	20%	1 278	80%	20%
Filière technique	5 897	58%	42%	5 929	59%	41%
Filière culturelle	28	71%	29%	27	70%	30%
Filière médico-sociale	3	67%	33%	2	50%	50%
Hors filières	3	33%	67%	-	-	-
Filière animation	-	-	-	1	0%	100%
Total	7 116	62%	38%	7 237	62%	38%

Répartition des femmes et des hommes selon la catégorie et la filière

En 2017, dans la filière administrative, il est à noter :

- Une augmentation du nombre des femmes dans la catégorie A + (+2) avec un léger rééquilibrage au niveau du pourcentage des postes occupés entre les femmes et les hommes par rapport à 2016 : 67-33 en 2017 contre 73-27 en 2016 ;
- Une légère baisse du nombre de femmes dans la catégorie A ;
- Un maintien du ratio femme-homme dans les catégories B et C.

Dans la filière technique, les effectifs dans la catégorie A + ont diminué de 26 % en 2017 mais cela n'a pas été en proportion égale entre les femmes et les hommes : - 46 % pour les femmes et - 18% pour les hommes.

filière	Année 2016							
	catégorie A +		catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
administrative	8	22	370	169	163	13	404	36
technique	16	34	55	88	14	84	3 351	2 255
culturelle	6	2	3	3	3	2	8	1
médico-sociale			2	1				
hors filière			1	2				
animation								1
TOTAL	30	58	431	263	180	99	3 763	2 292
<i>en %</i>	<i>34%</i>	<i>66%</i>	<i>62%</i>	<i>38%</i>	<i>65%</i>	<i>35%</i>	<i>62%</i>	<i>38%</i>
filière	Année 2017							
	catégorie A +		catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
administrative	10	20	381	177	190	16	444	40
technique	9	28	58	93	19	104	3 384	2 234
culturelle	5	2	3	3	3	2	8	1
médico-sociale			1	1				
hors filière								
animation								1
TOTAL	24	50	443	274	212	122	3 836	2 276
<i>en %</i>	<i>32%</i>	<i>68%</i>	<i>62%</i>	<i>38%</i>	<i>63%</i>	<i>37%</i>	<i>63%</i>	<i>37%</i>

Agents de catégorie A et A+ exerçant des fonctions d'encadrement

La répartition femmes / hommes chez les personnels d'encadrement de catégories A, toutes filières confondues, met en évidence une sous-représentation des femmes dans la fonction d'encadrement supérieur.

	hommes	femmes	total
Directeur général des services	1		1
Directeur général adjoint	1	1	2
Secrétaire général	1	1	2
Répartition en %	60%	40%	
Directeurs	22	7	29
Répartition en %	76%	24%	
directeurs adjoints	7	19	26
Répartition en %	27%	73%	
chefs de service	67	59	126
Répartition en %	53%	47%	
TOTAL	99	87	186
Répartition en %	53%	47%	100

Si les femmes occupent majoritairement les postes de directeurs adjoints et chefs de service, les postes de direction sont occupés à plus de 76% par des hommes. En matière de recrutement, les compétences prévalent en effet sur le sexe du candidat, bien qu'à compétence égale, une femme peut être privilégiée à un homme afin de favoriser la parité et promouvoir un management plus égalitaire. Ce cas ne s'est cependant pas présenté au cours de l'année qui n'a par ailleurs enregistré que peu de recrutements, notamment au niveau des chefs de service.

02.2. Durée et organisation du temps de travail

Le temps partiel pour les titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent

Nombre de demandes accordées en 2016 et en 2017

	temps partiel	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		total		total général
		F	H	F	H	F	H	F	H	
2016	de droit	29	4	7		55	12	91	16	107
	sur autorisation	103	13	52	1	366	28	521	42	563
	total	132	17	59	1	421	40	612	58	670
2017	de droit	22	3	9		61	11	92	14	106
	sur autorisation	99	12	60	1	372	35	531	48	579
	total	121	15	69	1	433	46	623	62	685

Ce tableau est le reflet du nombre de demandes déposées et accordées ; un agent pouvant avoir fait plusieurs demandes au cours de l'année.

En 2017, sur 685 demandes de temps partiels présentées, 623 l'ont été par des femmes (contre 62 par des hommes).

A noter que toutes les demandes de temps partiel ont été accordées. En effet, la Région Grand Est a décidé d'accorder le temps partiel à tout agent qui en fait la demande, que cette demande concerne un temps partiel de droit ou sur autorisation.

Le nombre total de demandes a légèrement augmenté en 2017 (+2,2%) par rapport à 2016. D'une manière générale, les demandes de temps partiel chez les personnels de catégorie A ont baissé en 2017, tandis qu'elles ont augmenté chez les agents des autres catégories, et surtout concernant les temps partiel sur autorisation.

Le temps partiel de droit représente la minorité des temps partiels, soit 15,5%, tandis que le temps partiel sur autorisation représente 84,5% du total.

Pour mémoire, le temps partiel de droit est automatiquement accordé :

- Pour élever un enfant de moins de 3 ans,
- Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'une maladie ou d'un accident grave,
- Lorsque l'agent relève, en tant que personne handicapée, de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis de la médecine de prévention.

Le temps partiel chez les hommes et chez femmes selon la catégorie et la filière

D'une manière générale, on constate que :

- 7,7% des agents (titulaires et non titulaires à temps complet) bénéficient d'un temps partiel ;
- **92,5 % des agents à temps partiel sont des femmes ;**
- Les temps partiels de droit représentent une faible minorité des temps partiels (7,5%) ;
- Tant chez les femmes que chez les hommes, ce sont les agents de catégorie C ATTEE qui ont le plus recours au temps partiel dans la filière technique, et les agents de catégorie C dans la filière administrative ;
- La moyenne d'âge des agents à temps partiel sur autorisation est relativement élevée et se situe, en fonction des catégories, entre 43 et 53 ans.

Le temps partiel chez les hommes selon la catégorie et la filière

	hommes						total
	50%		70%	80%		90%	
	de droit	autorisation	de droit	de droit	autorisation	autorisation	
administratif							
cat A					2	3	5
cat B						1	1
cat C				1	2		3
TOTAL				1	4	4	9
Age moyen				41 ans	50 ans	50 ans	
technique							
cat A					3	1	4
cat B							
cat C					1		1
cat C ATTEE	1	2	1	1	20	3	28
TOTAL	1	2	1	1	24	4	33
Age moyen	31 ans	46 ans	51 ans	34 ans	50 ans	49 ans	
TOTAL	1	2	1	2	28	8	42

Chez les hommes ce sont majoritairement les agents de catégorie C ATTEE de la filière technique (agents des lycées) qui ont sollicité un temps partiel. La moyenne d'âge des agents ayant sollicité un temps partiel sur autorisation se situe autour de 50 ans, tandis que la moyenne d'âge des agents bénéficiant d'un temps partiel de droit est nettement moins élevée, elle est de 39 ans.

Le temps partiel chez les femmes selon la catégorie et la filière

Filière	femmes									
	50%		60%		70%	80%		90%		total
	de droit	Autorisation	de droit	autorisation	autorisation	de droit	autorisation	de droit	autorisation	
Administrative										
cat A					1	8	51	1	32	93
cat B		1				2	27		16	46
cat C	2	1	1	2	4	7	57	1	26	101
TOTAL	2	2	1	2	5	17	135	2	74	240
Age moyen	31 ans	49 ans	34 ans	52 ans	52 ans	41 ans	43 ans	30 ans	46 ans	
Technique										
cat A				1		3	9		6	19
cat B							6			6
cat C							2			2
cat C ATTEE	3	12		5	3	10	199		12	244
TOTAL	3	12		6	3	13	216		18	271
Age moyen	45 ans	50 ans		52 ans	52 ans	41 ans	49 ans		49 ans	
Culturelle										
cat A									1	1
cat B							3			3
cat C										
TOTAL							3		1	4
Age moyen							41 ans		53 ans	
Autre										
cat A				1						1
cat B										
cat C										
TOTAL				1						1
Age moyen				36 ans						
TOTAL	5	14	1	9	8	30	354	2	93	516

Les temps partiels de droit représentent 7,5 % des temps partiels chez les femmes :

- 22 bénéficiaires exercent dans la filière administrative (soit 57,9 %). Elles ont entre 30 et 41 ans et ont choisi majoritairement une quotité de temps de travail de 80% (77% des temps partiel de droit dans la filière administrative) ;
- 16 bénéficiaires exercent dans la filière technique (soit 42,1%). Elles sont âgées de 41 à 45 ans et choisissent en grande majorité la quotité de travail à 80% (81%).

Les temps partiels sur autorisation sont ultra majoritaires chez les femmes et représentant 92,5% des temps partiels :

- Dans la filière administrative, 218 femmes sont concernées : 41,3% chez les catégories C, 38,5% chez les catégories A, et 20,2% chez les catégories B. Le temps de travail à 80% est largement plébiscité avec un taux de 61,9%, mais le temps de travail à 90% est également relativement important puisqu'il concerne 33,9% des agents à temps partiel sur autorisation ;

- Dans la filière technique, 255 femmes bénéficient d'un temps partiel sur autorisation. Elles représentent la majorité des temps partiels sur autorisation (52,3%) et se répartissent de la manière suivante : 90,6% chez les catégories C ATTEE, 6,3% chez les catégories A, 2,3% chez les catégories B et 0,8% chez les catégories C.

Comme chez les personnels administratifs, le temps de travail à 80% est majoritaire (84,7%), en revanche le temps de travail à 90% n'est que très peu sollicité (7%).

La moyenne d'âge des agents travaillant entre 50 et 70% est particulièrement élevée puisqu'elle se situe entre 50 et 52 ans. Cela concerne 19 agents dont 18 de catégorie C ATTEE.

L'organisation du temps de travail ⁵

	Femmes en %	Hommes en %	Total en %
Cycle hebdomadaire			
2016 : Cycle hebdo	15	7,0	22,0
2017 : cycle hebdo	16	7,5	23,4
Cycle annuel			
2016 : cycle annuel	47,0	31,0	78,0
2017 : cycle annuel	46,4	30,1	76,6

Parmi les 7.237 agents exerçant au sein de la collectivité, le cycle de travail est organisé de manière hebdomadaire pour 23,4 % d'entre eux (les personnels d'administration) et de manière annuelle pour 76,6% (les agents des établissements scolaires et des CREPS).

12 agents ont travaillé de nuit en 2017, il s'agit des veilleurs de nuit affectés dans certains lycées.

46,4 % des femmes travaillent en cycle annuel et les horaires de travail varient selon les établissements scolaires.

En général pour le personnel d'entretien des établissements scolaires :

- Lorsque les agents sont de service du matin, la prise de service se situe autour de 6 heures et la fin de service autour de 15 heures ;
- Lorsqu'ils sont de l'après-midi, la prise de service se situe vers 11h30 et la fin entre 19h30 et 20h.

⁵ Cycle hebdomadaire : cycle de travail qui comprend 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire dont le dimanche, ainsi que les jours fériés éventuels

Cycle annuel : période pendant laquelle les temps de travail et de repos sont normalement organisés sur l'ensemble de l'année civile

Les congés maternité / adoption

	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne par agent
2016			
Titulaire	67	7 455	112,6 jours
Non titulaire	18	1 087	60,4 jours
Total	85	8 542	100,5 jours
2017			
Titulaire	85	6 733	79,2 jours
Non titulaire	17	1 369	80,5 jours
Total	102	8 102	79,4 jours
Variation 2016/2017	+ 17 agents en congés	- 440 jours	

La différence dans le total du nombre de jours accordés au titre du congé de maternité ou d'adoption est à mettre en lien avec le fait qu'un congé de maternité peut être à cheval sur 2016 et 2017.

Pour mémoire, la loi permet aux femmes de bénéficier de :

- 16 semaines de congés de maternité pour le 1^{er} et le 2^{ème} enfant (soit 112 jours) ;
- 24 à 28 semaines de congés de maternité pour le 3^{ème} enfant (de 168 à 196 jours).

Congés paternité / adoption

	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne par agent
2016			
Titulaire	36	391	10,9 jours
Non titulaire	9	92	10,2 jours
Total	45	483	10,7 jours
2017			
Titulaire	37	409	11,0 jours
Non titulaire	11	116	10,5 jours
Total	49	525	10,9 jours
Variation 2016/2017	+ 4 agents	+ 42 jours	

La moyenne des jours pris au titre du congé de paternité a augmenté en 2017 : il y a plus d'agents que l'année précédente qui ont totalement utilisé le congé de paternité.

Le compte épargne-temps (CET)

Agents disposant d'un CET en 2016 et 2017

	H	% effectif	F	% effectif	TOTAL	% par rapport à effectif global de la catégorie
2016						
CAT A	214	66,7	328	70,1	542	69,9
CAT B	27	27,3	109	60,5	136	48,9
CAT C	68	3,0	265	7,0	333	5,5
TOTAL	309	11,4	702	16,0	1011	14,2
2017						
CAT A	223	68,8	340	72,81	563	71,2
CAT B	43	35,2	124	58,49	167	50,0
CAT C	84	3,7	316	8,24	400	6,5
TOTAL	350	12,9	780	17,28	1130	15,6
2017/2016	+41	+13,3%	+79	+11,3%	+120	+11,9%

Lecture : au sein de la catégorie A (A et A+), 340 femmes disposent d'un CET en 2017, soit 72,81% de l'effectif total des femmes de catégories A et A+ lequel s'élève à 467.

On constate que :

- 16 % des agents titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent ont un compte épargne temps, ce taux est en progression par rapport à 2016 ;
- **Ce sont les femmes de catégorie A qui sont les plus nombreuses à avoir un compte épargne temps (près de 3 agents / 4 de cette catégorie) ;**
- Le taux relativement faible chez les personnels de catégorie C s'explique par le fait que parmi ces agents se trouvent les personnels de lycée dont le temps de travail est annualisé.

Nombre de CET ouverts en 2017

	H	F	total
CAT A	23	26	49
CAT B	15	31	46
CAT C	32	101	133
TOTAL	70	158	228

69,3% des comptes CET ont été ouvert par des femmes. Si on se réfère au taux de féminisation qui est de 62,4%, on peut relever une sur représentation des femmes.

Nombre de jours de CET cumulés en 2016 et 2017

	2016			2017			VARIATION
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
CAT A	4 321	5 796	10 117	4 811	6 789	11 600	+ 1 483
CAT B	486	1 600	2 086	700	2 165	2 865	+ 779
CAT C	1 445	3 443	4 888	1 791	4 444	6 235	+ 1 347
TOTAL	6 252	10 839	17 091	7 302	13 398	20 700	+ 3 609

Répartition en % des jours de CET selon la catégorie et le sexe

%	2016		2017	
	H	F	H	F
CAT A	42,7	57,3	41,5	58,5
CAT B	23,3	76,7	24,4	75,6
CAT C	29,6	70,4	28,7	71,3
TOTAL	36,6	63,4	35,3	64,7

Les femmes détiennent 64,7% des jours de CET en 2017 contre 63,4% en 2016.

02.3. La mobilité

Le fait que 2016, année de fusion des 3 collectivités, soit une année de transition destinée à évaluer les besoins en matière de recrutement, rend difficile la comparaison avec l'année 2017.

De plus, près de 56% des recrutements 2017 de la filière administrative sont liés à des transferts de compétences d'autres collectivités vers la Région Grand Est (transports, gestion des déchets, ...).

Il n'est donc pas possible d'analyser les résultats observés en 2016 et en 2017 comme le reflet d'une politique en matière de recrutement.

Dans la filière technique, chez les titulaires et stagiaires, ce sont les agents de catégorie C des lycées (ATTEE) qui ont essentiellement bénéficié de la mobilité externe, comme en 2016. Parmi les 123 agents recrutés, 73 agents sont des ATTEE (21 hommes et 52 femmes).

On opère le même constat chez les personnels non titulaires : 305 agents ont été recrutés (-17 par rapport à 2016), 262 sont des ATTEE (55% sont des femmes et 45% sont des hommes).

Recrutement des titulaires et stagiaires femmes/hommes selon la catégorie et toutes filières confondues (2017)

	recrutement direct	transfert	concours examen pro	intégration directe	retour	mutation	détachement	réintégration	total	H	F
CAT A+		1				2			3	1	2
CAT A	1	20	25	1	1	2		10	60	26	34
CAT B		36	5			1		1	43	15	28
CAT C	15	34		1	4	2		9	65	19	46
CAT C - ATTEE	46				1	4	2	20	73	21	52
TOTAL	62	91	30	2	6	11	2	40	244	82	162

En 2017, les femmes représentent 66,4 % des personnels titulaires et stagiaires recrutés. Cette proportion varie selon les catégories et les filières.

Le recrutement dans le cadre de transferts de compétence représente plus de 37 % des recrutements.

Les mutations, additionnées au recrutement direct, correspondent à 29,9% des recrutements et concernent pour la grande majorité des agents de catégorie C de la filière administrative ou technique (57%).

Parmi les catégories C, toutes filières confondues, les femmes représentent 71 % des recrutements.

Récapitulatif des recrutements des titulaires et contractuels sur emplois permanents

	2016			2017			variation 2017/2016		
	H	F	total	H	F	total	H	F	total
CAT A+	1		1	1	4	5		+4	+4
CAT A	4	16	20	41	50	91	+37	+34	+71
CAT B		5	5	19	30	49	+19	+25	+44
CAT C	2	8	10	19	50	69	+17	+42	+59
CAT C ATTEE	217	212	429	139	196	335	-78	-16	-94
TOTAL	224	241	465	219	330	549	-5	+89	+84
remplaçants	192	415	607	221	488	709	+29	+73	+102

D'une manière générale, et compte tenu de la spécificité de l'année 2016, on peut néanmoins noter que le recrutement des femmes et des hommes ne se fait pas à proportion égale selon les filières et les catégories.

Les départs

Personnels titulaires sur emplois permanents et à temps complet (2017)

Motif de départ	HOMMES				FEMMES			
	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Détachement (FPE ou FPH)	7		5	12	4	1	1	6
Dispo - congé parental	1		15	16	4	1	37	42
Mutation	3		4	7	6	1	4	11
Conges de formation			1	1			1	1
Fin de détachement	1		3	4			5	5
Démission	1	2	2	5			1	1
Retraite	6	1	69	76	5		92	97
Décès			9	9	1	1	7	9
Autre (révocation, abandon de poste, perte de nationalité,...)	1		1	2	1	2	3	6
TOTAL	20	3	109	132	21	6	151	178

En 2017, chez les personnels titulaires sur emplois permanents et à temps complet, on comptabilise 310 départs (282 en 2016). Ce sont essentiellement les demandes de disponibilités ou de congés parentaux qui ont fortement augmenté par rapport à 2016 : 58 en 2017 (16 hommes et 42 femmes) contre 18 en 2016 (4 hommes + 14 femmes).

Le nombre d'agents partis en retraite a également progressé passant de 156 en 2016 (66 hommes et 90 femmes) à 173 en 2017 (76 hommes et 97 femmes).

Personnels non titulaires sur emplois permanents et à temps complet (2017)

Motif de départ	HOMMES				FEMMES			
	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Conges de formation							1	1
Fin de contrat	2		247	249	3		446	449
Licenciement	5	1	11	17	10	1	7	18
Démission	3		3	6	2		6	8
Retraite				0			1	1
Autre (révocation, abandon de poste)	7	4	21	32	19	1	28	48
TOTAL	17	5	282	304	34	2	489	525

Chez les contractuels, le total le départ des femmes est resté constant entre 2016 et 2017 et il a augmenté de 16 % chez les hommes.

Là encore, comme pour les recrutements, la comparaison 2016 /2017 peut être délicate dans la mesure où certaines décisions ont été suspendues en 2016, le temps d'harmoniser les critères et les procédures entre les 3 anciennes collectivités. L'année 2017 a également permis de régulariser les situations de 2016.

02.4. Titularisations, promotion et avancement

Titularisations et stages

	Femmes	Hommes	Total
Agents titularisés à l'issue de leur stage	99	55	154
Prolongations de stage	7	8	15
Agents contractuels nommés stagiaires en 2017	57	35	92
TOTAL	163	98	261

62,4% des titularisations et stagiairisations concernent les femmes, cette proportion est identique au taux de féminisation.

Avancements, promotions et concours dans l'année 2017

	Femmes	Hommes	Total
Avancement d'échelon	1 466	834	2 300
Avancement de grade	415	374	789
Promotion interne au choix	5	12	17
Promotion interne (examen professionnel) ayant entraîné une nomination « stagiaire »	2	6	8
Réussite à un concours ayant entraîné une « nomination stagiaire »	7	4	11
TOTAL	1 895	1 230	3 125

Avancements de grade dans l'année 2017 par filière et catégorie hiérarchique

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Administrative	31	15	25	3	54	4	110	22	132
Technique	1	6	2	12	297	331	300	349	649
Culturelle	3	1			2	1	5	2	7
Animation						1	0	1	1
TOTAL	35	22	27	15	353	337	415	374	789

La lecture de ces 2 tableaux montre une variation dans le taux d'attribution des avancements entre femmes et hommes selon qu'il s'agit d'un avancement d'échelon, de grade, de promotion interne.

Ainsi, parmi les bénéficiaires d'un avancement d'échelon, il y a 63,7 % de femmes, alors qu'elles ne sont plus que 52,6% pour un avancement de grade et 29,4 % pour une promotion interne au choix.

En examinant les avancements de grade selon la filière et la catégorie hiérarchique, on remarque des disparités qui ne reflètent pas la proportion du nombre de femmes et d'hommes dans la filière :

- La filière administrative est composée de 80 % de femmes et elles sont 83,3% à avoir bénéficié d'un avancement de grade ;
- La filière technique est composée de 59 % de femmes et elles sont 46,2% à avoir bénéficié d'un avancement de grade.

02.5. La rémunération et le régime indemnitaire

L'année 2018 a été marquée par la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire et l'harmonisation du SIRH. Un recensement des données chiffrées et une évaluation de la situation ne sera possible qu'à compter de l'exercice 2019.

02.6. La formation

Agents titulaires, stagiaires et contractuels ayant participé à au moins une formation en 2017⁶

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	169	86	78	36	369
Catégorie B	103	48	3	5	159
Catégorie C	884	789	54	49	1 776
TOTAL	1 156	923	135	90	2 304

Pour les agents, titulaires et non titulaires de la catégorie C, les femmes représentent 52,8% des agents ayant participé à une formation. Elles sont sous représentés par rapport au taux de féminisation des agents de catégorie C (63%).

02.7. La santé au travail

Les maladies professionnelles reconnues (MP)

catégorie	2016			2017		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
nb agents en MP						
administratif cat C	1		1		1	1
ATTEE cat C	49	12	61	68	20	88
total	50	12	62	68	21	89
nb jours MP						
administratif cat C	293		293		140	140
ATTEE cat C	3 766	849	4 615	12 541	2 814	15 355
total	4 059	849	4 908	12 541	2 954	15 495

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'une reconnaissance de maladie professionnelle a fortement augmentée entre 2016 et 2017, + 43,5%.

Cette augmentation concerne aussi bien les femmes que les hommes. Comme en 2016, à une exception près, les maladies professionnelles reconnues concernent exclusivement les agents exerçant dans les établissements scolaires. Comme en 2016, la maladie professionnelle ne touche pas dans les mêmes proportions les femmes et les hommes : **77,3 % des maladies professionnelles reconnues ont été attribuées à des femmes.**

⁶ Si l'agent a suivi plusieurs formations au cours de l'année, il ne figure qu'une seule fois dans le tableau

L'examen du nombre de jours d'arrêt pour maladie professionnelle montre que **81,7 % des jours octroyés au titre de la maladie l'ont été à des femmes**. La durée moyenne d'un congé pour maladie professionnelle reconnue varie fortement entre les hommes et les femmes : **140,7 jours en moyenne pour les hommes et 184,5 en moyenne pour les femmes**.

Les accidents de service

	2016			2017		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
Nb d'agents						
Catégorie A +	1	1	2			
Catégorie A	4	1	5	4		4
Catégorie B	1	0	1	1	1	2
Catégorie C	5	1	6	2	5	7
Catégorie C ATTEE	335	190	525	268	142	410
TOTAL	346	193	539	275	148	423

Nb de jours						
Catégorie A +		51	51			
Catégorie A	190		190	30		30
Catégorie B	5		5	2		2
Catégorie C	29		29	28	56	84
Catégorie C ATTEE	6 194	3 401	9 595	11 924	4 633	16 557
TOTAL	6 418	3 452	9 870	11 984	4 689	16 673

Parmi les accidentés du travail, il y a 65 % de femmes dont 97,4% sont des agents de catégorie C des lycées. En 2016, les femmes représentaient 64,2% des accidentés du travail.

71,9% des jours de congé pour accident du travail ont été accordés à des femmes (contre 65 % en 2016).

Les accidents de trajet

	2016			2017		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
Nb d'agents						
Catégorie A +	1	1	2	1		1
Catégorie A	8	1	9	3		3
Catégorie B	1		1	6	1	7
Catégorie C	6	2	8	14	3	17
Catégorie C ATTEE	40	11	51	29	9	38
TOTAL	56	15	71	53	13	66
Nb de jours						
Catégorie A +	17	4	21			
Catégorie A	144		144	370		370
Catégorie B	26		26	239	5	244
Catégorie C	11	39	50	198	425	623
Catégorie C ATTEE	1 118	191	1 309	891	598	1 489
TOTAL	1 316	234	1 550	1 698	1 028	2 726

Le nombre d'agents victimes d'un accident du trajet a chuté de 7% entre 2016 et 2017 et dans des proportions identiques pour les femmes et les hommes. En revanche, le nombre de jours d'arrêt a augmenté, + 75,9%. Mais à ce stade de l'analyse, seule une étude plus approfondie des déclarations des accidents du trajet devrait permettre de trouver des explications à ces résultats.

En résumé, tout comme en 2016, la répartition femme / homme au regard des maladies professionnelles et des accidents du travail ne correspond pas à la répartition des effectifs. **Ce sont les agents féminins des lycées qui sont le plus touchés par les maladies professionnelles ou victimes d'accidents du travail.**

02.8. La représentativité des femmes et des hommes dans les instances de gouvernance de la Région

	Femmes	Hommes	Différentiel Femme/Homme
Conseillers régionaux	81	88	- 7
Vice-Présidences	7	8	- 1
Commission Permanente	25	30	- 5
Conseillers délégués	6	9	- 3
Présidents de commission thématique	6	8	- 2
1 ^{er} Vice-Présidents Commission thématique	4	10	- 6
2 ^{ème} Vice-Présidents Commission thématique	7	7	
3 ^{ème} Vice-Présidents Commission thématique	2	1	+ 1
Total	138	161	- 23

3. L'action de la Région en faveur de l'égalité femmes-hommes

3.1. Soutenir les actions remarquables et de promotion

Depuis la signature de la Charte, et la démonstration de l'engagement de la Région sur cette question, de nombreux projets, portés par des associations, ont été soumis à la collectivité, suscitant un réel intérêt et une formidable opportunité afin de continuer à faire progresser le statut des femmes et l'égalité des femmes et des hommes dans la société du Grand Est.

C'est ainsi que la Région Grand Est a décidé, dans le cadre de la Commission Permanente du 21 septembre 2018, de soutenir les projets suivants :

- L'association REPONSE de Vandoeuvre Les Nancy (54) pour un projet collaboratif et artistique de promotion des femmes dans les différentes sphères de la société ;
- Le CIDFF de Moselle Est pour le projet « Droit, Egalité, Mixité pour tous » : 4 axes d'actions déployés sur l'ensemble du territoire de l'est mosellan afin de favoriser l'égalité, la mixité dans la vie quotidienne et les métiers ;
- Le CIDFF de la Marne pour le projet « Transf'R toi ! » : actions sur la thématique de la mixité et de l'égalité à destination des jeunes publics demandeurs d'emploi et d'un public scolaire ;
- Le CIDFF de Meurthe et Moselle pour le déploiement de toute une série d'actions sur la thématique de l'égalité et de la mixité professionnelle, et pour le déploiement d'ateliers numériques dans le cadre de ses missions d'accès aux droits, à la formation, à l'emploi de toutes et de tous ;
- Le CIDFF du Bas-Rhin pour deux projets : « Le réseau des Ambassadeurs et des Ambassadrices de la mixité » afin de promouvoir la mixité des métiers, et « l'égalité professionnelle en action » afin d'accompagner 10 entreprises dans des démarches d'égalité professionnelle.

Pour mémoire, les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), fondés en 1972, constituent des relais essentiels de l'action des pouvoirs publics en matière d'accès aux droits pour les femmes, de lutte contre les discriminations sexistes et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2018 la Région Grand Est a décidé de poursuivre son soutien aux actions initiées par les CIDFF départementaux, avec pour ambition de bâtir, dès 2019, un partenariat durable avec l'Union Régionale des CIDFF du Grand Est.

Au-delà des actions de promotion ainsi soutenues, la Région Grand Est, désireuse d'initier une mise en réseau autour de la thématique, a été présente à de nombreux rendez-vous organisés sur son territoire :

- Le 8 mars, Jean Rottner, Président de la Région Grand Est, et Alexandre Cassaro, Conseiller régional délégué à l'Égalité Femmes-Hommes, ont célébré la Journée Internationale des Droits des Femmes en participant à une table ronde organisée par l'association masculine MiXYtés sur le thème « *#Cyber Egales : Nous les Femmes et notre liberté par le Numérique* ».

Créée en 2014, cette association réunit des femmes et des hommes, désireux de faire évoluer les mentalités et d'œuvrer à une plus grande mixité et égalité dans la société. Ce débat s'est déroulé en présence de Jacqueline Schneider, Présidente de l'association, et par ailleurs membre du Comité de Pilotage Égalité, d'intervenants associatifs mais aussi de femmes et d'hommes qui ont pu témoigner de leurs parcours d'inclusion ou de réinsertion grâce au numérique.

Cette journée a également permis à l'association MiXYtés, de présenter son projet de cyber café social et solidaire : hébergé par Etap Habitat, qui assure à Metz le logement temporaire ou permanent en chambres pour les jeunes travailleurs, étudiants et stagiaires, il permet de fournir un accompagnement au numérique par la mise à disposition de matériel informatique et la mise en place d'ateliers mixtes afin de favoriser l'insertion socio-professionnelle, ainsi que d'initier et de développer les talents ;

- Le 24 mai 2018, à l'initiative de la Région Grand Est, organisation d'une table ronde dans le cadre des Internationaux de tennis de Strasbourg autour du thème « *Existe-t-il encore des sports genrés ?* » en présence de Marièle Colas-Wies, conseillère régionale, Isabelle Wendling, ancienne internationale de handball, Clotilde Talleu, project manager au Conseil de l'Europe et auteur d'un manuel de bonnes pratiques Égalité homme-femme dans le sport, et Denis Naegelen, directeur des IS et président de Quaterback ;
- Les 5 et 6 juillet 2018, dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise du Sommet de la Grand Région 2017-2018, le ministère luxembourgeois de l'Égalité des chances a organisé une grande conférence internationale rassemblant des femmes et des hommes politiques, des représentants de la société civile et des experts du monde académique, de l'enseignement et de l'égalité entre les genres sur le sujet « *Genre et éducation* ».

Cette conférence, à laquelle a participé Nicole Muller-Becker, Vice-Présidente à la coopération transfrontalière et au développement du multilinguisme, a permis d'approfondir la question de savoir dans quelle mesure les systèmes éducatifs respectifs en France, en Allemagne, en Belgique et au Luxembourg prennent en compte les thèmes du genre et de l'égalité entre les genres.

3.2. Favoriser la mixité des métiers et des filières, et agir pour l'égalité professionnelle

Le choix des études et d'un métier restent en France très sexués (50% des femmes se concentrant sur 15% des métiers). La répartition entre métiers d'hommes et métiers de femmes n'est pas due à de moindres performances des filles à l'école ou dans les études supérieures, bien au contraire, mais à la persistance de stéréotypes de genre. Le Grand Est n'échappe pas à ce constat, le nombre de métiers à dominance féminine, masculine ou mixte n'a quasiment pas évolué depuis 1990.

Pour encourager à une plus grande ouverture de filières et de métiers, la Région Grand Est a créé un prix régional pour l'égalité et la mixité des métiers, doté de 40 000€ (100 prix individuels de 400€), dont le règlement a été adopté lors de la Séance Plénière du 28 avril 2017.

Ce prix, lancé au cours du premier trimestre 2018, était adressé aux lycéens, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle et des formations sanitaires et sociales (pour les garçons), âgés de 15 à 30 ans.

Conformément au règlement, les filles devaient être inscrites dans des filières de formation dont le taux de féminisation est inférieur à 15%. Quant aux garçons, ces derniers devaient être inscrits dans des filières de formation dont le taux de masculinisation est inférieur à 15%.

Le jury, composé des membres du Comité de pilotage Egalité, s'est réuni le 6 juillet 2018 et a retenu les critères suivants afin de désigner les lauréats :

- Répondre à un taux de mixité inférieur à 40%,
- Valoriser les parcours et choix professionnels des candidats.

143 candidatures ont été réceptionnées pour cette toute première édition du prix à l'échelle du Grand Est, 26 candidatures garçons et 117 candidatures filles.

Par décision du jury, les 26 candidatures « garçons » ont toutes été retenues ainsi que les 50 premières candidatures « filles » classées par taux de mixité croissant. Le jury a décidé d'attribuer 24 prix en complément des 76 premiers prix, dans le respect du règlement d'intervention, de sorte que l'édition 2018 a ainsi récompensé 74 filles dans des secteurs aussi variés que la maintenance aéronautique, la ferronnerie d'art, la maintenance de véhicules agricoles, le bûcheronnage, la programmation informatique et la maintenance de réseaux THD.

Ce prix est également l'occasion de travailler sur la question de la mixité des métiers et sur l'intégration de l'égalité dans les choix d'orientation professionnelle, tout au long de l'année scolaire avec les établissements et les professionnels de l'orientation.

Perspectives :

En 2019, le prix régional est appelé à s'élargir conformément au souhait exprimé par les membres du Comité de pilotage Egalité. Organisé autour de deux volets, un volet individuel et un volet collectif, le futur prix aura pour objectif d'encourager et de soutenir les parcours individuels de formation des jeunes femmes et des jeunes hommes du Grand Est, mais également de valoriser sur le territoire du Grand Est les initiatives innovantes en faveur de l'égalité femmes-hommes portées par des associations, des clubs sportifs, des entreprises, des collectivités locales et des établissements de formation.

Soutien au Robotic Girl's Day – Novembre 2018/Mars 2019

La CCI Alsace Métropole a souhaité initier un Robotic Girl's Day sur le territoire alsacien à l'instar du dispositif existant déjà en Allemagne et visant à inciter les jeunes filles à s'orienter davantage vers les métiers technologiques (numérique, robotique, industrie) à travers un cycle de conférences et des journées portes ouvertes au cours desquelles les entreprises reçoivent les filles de leurs collaborateurs, âgées de 12 à 15 ans.

La Région Grand Est a décidé d'apporter son soutien en termes de communication, médiatisation et mobilisations des entreprises.

3.3. Développer l'entrepreneuriat au féminin

En France, 40 % des créateurs d'entreprises sont des femmes. Un pourcentage en hausse de 10 points en 20 ans. Cependant, si le nombre de femmes créatrices d'entreprise augmente, elles restent moins nombreuses que les hommes. Les freins au développement de l'entrepreneuriat féminin demeurent réels :

- Les femmes sont confrontées de façon massive aux discriminations et inégalités de sexe : 80% des femmes font régulièrement face à des attitudes ou des décisions sexistes selon une étude réalisée par le CSEP en 2013 ;
- La part des tâches domestiques réalisées par les femmes reste très élevée ;
- Des différences notables existent entre les différents secteurs d'activité : les femmes créatrices d'entreprise sont sous-représentées dans le secteur de l'industrie et le domaine de l'innovation et surreprésentées dans le secteur de l'enseignement, de la santé, et de l'action sociale ;
- Bien qu'ayant un niveau de diplôme plus élevé que celui des hommes, elles ont une moindre expérience professionnelle ;
- Les projets des créatrices d'entreprise sont insuffisamment financés alors même que l'investissement de départ influence grandement la pérennité de l'entreprise.

Ces constats ont motivé la décision de l'Etat et de la Caisse des dépôts de poursuivre leurs efforts en faveur de l'entrepreneuriat des femmes et de signer un nouvel accord cadre en y associant la Région Grand Est et les organismes bancaires partenaires, BNP Paribas et les Caisses d'Épargne.

Dans le cadre de la déclinaison régionale de l'accord cadre national en faveur de l'entrepreneuriat féminin signé le 6 octobre 2017, l'État, la Région Grand Est, la Caisse des Dépôts, la Caisse d'Épargne Grand Est Europe et BNP Paribas souhaitent s'engager pour développer l'entrepreneuriat des femmes dans la région Grand Est pour la période 2018-2020.

Cette volonté partagée a amené les cinq partenaires à mettre en œuvre un Plan d'Actions Régional pour améliorer l'accès des femmes résidant dans le Grand Est à la création et à la reprise d'entreprise.

Quatre axes de travail ont été identifiés pour favoriser et développer la création et la reprise d'entreprise par les femmes :

- **Axe 1 : La création et la reprise d'entreprises par les femmes, de la sensibilisation à l'accompagnement post-crétion**
Les partenaires s'engagent à favoriser la visibilité des actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat en faveur des femmes et renforcer l'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise portés par des femmes du Grand Est dans le but d'augmenter le taux de création et de reprise d'entreprise par les femmes et d'améliorer la pérennité de leurs entreprises.

- Axe 2 : Le développement d'outils financiers
Le financement des projets portés par des femmes créatrices et repreneurs d'entreprise étant un enjeu majeur dans le Grand Est, les partenaires s'engagent à promouvoir l'ensemble des outils financiers mobilisables pour la création ou la reprise d'entreprise par les femmes.
- Axe 3 : Le développement des actions dans les territoires fragiles et auprès des publics jeunes
Les partenaires s'engagent à mettre en place des actions à destination des femmes dans les territoires fragiles : milieu rural et quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ils s'engagent également à mettre l'accent auprès de publics jeunes.
- Axe 4 : La valorisation de l'entrepreneuriat féminin par la formation, la sensibilisation et la communication
La promotion de l'esprit d'entreprendre est essentielle pour les partenaires et notamment la valorisation des femmes entrepreneures du Grand Est. Les partenaires s'engagent à mettre en avant des portraits de femmes créatrices ou repreneurs d'entreprise et à veiller à ce que l'entrepreneuriat des femmes soit pris en compte lors des événements fédérateurs de promotion de la création-reprise d'entreprise organisés sur le territoire régional.

Afin d'engager des actions concrètes en lien avec les 4 axes de la convention, les partenaires ont décidé de lancer un appel à projets commun permettant de soutenir des initiatives régionales et territoriales en faveur de l'entrepreneuriat féminin. Cet appel à projets comporte 3 volets :

- En 2018 : Volet 1 « Sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin et développement de la posture entrepreneuriale »
Le Volet 1 de l'appel à projets est conçu pour faire émerger des initiatives innovantes et expérimentales portées par des acteurs de l'écosystème de la création-reprise d'entreprise du Grand Est en lien avec la sensibilisation à l'entrepreneuriat auprès d'un public féminin. Ce volet de l'appel à projet vise à donner l'envie d'entreprendre aux femmes de la région Grand Est, à les conduire à l'émergence des projets entrepreneuriaux et à les aider à affirmer leur légitimité d'entrepreneurs et à adopter une posture de chef d'entreprise.
- En 2019 : Volet 2 « Mise en réseau des femmes créatrices ou repreneurs d'entreprise pour palier à leur isolement »
- En 2020 : Volet 3 « Développement de l'entrepreneuriat social des femmes »

Dans le cadre de la convention, les cinq partenaires s'appuieront sur une étude INSEE à paraître courant de l'automne 2018 et visant à dresser l'état des lieux de l'entrepreneuriat féminin dans la région. Elle permettra aussi d'identifier les profils et les attentes des femmes créatrices et repreneurs d'entreprise du Grand Est.

3.4. Elaborer un plan d'actions régional 2018-2020

En signant la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la Région Grand Est s'est engagée à rédiger et à adopter dans les deux ans un plan d'actions présentant les objectifs et priorités en matière d'égalité femme-homme.

Pour cela, la Région Grand Est a souhaité disposer d'un accompagnement pour, d'une part, confirmer les axes prioritaires de sa politique en matière d'égalité, validés par le Comité de pilotage Egalité (encadré), et d'autre part pour élaborer un plan détaillé d'actions concrètes sur la période 2018-2020 visant à améliorer la situation dans le Grand Est.

C'est le cabinet EGAE qui a été retenu, à la suite d'une procédure de consultation, pour mener à bien la mission d'accompagnement.

Les axes prioritaires de la politique Egalité femme-homme défini par le Comité de pilotage

1. la recherche de l'exemplarité en interne

Objectifs :

Rééquilibrer la politique de recrutement des agents, hors encadrement, en faveur des hommes ;

Pérenniser la parité existante par les chefs de service ;

Favoriser l'évolution des femmes aux postes de direction.

Enjeux :

Assurer une égalité des chances entre les femmes et les hommes ;

Lutter contre les stéréotypes en interne ;

Faire émerger les potentialités parmi les agents de la collectivité.

2. La promotion de la Charte et des politiques Egalité

Objectifs :

Tisser un réseau d'élus référents sur l'ensemble de la Région Grand Est ;

Assurer une cohérence dans la mise en place des politiques en faveur de l'égalité ;

Faire du Grand Est, la collectivité cheffe de file en matière d'égalité.

Enjeux :

Mobilisation d'un maximum d'acteurs pour des actions efficaces ;

Renforcement de la visibilité de l'action régionale en matière d'égalité ;

Partage de l'information et des bonnes pratiques entre collectivités.

3. Le soutien aux acteurs sur le territoire

Objectifs :

Identifier les principaux acteurs sur le territoire ;

Déterminer les critères de soutien aux acteurs ;

Faire connaître les dispositifs de soutien.

Enjeux :

Proposer une politique régionale lisible, visible et cohérente ;

Répondre aux sollicitations des acteurs en toute transparence ;

Aider les acteurs dont l'action a un impact concret sur les territoires.

4. La sensibilisation du jeune public

Objectifs :

Recueillir le sentiment des 15-29 ans sur l'égalité, le sexisme et les violences sexistes ;

Identifier les attentes, les préoccupations, les besoins des jeunes du Grand Est en la matière ;

Sensibiliser le jeune public aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enjeux :

Faire tomber les stéréotypes et les idées reçues ;

Préparer les jeunes du Grand Est à devenir des citoyens éclairés ;

Faire rayonner les principes républicains sur tous les territoires, dans tous les milieux.

5. Le suivi des politiques régionales

Objectifs :

Assurer un suivi de toutes les politiques régionales ;

Intégrer un volet égalité hommes-femmes dans toutes les politiques régionales structurantes ;

Assurer une information régulière sur l'actualité de l'égalité.

Enjeux :

Acculturer les élus et les services à l'égalité femmes-hommes ;

Faire respecter les engagements de la Région Grand Est en matière d'égalité ;

Partager l'information sur les points de vigilance.

Le plan d'actions comportera un premier volet de préconisations relatives à l'administration régionale et à son fonctionnement, et un second volet d'actions structurées à destination des habitants du Grand Est, à travers notamment les politiques publiques mises en œuvre à l'échelon régional.

Une priorité : la jeunesse

La jeunesse et l'éducation étant au cœur des missions de la Région, et considérant que l'information et la sensibilisation aux problématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes doivent se faire le plus tôt possible, il a été décidé de s'appuyer, en amont de l'élaboration du plan d'actions, sur une enquête auprès des jeunes du Grand Est.

L'objectif de cette enquête étant de disposer, à l'échelle régionale, d'un état des lieux des connaissances, du vécu, des perceptions et de la sensibilité des jeunes du Grand Est vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes, du sexisme, des violences sexistes et des discriminations, et de proposer des préconisations d'actions concrètes et ciblées de sensibilisation à destination de la jeunesse du Grand Est, intégrées au plan futur d'actions régional.

L'enquête a pris la forme d'un questionnaire anonyme en ligne s'adressant spécifiquement aux jeunes âgés de 15 à 29 ans. Cette tranche d'âge est la tranche d'âge cible de la politique Jeunesse de la Région Grand Est (des lycéens et apprentis jusqu'à l'âge moyen d'accession à l'autonomie selon l'INSEE).

Construit en entonnoir et structuré en parties thématiques (discriminations et inégalités, emploi et formation, stéréotypes et vie quotidienne, violences faites aux femmes, priorités pour l'avenir), le questionnaire visait à mesurer à la fois la connaissance, le ressenti et les expériences vécues par les jeunes répondants. En amorce, des questions de cadrage ont permis de croiser les résultats obtenus avec un certain nombre de variables sociodémographiques (âge, sexe, département de résidence, niveau d'étude, situation d'activité, etc.) et de contrôler la représentativité de l'échantillon. D'une durée de 6 à 7 minutes, le questionnaire se devait d'allier rapidité et simplicité de réponse et apport qualitatif du point de vue de l'égalité femmes-hommes.

L'enquête a été déployée en ligne, à partir d'un formulaire intégré sur le site web de la Région, auto-administré par les jeunes répondants sur la base du volontariat. Sa mise en ligne et son traitement ont été assurés par le cabinet Egaé, afin de garantir l'anonymat des réponses et l'objectivité de l'analyse. Le respect de l'anonymat le plus strict des répondants a été un critère de base déterminant du formulaire.

L'enquête a été diffusée en ligne pendant 4 semaines, entre le 18 mai et le 18 juin 2018. Elle a bénéficié pour sa diffusion d'outils de communication dédiés ciblant tout particulièrement les jeunes : création de visuels propres à l'enquête (déclinés sous forme d'affiche ou de cartes postales) ; mobilisation et communication via les réseaux sociaux de la Région ; diffusion à l'ensemble des partenaires Jeunesse de la Région (lycées, IFSI, CFA, organismes de formation, universités, missions locales, MJC, partenaires associatifs jeunesse... au total, plus de 1000 structures ont été informées de la diffusion de cette enquête), relais dans la presse locale (communiqué de presse, spot sur les radios jeunes du Grand Est), lancement via Facebook par le conseiller régional délégué dans le cadre d'un Festival de Cultures Urbaines. La Région a également fait le choix de l'innovation en investissant le terrain des nouveaux réseaux sociaux comme Instagram et Snapchat.

Au terme de cette période, **7 487 jeunes ont répondu**. Il s'agit là d'une participation à la fois élevée, qui dépasse les prévisions initialement formulées pour l'enquête, et très satisfaisante du point de vue de la représentativité de l'échantillon.

Cette consultation des 15-29 ans sur l'égalité femmes-hommes apparaît ainsi comme l'une des consultations les plus participatives qu'ait lancée la Région Grand Est.

Ce fort taux de participation, compte-tenu du caractère volontaire de la réponse à l'enquête, indique que la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes intéresse, touche et mobilise les jeunes.

Il laisse également à penser qu'il n'existe que peu d'espaces où les jeunes peuvent s'exprimer à ce sujet et que l'enquête a été perçue comme une opportunité de témoigner. De nombreux jeunes ont ainsi notamment profité des espaces d'expression libre du questionnaire pour relater des expériences vécues.

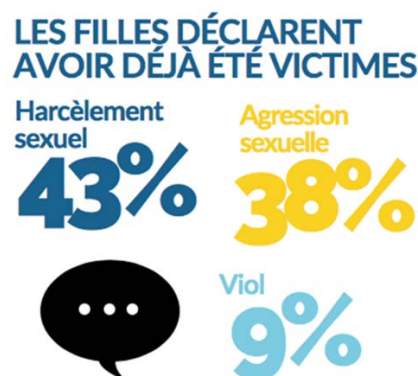
L'enquête fera l'objet d'une restitution au cours du dernier trimestre mais voici les principaux enseignements de celle-ci :

- **L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu important pour les jeunes du Grand Est** : ils sont nombreux à s'être mobilisés pour répondre à l'enquête en profitant de cet espace pour s'exprimer sur le sujet, ils sont majoritaires à considérer que c'est une thématique importante et pour laquelle ils souhaitent s'engager ;
- **Les stéréotypes et les discriminations sexistes sont une expérience courante pour les jeunes, notamment les filles** et ils sont susceptibles de s'exprimer dans une très grande diversité de situations du quotidien ;
- **Les filles et les garçons ne perçoivent pas les inégalités et les risques de discrimination avec la même intensité** ; c'est probablement la raison pour laquelle les garçons se mobilisent moins sur cette thématique (moins de réponses à l'enquête) et considèrent moins souvent qu'il s'agit d'un sujet très important ;
- **L'expérience des discriminations s'accroît avec l'avancée en âge et l'accès aux études puis à l'emploi** : garçons et filles ont mutuellement le sentiment que l'autre sexe bénéficie d'un traitement plus favorable au lycée et pendant les études, tandis que les jeunes femmes témoignent avec force de leur expérience de la discrimination dès l'entrée sur le marché du travail ;

- **Des freins spécifiques à l'égalité professionnelle se cachent dans les stéréotypes de sexe** : alors que la lutte contre les inégalités professionnelles fait partie des priorités des jeunes, ceux-ci sont porteurs des représentations stéréotypées et erronées qui risquent de reproduire les mécanismes à l'origine de leur positionnement différencié sur le marché du travail ;



- **Les jeunes femmes font spécifiquement face à des risques élevés de violences sexuelles** : les résultats de l'enquête donnent à voir une fréquence des violences sexistes et sexuelles dont les répercussions s'étendent bien au-delà des jeunes femmes victimes ;



- **Les jeunes attendent une action forte de la Région sur la thématique de l'égalité femmes-hommes**, principalement structurée autour d'un effort de sensibilisation du grand public et de responsabilisation de l'école, des entreprises et des médias.

La mission d'accompagnement est entrée dans sa deuxième phase et devra aboutir à la fin du dernier trimestre par la présentation du plan d'actions régional transversal pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

Cette seconde phase, validée par le comité technique du 14 juin dernier, s'appuie sur une approche méthodologique fondée sur la participation des agents de la Région :

- 14 juin 2018, rencontre entre le cabinet EGAE et les référents égalité sur la thématique de l'approche intégrée ou « comment diffuser la notion d'approche intégrée dans les pratiques des services » ;
- Mise en place d'une boîte à idées, disponible en ligne, afin de permettre aux agents de proposer des idées d'actions à intégrer au plan d'actions, tant sur le volet RH que sur le volet politiques publiques du futur plan ;

- Organisation de 4 ateliers participatifs à l'hôtel de région à Metz, à la maison territoriale de Mulhouse et au lycée Colbert de Reims (respectivement les 3, 10 et 12 octobre), ouverts à tous les agents (lycée, agence et siège) et aux élus, afin d'identifier des actions concrètes à mettre en œuvre dans les champs suivants : égalité professionnelle, sport/culture, développement économique et formation professionnelle.