

Synthèse du rapport annuel 2022

FEMMES
=
HOMMES

**LA RÉGION S'ENGAGE
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**

La Région
Grand Est

Édito



© olivier.roller@free.fr

Depuis 2017, la Région Grand Est poursuit et nourrit son action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Bien plus qu'une obligation légale, il s'agit d'un engagement auquel je suis attaché et qui rejoint nos valeurs républicaines. Ainsi, depuis maintenant 5 ans, il m'importe de placer ce sujet au cœur des préoccupations de notre collectivité tant auprès des agents qu'en direction des citoyens.

Le rapport qui vous est présenté, s'il revêt un caractère obligatoire, permet, dans un premier temps, de mettre en lumière la situation en matière d'égalité entre les femmes et hommes au sein de notre collectivité et des 7 490 personnes qui y travaillent. Dans une collectivité féminisée à 62 %, nous pouvons observer que les femmes accèdent désormais de façon manifeste et paritaire aux fonctions d'encadrement et dans l'avancement de grades et promotions internes.

Dans un second temps, il nous permet de mettre en évidence les actions menées par la Région sur le terrain et dans des domaines très diversifiés que sont le sport, la jeunesse, la formation, l'entrepreneuriat, la lutte contre la précarité menstruelle, sans oublier la lutte contre les

violences faites aux femmes, grande cause de mon mandat.

Le plan pluriannuel d'actions qui sera adopté au printemps 2023 permettra, à l'appui de ce rapport, de produire une feuille de route en matière d'égalité composée de 3 axes : un premier dédié à l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, un deuxième consacré spécifiquement à la lutte contre les violences faites aux femmes et enfin, un troisième axe transversal qui permettra de porter, à travers toutes nos politiques, des initiatives, actions et projets en faveur de l'égalité femmes-hommes.

La synthèse qui vous est ici présentée vous permettra de prendre connaissance des points saillants du rapport annuel et de vous présenter les mesures vers lesquelles se concentre notre action régionale.

Je vous en souhaite bonne réception et bonne lecture,

Jean ROTTNER
Président de la Région Grand Est

Préambule

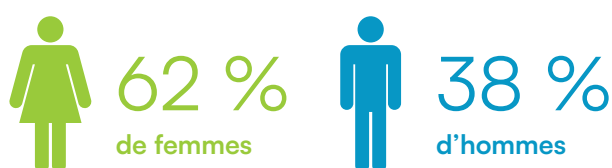
Depuis 2017, la Région Grand Est établit, chaque année, un bilan sur ses actions et engagements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cet état des lieux s'intéresse à la fois au fonctionnement de la collectivité, à sa politique de ressources humaines et aux politiques qu'elle mène sur son territoire dans ses différents champs d'intervention. Il met en exergue les orientations et programmes de nature à favoriser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes et dresse les perspectives pour les années à venir.

L'égalité femmes / hommes au sein de l'institution régionale

(données au 31/12/2021 issues notamment du Rapport Social Unique)

1. LES EFFECTIFS

La Région Grand Est compte **7 490** agents



Le taux de féminisation des effectifs de la Région Grand Est est stable depuis 2016.

Répartition par filière :

- administrative **79 %**
- culturelle **75 %**
- médico-sociale **69 %**
- et technique **57 %**

La forte proportion de femmes dans les filières administrative, culturelle et médico-sociale correspond aux **grandes tendances observées à l'échelle de la fonction publique territoriale.**

Fonctions d'encadrement

35 % des encadrants de la Région Grand Est sont des femmes.

Au sein des **sites administratifs**, les femmes représentent plus de la moitié des encadrants : **54 %.**

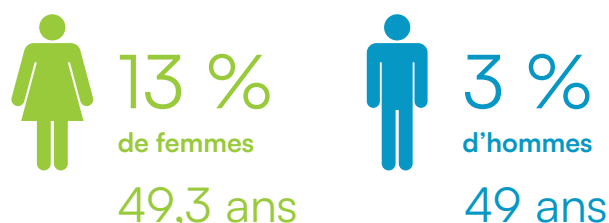
Dans les **lycées** : **19 %**

- DGA : **33 %***
- Direction : **46 %**
- Responsable de service : **52 %**
- Adjointes au directeur : **73 %**
- Adjointes au chef de service : **71 %**

Les femmes sont ainsi largement représentées dans les fonctions d'adjointes au directeur et au chef de service.

2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Temps partiel



La proportion d'agents à temps partiel au sein de la Région est stable depuis 2016, mais révèle une légère hausse chez les hommes (+1,3 point). Cette évolution pourrait traduire la recherche d'un partage plus équilibré des tâches familiales ou d'une nouvelle conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

La réforme du congé de paternité au 1^{er} juillet 2021 a été pleinement saisie par les agents concernés.

3. LA MOBILITÉ ET LES DÉROULÉS DE CARRIÈRE

Les femmes sont largement représentées dans les avancements de grade et promotions internes. Ce phénomène peut s'expliquer par une pyramide des âges fortement féminisée dans les tranches d'âges les plus avancées.

4. LA FORMATION

37 % des femmes et **54 %** des hommes ont bénéficié d'au moins 1 jour de formation en 2021.

5 % de femmes et **4 %** d'hommes ont bénéficié d'une préparation aux concours et examens de la fonction publique territoriale.

446 agents ont été formés à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

* La parité au sein des fonctions de DGA a été atteinte en 2022.

5. LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Après correction des biais liés au temps partiel, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Région Grand Est est de **6,1 %**, soit 2,8 points de moins que l'écart moyen au sein de la fonction publique territoriale (8,9%).

La quasi-totalité des éléments qui composent la rémunération des agents de la collectivité ne sont pas déterminés par la Région Grand Est mais par la réglementation nationale. Le régime indemnitaire (défini par la collectivité) est attribué au regard des fonctions occupées.

6. LA SANTÉ AU TRAVAIL

En 2022, la Région a créé une cellule de signalement des actes de violence, harcèlement, discriminations, agissements sexistes.

23 signalements ont été formulés pour des propos diffamatoires ou inappropriés, des conflits, des actes discriminatoires, de harcèlement moral ou sexuel, d'agression verbale ou sexuelle.

70,4 % des victimes présumées sont des femmes.

PLAN D' ACTIONS 2023-2025 EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ :

Les pistes du plan d'actions font l'objet de réflexions collectives dans le cadre de groupes de travail associant des chefs de service RH et des agents volontaires au cours de la fin d'année 2022.

Elles pourront porter par exemple sur :

- l'approfondissement de l'analyse de certaines données,
- la promotion de la mixité des métiers et de l'accès aux fonctions à responsabilités,
- la poursuite de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Les politiques de la Région en faveur de l'égalité femmes-hommes

En 2022, la Région a poursuivi son engagement pour faire du Grand Est un territoire exemplaire en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations :

1. UN ENGAGEMENT RÉSOLUMENT TOURNÉ VERS LA JEUNESSE

- le **Mois de l'Autre** favorisant une meilleure diffusion de la **culture de l'égalité** au sein des lycées ;



- la lutte contre la précarité menstruelle dans les lycées, généralisée au premier trimestre 2023 dans 354 lycées du Grand Est ;
- le travail mené par le **Conseil régional des Jeunes** visant à réaliser des **outils pédagogiques** à destination des **jeunes du Grand Est** : jeu autour de l'égalité, outil de sensibilisation sur le consentement et les violences sexuelles et sexistes.

2. UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET DES FILIÈRES, ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- **aide à la garde d'enfants** pour les femmes en formation professionnelle,
- organisation du **prix régional pour l'égalité** et la mixité,
- soutien aux actions de **promotion de la mixité des métiers** et à **l'égalité professionnelle** sur l'ensemble du territoire régional.

3. UN ENGAGEMENT POUR FAVORISER ET DÉVELOPPER L'ENTREPRENEURIAT ET LE LEADERSHIP FÉMININ

Poursuite du **plan d'actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin (PAREF)** et du programme « **Elles osent en Grand Est** ».



4. UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA PRATIQUE SPORTIVE FÉMININE

- participation aux **Internationaux de tennis féminin** à Strasbourg,
- soutien au **Tour de France Femmes** avec Zwift en juillet 2022 : 5 étapes dans le Grand Est et parrainage du Prix de la Combativité,



- consultation citoyenne sur le sujet.



En 2022, la Région Grand Est a initié un important **travail autour de la lutte contre les violences faites aux femmes**, afin de pouvoir cibler au mieux les besoins et les manques identifiés sur le territoire régional. Auditions et visites sur le terrain ont abouti à la **formalisation de mesures**, annoncées le 5 juillet 2022, à l'occasion des premières rencontres régionales autour de la lutte contre les violences faites aux femmes.

LES PREMIÈRES MESURES

- **déployer un réseau de « lieux sûrs » et de personnes-ressource, en proximité**, à l'échelle du Grand Est, notamment en milieu rural, pour lutter contre le harcèlement et les violences à travers le déploiement renforcé du plan Angela,
- **accompagner les femmes victimes de violence dans leur reconstruction professionnelle** en leur proposant des parcours de qualification inscrits

au Programme Régional de Formation, de l'aide à la définition d'un projet professionnel intégrant la découverte de métiers et l'apprentissage de la langue française,

- **dans le cadre de la lutte contre le harcèlement dans les transports**, à l'automne 2021, la SNCF a lancé, à la demande de la Région Grand Est, un questionnaire numérique, auprès de plus de 14 000 femmes qui voyagent régulièrement sur les lignes ferroviaires TER. Il sera notamment question de développer la communication et la prévention tout public dans les gares et transports.

UN PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2023-2025

D'autres mesures viendront compléter ce plan d'actions : elles s'inscriront dans les compétences régionales (transport, jeunesse, formation), et seront mises en œuvre avec l'ensemble des partenaires agissant dans ce domaine (Etat ou associations d'aide aux victimes).

Elles seront déployées dans le cadre du prochain plan pluriannuel d'actions pour l'égalité femmes-hommes (2023-2025) qui sera finalisé au printemps 2023.

Retrouvez le rapport dans son intégralité sur
grandest.fr

