

RAPPORT  
**ÉGALITÉ**  
**FEMMES-HOMMES**



2022



# Préambule

A travers ses politiques publiques et sa politique de gestion des ressources humaines, la Communauté urbaine Grand Paris Seine & Oise s'engage pour promouvoir et développer l'égalité entre les femmes et les hommes. Au-delà de répondre aux obligations contenues dans la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté et dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique, la volonté de l'exécutif est d'impulser des actions concrètes en faveur de cette égalité sur le territoire.

La Communauté urbaine a l'ambition d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes dans les valeurs fondamentales et identitaires du territoire. La prise de conscience de la persistance de disparités et de l'existence de stéréotypes freinant la progression de l'égalité est une première étape vers la construction d'une Communauté urbaine plus égalitaire. C'est une démarche qui s'inscrit dans la durée et qui interrogera à terme tous les domaines d'intervention de la collectivité, tant dans les politiques publiques portées par celle-ci que dans les politiques « RH ». Ambassadeurs, les agents de la Communauté urbaine doivent pouvoir porter cette notion d'égalité qui sera traduite prochainement dans une charte des valeurs, portée par la communauté managériale.

Le présent rapport présente l'état actuel en matière d'égalité des femmes et des hommes au sein de la Communauté urbaine. Il décrit également les actions et les avancées significatives réalisées en cette année 2022 sur le territoire et en interne auprès des agents communautaires.

*" La lutte contre les inégalités doit être au cœur des préoccupations de nos politiques publiques : Grand Paris Seine & Oise a le devoir d'offrir à chacun les mêmes services publics, mais aussi les mêmes chances de réussite et d'épanouissement. La politique de la ville, qui relève de notre compétence, est l'outil privilégié de notre action en la matière. C'est par ce point d'entrée que nous entendons sensibiliser nos concitoyens et réduire concrètement les inégalités femmes-hommes. Bien entendu, pour avoir du sens, une telle action doit être portée par une Communauté urbaine elle-même exemplaire, c'est pourquoi nous sommes totalement engagés pour l'égalité professionnelle."*

**Cécile Zammit-Popescu, Présidente de la Communauté urbaine GPS&O**

**Jean-Marie Ripart, Conseiller délégué aux ressources humaines.**

*" C'est à travers des actions concrètes que doit s'incarner l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi je suis très fier des premières mesures de sensibilisation mise en œuvre en 2022, qui ont démontré notre capacité à agir pour les habitants. Au sein de notre organisation, notre plan pour l'égalité s'incarne dans nos valeurs, définies avec les managers. Il s'incarne également par notre volonté de promotion aux postes d'encadrement et de réduction des inégalités salariales. Enfin, il se traduit au quotidien par des solutions concrètes, pour nos collaborateurs. Car l'égalité femmes-hommes est une démarche de long terme qui doit changer notre quotidien dès à présent."*

**Laure Deltour, Directrice générale des services.**



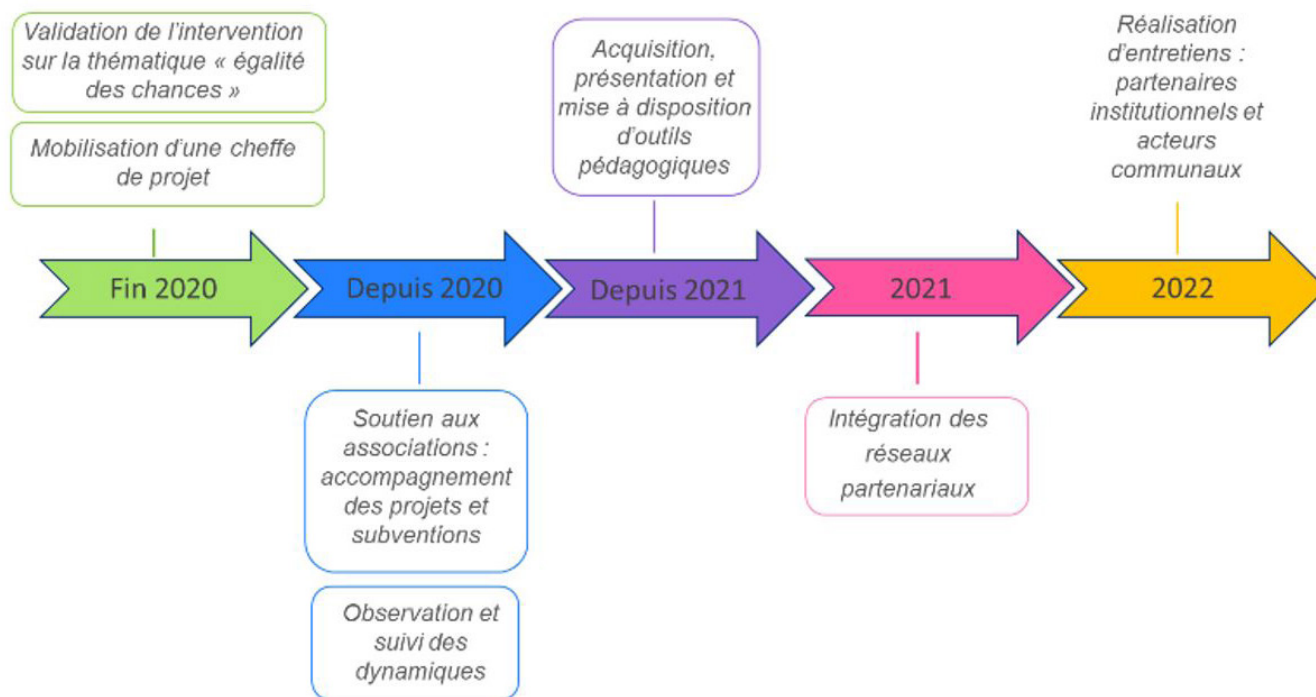
# 1 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

## Éléments de contexte

Inscrites comme des thématiques transversales des contrats de ville, l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les inégalités persistantes sont des priorités d'actions définies par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 et la loi pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes du 4 août 2014. La nécessité d'instaurer un plan territorial de lutte contre les discriminations (PTLCD) émane de ces législations.

La politique de la ville, portée par la Communauté urbaine, veille ainsi à réduire les inégalités genrées dans l'accès à l'emploi, aux droits, aux services et aux espaces publics.

Engagée en 2020, l'action de la Communauté urbaine se structure ainsi :



# Les interventions réalisées en 2022

Le rôle de la Communauté urbaine, en matière d'égalité femmes-hommes, a été renforcé par l'intervention d'une cheffe de projet politique de la ville et égalité des chances, affectée au sein de la direction du renouvellement urbain.

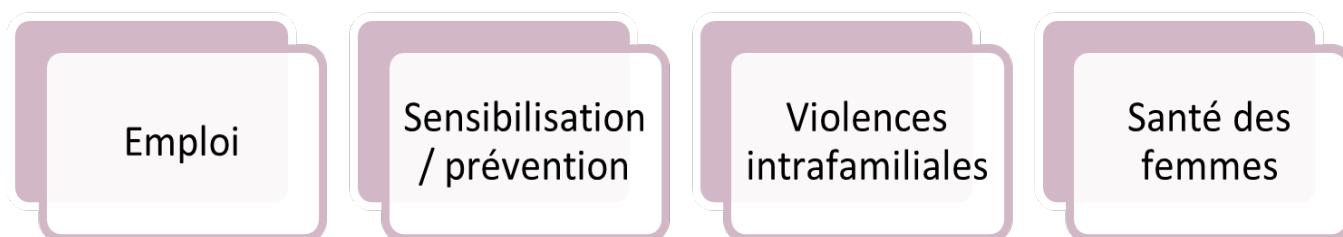
Réalisation d'un diagnostic portant sur l'égalité des chances :

Au cours de l'année 2022, le service politique de la ville a mené un diagnostic portant sur la thématique de l'égalité des chances auprès des communes situées en géographie prioritaire : Mantes-la-Jolie, Mantes-la-Ville, Limay, Chanteloup-Vignes, Carrières-sous-Poissy, Vernouillet, Achères, les Mureaux et Poissy. Ce diagnostic a été conduit en interne par la responsable du service et la cheffe de projet durant les mois de juin et juillet 2022. Il a conduit à interviewer les référents politique de la ville des communes, de l'Etat et du Département des Yvelines.

L'objectif du diagnostic était de recenser les besoins du territoire, ainsi que l'offre de service déjà existante auprès de trois publics cibles : les personnes étrangères, les jeunes (diplômés et non-diplômés) et les femmes.

Un premier comité technique sur le thème de l'égalité des chances s'est tenu le 5 octobre 2022 pour restituer le diagnostic et créer un espace de partage d'expériences, en présence d'acteurs municipaux, départementaux et de l'Etat : référents de la politique de la ville au sein des communes (DGA, directeurs, chargés de mission), des délégués du préfet et de l'assistant délégué au droit des femmes dans le département. Il a également l'ambition d'identifier les thématiques à inscrire dans le futur contrat de ville.

Quatre thématiques ont été identifiées comme prioritaires sur le territoire :



Les informations suivantes ont été présentées en comité technique du 5 octobre 2022.

## • Emploi :

### ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

- Présence importante de familles monoparentales qui travaillent à temps partiel, dans des emplois précaires ou de services peu rémunérés ;
- Difficulté à trouver un mode de garde freinant la recherche et le retour à l'emploi ;
- Evolution des modes de garde: forte demande pour les accueils collectifs ponctuels type halte garderie ;
- Taux d'activité des femmes très bas (sachant que les femmes inactives ne sont pas comptabilisées) ;
- Public féminin absent des dispositifs d'insertion ;
- Difficulté des jeunes filles à se projeter dans la vie professionnelle.

### OFFRE DE SERVICE EXISTANTE

- Actions à destination des parents avec dispositif de garde par les animateurs de la ville ;
- Heures financées auprès du Relais Assistants Maternels pour les personnes monoparentales à la recherche d'un emploi ;
- Places réservées en crèche pour les femmes en insertion professionnelle ;
- Possibilité d'obtenir des moyens de garde avec Activit'Y
- Nouveau chantier d'insertion pour intégrer les jeunes filles : solidaire, numérique, ...






### RETOURS D'EXPERIENCE








Chantier d'insertion à destination des jeunes filles sur CLV – CSP – Vernouillet

• **Sensibilisation et prévention :**

**ELEMENTS DE DIAGNOSTIC**





-  Prévention à faire dès le plus jeune âge en lien avec l'Education nationale (ex: travailler sur les inégalités d'espace dans la cour de récréation) ;
-  Moins de décrochage scolaire féminin mais nécessité d'ouvrir les possibles et développer l'ambition. Besoin de plus de représentation de réussite féminine ;
-  Dissiper les stéréotypes de genre auprès de tous les enfants ;
-  Sensibilisation sur la sexualité, l'homosexualité (orientations sexuelles) qui restent des sujets tabous ;
-  Prévention nécessaire sur la prostitution et le michtonage.

**OFFRE DE SERVICE EXISTANTE**







-  Axe prioritaire des différentes cités éducatives et lien avec les Point Ecoute Jeunes ;
-  Théâtre de prévention: Compagnie des contraires, Olympio, Addiction France, ...
-  Valorisation des dynamiques : femmes très impliquées dans les actions, montage d'associations et de projets ;
-  Question de l'accès aux contraceptions familiaux notamment pour les jeunes filles et de leur localisation géographique ;
-  Appui sur les heures obligatoires dans les établissements scolaires pour la sensibilisation à la sexualité et les permanences du centre de santé sexuel du Département.

• **Violences intra familiales :**

**ELEMENTS DE DIAGNOSTIC**

-  Peu de signalements ;
-  Manque de structure d'hébergement sur le territoire de GPS&O pour les victimes et les auteurs ;
-  Besoin d'une autonomie financière et administrative pour pouvoir quitter le domicile familial ;
-  Des professionnels pas assez formés aux VIF.

**OFFRE DE SERVICE EXISTANTE**

-  Acteurs impliqués: les CCAS, intervenante sociale du Département et aux commissariats, Déléguee départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, délégués police population ;
-  Tissu associatif : MJD, CIDFF, alternative, women safe, ...
-  Réseaux qui permettent notamment de former les professionnels aux violences intrafamiliales ;
-  Différents groupes de travail communaux ;
-  Dispositif d'hébergement existant dans les Yvelines ;
-  Evénements de sensibilisation le 25 novembre.







**RETOURS D'EXPERIENCE**









Événement « journée du 25 novembre » du réseau PLUVIC – ville de Poissy

• **Santé des femmes :**

**ELEMENTS DE DIAGNOSTIC**

-  Pas une priorité ni un reflexe pour les habitantes des QPV ;
-  Manque de professionnels de santé ;
-  Pas ou peu d'intervention concernant la précarité menstruelle dans les établissements scolaires ;
-  Espérance de vie des femmes moins importante dans les QPV ( moins 3 ans par rapport à l'âge moyen en IDF) ;
-  Besoin de sensibilisation concernant les dépistages : cancer du col de l'utérus, cancer du sein ;
-  Moins d'adhérentes dans les pratiques sportives en QPV à partir de l'adolescence.

**OFFRE DE SERVICE EXISTANTE**

-  Bus santé femme et Mammobus du Conseil départemental ;
-  Contrats locaux de santé et Maison de santé ;
-  Actions associatives et municipales : Planning familial, Sophrologie dans les CVS / CS, Lieu d'écoute : Point d'accueil écoute jeune , Groupe de parole dans les CCAS ;
-  Présence de borne médicale ;
-  Sensibilisation des jeunes filles aux mobilités douces ;
-  Développement du sport féminin qui fonctionne pour les 2-14 ans, et du sport nutrition.

**Déploiement d'actions de sensibilisation et de prévention :** Portées et financées par la Communauté urbaine, plusieurs actions de sensibilisation et de prévention ont été déployées en 2022.

**• Intervention de théâtre de prévention au sein des établissements scolaires :**

GPS&O a financé, en 2022, l'intervention de théâtre de prévention au sein des établissements scolaires.

- La compagnie « Les filles de Simone » a effectué 14 représentations de « La reproduction des Fougères » soit 28

classes réparties dans 5 collèges du territoire situés à Chanteloup-les-Vignes, Limay, Les Mureaux, Poissy et Vernouillet. Au total, ce sont 676 élèves (312 filles et 364 garçons) qui ont été sensibilisés entre octobre et novembre 2022.

Ce spectacle s'adressant aux adolescents de 13 à 15 ans permet de dédramatiser les complexes, répondre aux questions et ainsi œuvrer à la construction d'une relation au corps plus apaisée, pour les filles comme pour les garçons. Les représentations en groupes complets ont été suivies d'échanges en groupes non mixtes, animés par les intervenants.

collège	MAGELLAN	A. THIERRY	A. THIERRY	E. ZOLA	Grands Champs	Grands Champs	J. VERNE	J. VERNE	TOTAL
commune	Chanteloup les Vignes	Limay	Limay	Vernouillet	Poissy	Poissy	Les Mureaux	Les Mureaux	
dates	10/10/2022	11/10/2022	12/10/2022	13/10/2022	14/10/2022	17/10/2022	14/11/2022	15/11/2022	
représentations	2	2	1	2	2	1	2	2	14
niveau	tou.te.s les 4èmes et 3ème	tou.te.s les 4èmes		tou.te.s les 4ème	tou.te.s les 3èmes		tou.te.s les 4èmes		
classes	5	4	2	4	4	2	4	3	28
total élèves	131	106	52	97	87	50	88	65	676
dont filles	56	40	20	43	48	28	44	33	312
dont garçons	75	66	32	54	39	22	44	32	364

- L'association « Olympio » a réalisé 3 journées de sensibilisation, soit 10 représentations, dans la semaine du 12 décembre 2022. Les représentations ont traité des stéréotypes de genre et du cybersexisme. L'intervention a été réalisée à destination de toutes les classes de niveau sixième et quatrième du collège Jean Lurçat à Achères. L'infirmière scolaire et des enseignants étaient présents lors des représentations et des échanges avec les élèves.

**• Formation des acteurs : « agir contre les discriminations »**

En décembre 2022, 16 professionnels ont été formés à « agir contre les discriminations ». Initiée par la

Communauté urbaine, cette formation était animée par Floréal SOTTO, sociologue spécialisée sur les questions de lutte contre les discriminations.

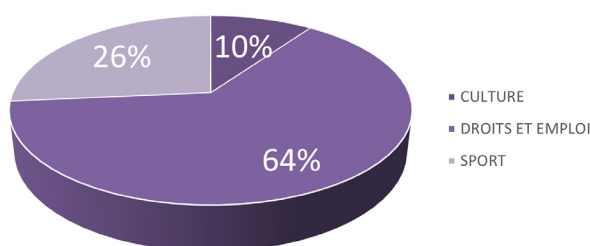
L'objectif de la formation était de créer un cadre de référence commun aux professionnels du territoire. Les participants étaient des professionnels de la politique de la ville, des réseaux BIJ/PIJ, les référents intra-familiaux et acteurs des centres sociaux des villes de Chanteloup-les-Vignes, Vernouillet, Achères, Poissy et Les Mureaux.



### Soutien aux actions en faveur de l'égalité des chances :

En 2022, la Communauté urbaine GPS&O a consacré 23 % de l'enveloppe dédiée au financement des associations intervenant dans le cadre de la politique de la ville pour réduire les inégalités de genre. Cela représente un total de 163 299 € pour 31 actions qui ont bénéficié à plus de 13 000 habitants du territoire. Les actions identifiées concernent les axes culture, sport et droits et emploi des politiques publiques.

Répartition par axe des dépenses liées aux projets présentés en 2022 (en euros)



## Perspectives

L'égalité des chances apparaît comme un axe prioritaire du futur contrat de ville, qui sera signé pour la période 2024-2030. Ce travail sera réalisé en s'appuyant sur des groupes de travail partenariaux qui permettront de créer une feuille de route. Un point d'étape sera réalisé lors d'un comité technique en octobre 2023. Lors du dernier comité technique, les perspectives suivantes avaient été listées :



### Quels seraient selon vous les sujets prioritaires à approfondir collectivement dans l'élaboration du futur contrat de ville ?



Se rapprocher de la CAF pour développer des modes de garde temporaires / à vocation d'insertion professionnelle ;



Travailler la prévention et la sensibilisation auprès des filles et des garçons dès le plus jeune âge en lien avec l'Education nationale ;



Former les professionnels de terrain aux questions de violences intrafamiliales et de lutte contre les discriminations ;



Intégrer de nouvelles communes dans le réseau FLORA ou création de réseaux similaires pour d'autres villes ;



Travailler la question des hébergements et la prise en charge pour les femmes victimes de violence ainsi que les auteurs ;



Développer le réseau et la présence de professionnels en santé mentale.



Pour 2023, l'objectif de la Communauté urbaine sera de restituer et d'étendre le diagnostic réalisé auprès des associations et des institutions tels que l'Education nationale et les acteurs de l'insertion. Des actions de formation et de sensibilisation seront poursuivies. La mise à disposition d'outils pédagogiques pour lutter contre les inégalités de manière ludique sera réalisée. Enfin, dans le cadre de l'élaboration du contrat de ville, des ateliers de travail spécifiques à l'égalité des chances seront proposés.

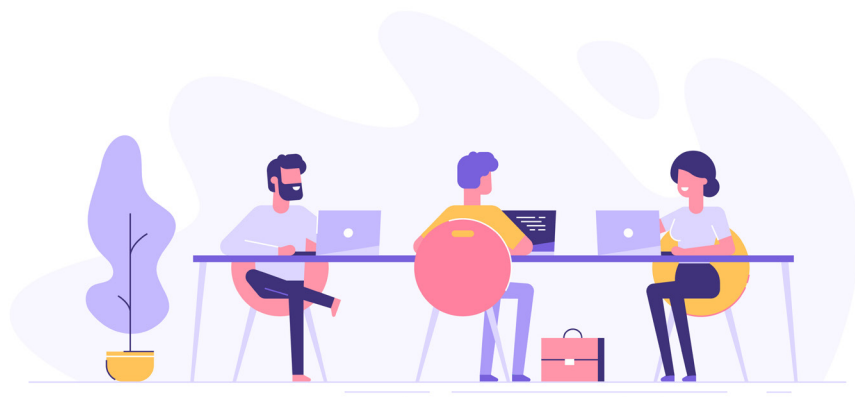
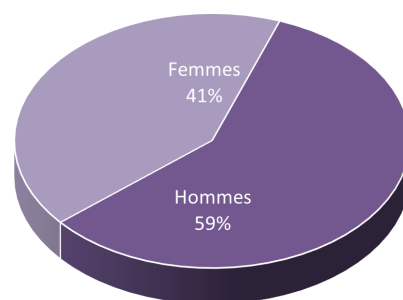
## 2 - S'ENGAGER POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Pour la cinquième année, la Communauté urbaine présente un état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les dispositifs déployés pour y parvenir. Depuis 2021, un plan d'égalité entre les femmes et les hommes est mené et restitué annuellement à la fois aux élus dans le présent rapport et aux représentants du personnel dans les instances (comité technique et dorénavant comité social territorial).

### Chiffres clés en matière d'égalité professionnelle

La Communauté urbaine est aujourd'hui composée de 41 % de femmes. Ce taux de féminisation est équivalent à 2021 et 2020.

Répartition femmes-hommes des effectifs permanents de GPS&O en 2022



Au niveau national, il convient d'indiquer que les dernières statistiques disponibles en matière d'égalité professionnelle sont celles de l'année 2020. En 2020, 63 % des agents de la fonction publique sont des femmes (contre 46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 61,3 % dans la fonction publique territoriale (FPT), 57,2 % dans la fonction publique de l'État (FPE), et 78,1 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Toutefois, cette féminisation est inférieure dans les EPCI avec 52,7 %.

Ce taux, inférieur aux tendances nationales, s'explique notamment par l'analyse des effectifs par filières.

#### UNE FILIÈRE TECHNIQUE PEU FÉMINISÉE

Parmi les filières les plus féminisées de la Communauté urbaine, la filière administrative est composée de 80 % de femmes, contre 79 % en 2021, soit 282 collaboratrices. Dans la fonction publique territoriale, le taux de féminisation de la filière administrative était de 82,8 % en 2020. La composition des effectifs communautaires de cette filière est assez proche de la tendance nationale.

La filière culturelle réunit 98 agents, dont 59 femmes qui travaillent au sein de la médiathèque, du Parc aux étoiles, du centre de la danse, du théâtre de La Nacelle, du conservatoire et de la direction de l'action culturelle. Le taux de féminisation est de 60 % (contre 59 % l'année précédente). Ce chiffre est également assez cohérent avec le taux de fé-

minisation dans la fonction publique territoriale qui était de 64,3 % en 2020.

En revanche, à la Communauté urbaine, la filière technique est la moins féminisée en étant la plus importante, avec seulement 66 femmes sur 561 agents. Le taux de féminisation de la filière est donc de 13 %, contre 12 % en 2021. L'écart est très important par rapport aux chiffres nationaux puisque 41,4 % de la filière technique dans la fonction publique territoriale est féminine. Cet écart s'explique par la nature des métiers présents à la Communauté urbaine. Au sein de la fonction publique territoriale, les métiers d'agent d'entretien des locaux, notamment des écoles, collèges et lycées constituent des effectifs importants et dans lesquels les femmes sont fortement représentées. Ces métiers n'existent pas à la Communauté urbaine. L'essentiel des agents techniques communautaires travaillent dans les métiers de la voirie, de la propreté urbaine, des espaces verts, des déchets et du cycle de l'eau. Ces métiers restent encore aujourd'hui fortement occupés par les hommes.

Enfin, les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale, hormis la filière administrative, sont les filières sociale et médico-sociale (95 % de femmes), médico-technique (81 %) et animation (72 %), qui ne sont pas représentées au sein des effectifs de la Communauté urbaine GPS&O.

#### Répartition genrée des effectifs de la Communauté urbaine en 2022 :

Filière	Féminin	Masculin	Total	%F	%H
Administrative	282	69	351	80 %	20 %
Technique	66	455	521	13 %	87 %
Culturelle	59	39	98	60 %	40 %
Sportive	8	23	31	26 %	74 %
Animation	1	1	2	50 %	50 %
<b>Total</b>	<b>416</b>	<b>587</b>	<b>1 003</b>	<b>41 %</b>	<b>59 %</b>

### LA MAJORITE DES CADRES SONT DES FEMMES

Au sein des effectifs de la Communauté urbaine GPS&O, les cadres sont majoritairement des femmes. Ainsi, 60 % des agents de catégorie A sont féminins. Ce taux de féminisation est en progression puisqu'elles sont 157 cette année, contre 152 en 2021 (soit 58 % des effectifs permanents).

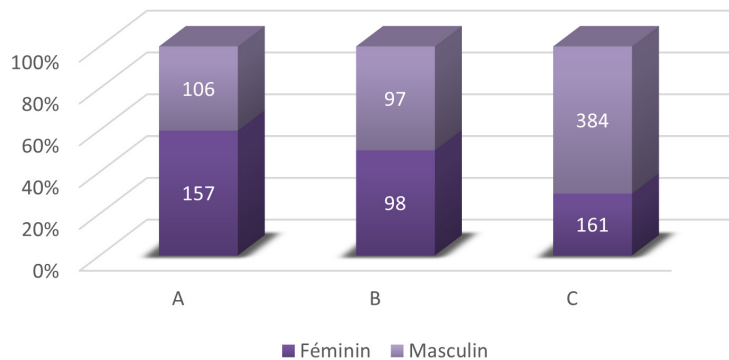
Le nombre de cadres féminins au sein de la Communauté urbaine est cohérent avec les chiffres nationaux. Dans la fonction publique territoriale, on compte 69,4 % de femmes en catégorie A. Ce taux a augmenté notamment à la suite des reclassements d'agents de catégorie B en A en 2019 au sein des cadres d'emplois médico-sociaux, majoritairement féminins.

Les fonctions d'encadrement intermédiaires, réunies au sein de la catégorie B, sont égalitaires puisque 50 % des agents de catégorie B sont des femmes (comme l'année précédente). Dans la FPT, ce chiffre est de 57,3 % des agents de catégorie B.

Seuls 30 % des agents de catégorie C sont des femmes (contre 29 % en 2021), soit 161 agents, contre 60,6 % dans la fonction publique territoriale. Cet écart s'explique là encore par la forte représentation d'agents de catégorie C dans la filière technique.

Il est à noter que si la filière technique est la moins féminisée avec 13 %, la présence féminine y est affirmée dans l'encadrement. Ainsi, les femmes représentent 42 % des agents en catégorie A dans cette filière (ingénieurs). On peut noter également que les femmes représentent 43 % des responsables des centres techniques communautaires (CTC). Cette représentation des femmes dans les postes d'encadrement technique est supérieure aux statistiques, notamment de représentation de femmes dans les filières techniques d'ingénierie (28 % de femmes inscrites dans des filières d'enseignement d'ingénierie).

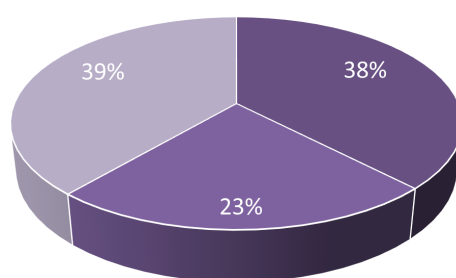
### Répartition femmes - hommes par catégorie d'emploi



Catégorie	Féminin	Masculin	Total	%F	%H
A	157	106	263	60 %	40 %
B	98	97	195	50 %	50 %
C	161	384	545	30 %	70 %
<b>Total</b>	<b>416</b>	<b>587</b>	<b>1003</b>	<b>41 %</b>	<b>59 %</b>

La répartition des effectifs féminins par catégorie s'établit comme suit. Ainsi, 38 % des femmes ont un grade de catégorie A.

Répartition des effectifs féminins par catégorie



■ A ■ B ■ C

#### UN COMITE DE DIRECTION EQUILIBRE

Au 31 décembre 2022, le comité de direction générale compte sept emplois fonctionnels au sein de la Communauté urbaine GPS&O, occupés par 4 femmes et 3 hommes. La fonction de Direction Générale des Services est occupée par une femme.

En 2019, le taux de féminisation des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant des collectivités et EPCI de + 80 000 habitants était de 34 % (absence de donnée plus récente). En 2022, seules 26,8 % des DGS des EPCI métropolitains de + de 80 000 habitants sont des femmes (source : France Urbaine).

A cette occasion, la Communauté urbaine répond aux obligations introduites par la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, en matière de nomination équilibrée dans certains emplois de direction.

#### UN EQUILIBRE ENTRE STATUTS

Il n'est pas constaté de forte inégalité dans le statut. 63 % des femmes ont le statut de fonctionnaires (contre 66 % l'année dernière), alors que cette part représente 56 % pour les hommes (58 % l'année dernière).

Les femmes représentent 44 % des fonctionnaires et 37 % des contractuels.

#### PEU DE TEMPS PARTIELS MAIS MAJORITAIREMENT FEMININS

A la Communauté urbaine, seules 5 % des femmes occupent un emploi à temps non complet (21 femmes) contre 2 % des hommes (14 hommes).



Au sein de la Communauté urbaine GPS&O, le taux d'agents à temps partiel s'établit à 4,3 %, soit 43 agents en 2022. Comme au niveau national, le temps partiel concerne majoritairement des femmes : 9 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 1 % des hommes. Elles sont quasiment autant en catégorie A qu'en catégorie C.

Ce taux est très faible par rapport à l'ensemble de la fonction publique. En 2020 dans la fonction publique, 31 % des femmes sont à temps partiel, contre 12 % des hommes. Dans la fonction publique territoriale, se sont 33 % des femmes et 11 % des hommes qui travaillent à temps partiel.

Catégorie	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
A	16		16
B	8		8
C	15	4	19
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>43</b>



### 45 ANS, MOYENNE D'ÂGE DES FEMMES

Au sein de la Communauté urbaine GPS&O, l'âge moyen est de 45 ans pour les femmes et de 46,3 ans pour les hommes. Au niveau de la fonction publique territoriale, on constate une moyenne d'âge très proche : l'âge moyen est de 46 ans pour les femmes et 42 ans pour les hommes.

La part des moins de 30 ans est de 8 % au sein du public féminin et de 10 % chez les hommes (9 % l'année dernière).

Au niveau national, dans la FPT, la part des femmes de moins de 30 ans est de 10 %.

La part des plus de 50 ans est de 33 % pour les femmes et 43 % pour les hommes (contre respectivement 35 % et 42 % l'année précédente). Au niveau national, la part des femmes de plus de 50 ans est de 43 %.

### 28 % DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SONT DES FEMMES

A la CU GPS&O, le pourcentage est de 28,8 % de femmes parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) (déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2021). Ce chiffre est très inférieur aux données nationales. Dans la fonction publique, en 2021, 66 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes (61 % dans la FPT, 63 % dans la FPE, et 81 % dans la FPH).

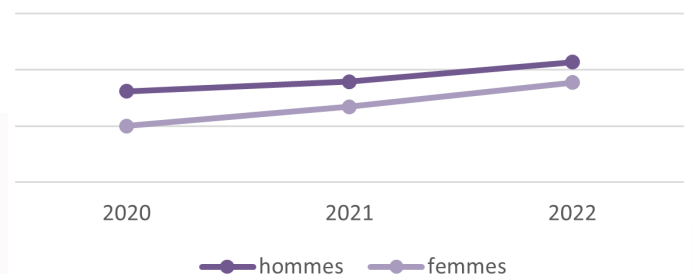


### UN ÉCART DE RÉMUNÉRATION QUI SE RÉDUIT

Relevant de la fonction publique territoriale, la rémunération des agents de GPS&O obéit aux principes de parité et d'égalité de traitement, garantissant un égal salaire entre les femmes et les hommes relevant d'un même cadre d'emplois et justifiant d'une même ancienneté et expérience.

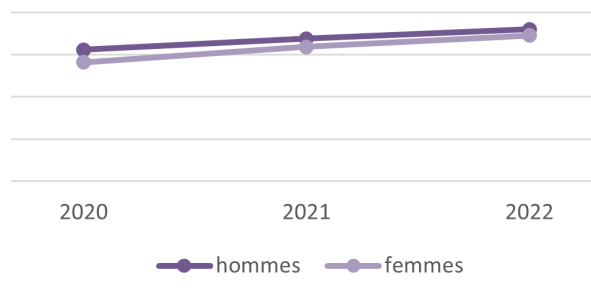
En catégorie A, le salaire brut annuel moyen des hommes (50 668 €) est supérieur de 3,73 % à celui des femmes (48 846 €). Cet écart est en baisse par rapport à celui des années précédentes (4,79 % en 2021 et 6,9 % en 2019 et 2020). Pour mémoire, cet écart avait été divisé par 2 entre 2018 et 2019.

Evolution des rémunérations des catégories A

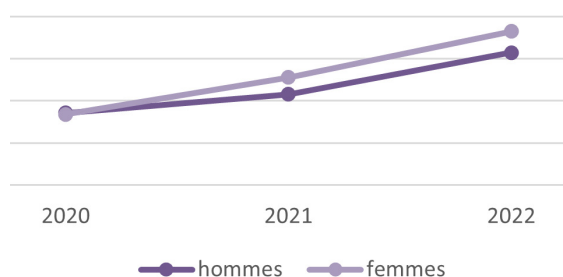


En catégorie B, le salaire moyen des hommes (36 029 €) est supérieur de 4,31 % par rapport à celui des femmes (34 539 €) mais cet écart est en baisse par rapport à celui de 2021 (5,46 %). L'écart de rémunération de 10,55 %, apparu sur l'exercice 2020 pour cette catégorie, a donc été divisé par 2,4.

### Evolution des rémunérations des catégories B



### Evolution des rémunérations des catégories C



En catégorie C, le salaire moyen des femmes (29 298 €) est supérieur de 3,56 % par rapport à celui des hommes (28 290 €). Cet écart est en hausse par rapport à 2021 (2,94 %). En 2020, le salaire des femmes était inférieur à celui des hommes de 0,24 %.

L'analyse des rémunérations toutes catégories confondues montre que les salaires moyens des hommes et des femmes ont évolué de manière assez similaire en 2022 : hommes +6,03 % et femmes +6,14 %.

La rémunération moyenne des femmes demeure supérieure de 12,74 % à celle des hommes (12,62 % en 2021). Cet écart

s'explique par la structure des effectifs par catégories : 57 % de femmes en catégorie A et 71 % d'hommes en catégorie C. Au niveau national, le salaire moyen des hommes dans la FPT est supérieur de 9,3 % à celui des femmes.

#### DES PROGRESSIONS DE CARRIERE ENCOURAGEES POUR LES FEMMES

En 2022, sur l'ensemble des effectifs ayant connu une mobilité interne sur emploi de cotation supérieure, 64 % étaient des femmes et 36 % des hommes.

Dans le cadre de la campagne d'avancement de grade et de promotion interne 2022, les hommes ont un rapport promo-

tion interne/effectif éligible de 1,5 % contre 4,5 % pour les femmes.

S'agissant de l'avancement de grade : 27 % des hommes remplissant les conditions ont avancé de grade, contre 24,5 % pour les femmes.

## Le plan d'égalité professionnelle

La question de l'égalité professionnelle apparaît au cœur des actions quotidiennes de la direction des ressources humaines. Conformément aux orientations fixées par la loi, l'objectif a été de définir un axe transversal en matière de politiques de ressources humaines autour de quatre grandes thématiques :

- Évaluer et prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la CU GPS&O ;
- Favoriser et améliorer l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence,

de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

Adopté en comité technique le 30 septembre 2021, le plan d'actions 2021/2023 en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue un véritable engagement de la Communauté urbaine et prévoit la mise en œuvre de 15 actions transverses à l'ensemble des politiques RH de l'EPCI.

Ce plan d'actions est également intégré aux lignes directrices de gestion de la Communauté urbaine.

Axe	Action	N°
Évaluer et prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Animer la politique salariale	1
	Communiquer le bilan des rémunérations	2
	Veiller à l'égalité de traitement dans les propositions salariales	3
	Prévenir les impacts du congé maternité et parental sur l'évolution de la rémunération	4
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la CU GPSEO	Prévenir la discrimination à l'embauche	5
	Identifier les potentiels et accompagner les femmes et les hommes à postuler aux postes à responsabilité	6
	Accompagner les femmes dans les procédures d'avancements et de promotion interne	7
	Équilibre dans les instances dirigeantes	8
Favoriser et améliorer l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Analyser la question de l'équilibre des temps entre vie privée et vie professionnelle	9
	Effectuer le suivi de l'extension du télétravail	10
	Promouvoir l'extension du congé paternité	11
	Accompagner au départ et à la réintégration dans le service dans le cadre de la maternité et de la paternité	12
Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes	Déployer une procédure de signalement, d'orientation et d'accompagnement des victimes et les mesures à prendre dans le traitement des situations	13
	Conception et mise en œuvre d'une sensibilisation du personnel à la prévention des agissements sexistes	14
	Création d'un évènement annuel de communication et de sensibilisation autour des violences faites aux femmes	15



### UNE ELABORATION DU PLAN D' ACTIONS CONCERTEE :

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une démarche initiée au sein de la Communauté urbaine GPS&O en 2021 et dont le périmètre est fixé dans les lignes directrices de gestion en matière de ressources humaines et détaillé dans le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle femmes hommes présenté au Comité technique paritaire du 30 septembre 2021.

### EVALUER ET PREVENIR LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :

La mise en œuvre de la politique salariale de la Communauté urbaine a permis en 2022 de prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'évolution des rémunérations s'opère :

- Au moment d'une mobilité vers une fonction de niveau ou de technicité supérieure ;
- A l'occasion de la campagne de revalorisation ou de réajustement salarial.

Dans ces deux situations, la rémunération de l'agent est étudiée sur la base de la cotation de l'emploi, de l'âge et de la rémunération moyenne (tendance). Ces modalités d'analyse salariale permettent de prévenir des écarts de rémunération qui pourraient avoir pour origine un traitement différencié entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre des congés pour maternité, les agents ont été intégrés aux effectifs pouvant bénéficier d'un réajustement salarial.

### GARANTIR L'EGAL ACCES AUX CADRES D'EMPLOIS :

Une attention particulière a été portée en 2022 sur l'égalité d'accès à des mobilités sur emplois de cotation supérieure. Ainsi, 64 % de ces mobilités ont concerné des femmes.

Parmi les postes de direction, 10 postes sont occupés par des directrices, soit la moitié des postes de directeur.

Des ateliers organisés courant 2021 ont été l'occasion d'échanger, de partager et de proposer des pistes d'actions autour de grandes thématiques relatives à l'égalité professionnelle femmes hommes.

Ils ont ainsi permis de mettre à jour le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle femmes hommes de GPS&O adopté en comité technique le 30 septembre 2021.

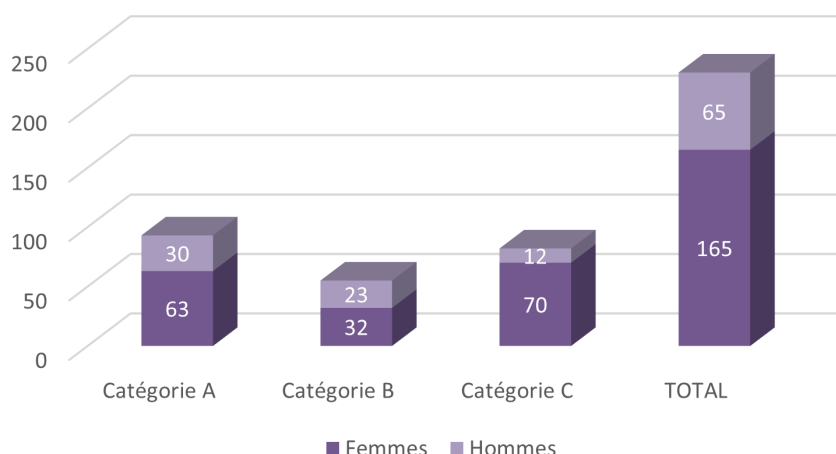
Le COMEX (comité de direction générale), qui a été renouvelé cette année est équilibré avec une DGS, 3 directrices générales adjointes, 2 directeurs généraux adjoints et un secrétaire général.

### FAVORISER ET AMELIORER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE :

En 2022, une attention particulière a été apportée au recours au télétravail. A la suite de la crise sanitaire, le télétravail est revenu à un mode d'organisation normalisé et avec le recours à la charte du télétravail adoptée en septembre 2020. Cette charte permet de déployer le télétravail selon trois modalités : un jour par semaine, deux jours par semaine ou quatre jours dans le mois. Le télétravail est un mode d'organisation qui permet d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Il constitue également un outil d'égalité entre les femmes et les hommes en permettant une meilleure organisation familiale notamment.

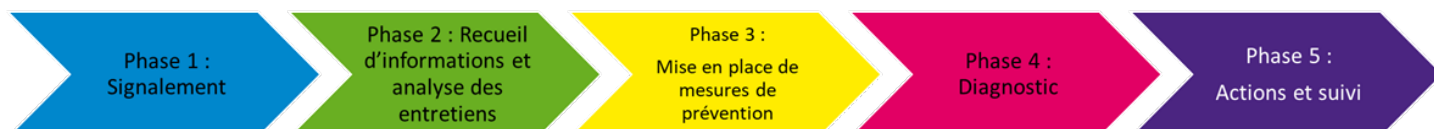
72 % des télétravailleurs à la Communauté urbaine sont des femmes, soit 165 sur 230 télétravailleurs.

Effectifs des télétravailleurs en 2022



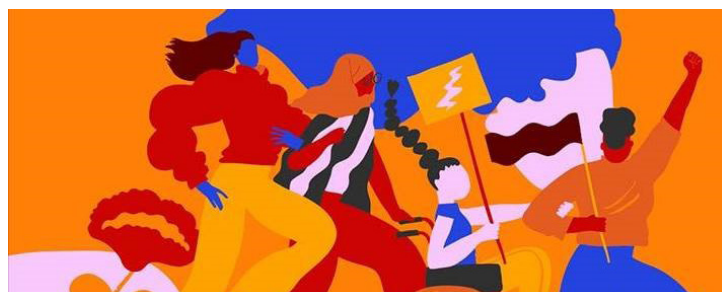
## PREVENIR ET TRAITER LES ACTES DE VIOLENCE ET AGISSEMENTS SEXISTES

Une procédure de signalement et de traitement de ces agissements a été réalisée et communiquée en interne. Elle a été présentée pour avis lors du CHSCT du 16 octobre 2020. Elle est déployée par la direction des ressources humaines en cas de signalement. La procédure a été actualisée en 2022 avec un logigramme qui a été testé et mis en œuvre cette année.



A l'occasion de la journée du 25 novembre dédiée à la lutte contre les violences faites aux femmes et pour la seconde année consécutive, une communication dédiée à ce sujet a été réalisée.

En 2022, un message a été envoyé à l'ensemble des collaborateurs avec le relais de la procédure de signalement, des informations et des moyens d'alerte et de conseils autant pour la vie professionnelle que personnelle (intra-familiale).



### CHARTRE DES VALEURS



### LA CHARTRE DES VALEURS ET LA SENSIBILISATION DES AGENTS

Cette année, la communauté managériale a travaillé sur ce qui constitue le socle du travailler ensemble : les valeurs. De ce travail initié en avril 2022, est né un projet de Charte des valeurs de GPS&O. Parmi les valeurs retenues par les participants aux groupes de travail, le respect apparaît comme une valeur prioritaire qui se définit ainsi dans la charte :

« Accorder l'attention, la considération à tous et à soi-même, accueillir les différences et les singularités, avec empathie et bienveillance, dans un savoir-être exemplaire »

La valeur « respect » s'illustre au quotidien notamment dans les propos et le comportement adopté. Il s'agit aussi d'une mesure de prévention de comportements et d'agissements déviants. La charte des valeurs, mise en œuvre en 2023, constituera également un outil de régulation des comportements.

Un projet de sensibilisation et de prévention des agissements sexistes a été initié en 2022. Il pourra utilement s'appuyer sur la charte des valeurs qui servira de guide et de support d'échange. Ce plan de sensibilisation concernera les managers, des agents de la DRH et des représentants

du personnel. Il sera déployé sur plusieurs mois, dans l'année 2023 avec l'aide d'un organisme spécialisé, le CIDFF78. Le 18 novembre 2022, la Communauté urbaine a déposé un dossier d'appel à projets pour cette action, auprès du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP).



## Conclusion

Cette année, l'engagement de la Communauté urbaine en faveur de l'égalité des femmes et des hommes s'est traduit de façon très concrète.

Tout d'abord, dans ses instances dirigeantes. Incarnée par sa Présidente et sa Directrice générale des services, la Communauté urbaine veille à l'équilibre et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux postes de cadres et dans toute évolution professionnelle. Les valeurs qui sont portées collectivement, et notamment le respect et l'égalité des chances, se traduisent en actes à la fois dans

nos politiques publiques auprès de nos habitants et en interne auprès des agents. Les dispositifs RH mis en œuvre permettent de prévenir et de limiter les écarts de rémunération et veillent à garantir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle. L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité d'action, intégrée à nos politiques et à nos comportements au quotidien.

Les données nationales sont issues des sources suivantes :

- DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique- édition 2022
- DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique- édition 2022
- INSEE, les salaires dans la fonction publique territoriale- juillet 2022
- DGCL- Les collectivités locales en chiffres- 2022
- Rapport d'activité et de gestion du FIPHP 2021

# Annexes

PORTEUR	LIBELLE DE L'ACTION	OBJECTIFS DE L'ACTION	TERRITOIRE D'INTERVENTION DE L'ACTION	ESTIMATION DU NOMBRE DE PERSONNES BÉNÉFICIAIRES	MONTANT PROPOSÉ (K€)
AMICALE LAIQUE DES JEUNES DE LIMAY	Projet de développement du sport féminin à travers le rugby à toucher	Développer le sport féminin dans les quartiers défavorisés et en général dans la vie courante. Ce club a été parmi les premiers clubs du département à avoir une équipe féminine de rugby et à participer aux finales France.	Limay	1600	2 900 €
ASSOCIATION POUR LA VIE EDUCATIVE ET CULTURELLE	Promouvoir la réussite des jeunes par les pratiques culturelles	Permettre l'accès à l'offre culturelle et artistique de l'AVFC aux enfants et aux jeunes du quartier la Noé. Par ce biais, contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des 0-21 ans issus du quartier prioritaire, lutter contre les inégalités sociales et les discriminations. Articuler cette action avec le Pôle Enfance Jeunesse du Département, les structures municipales ou associatives oeuvrant pour les 0-21 ans et les établissements scolaires.	Chanteloup-les-Vignes	150	5 000 €
BECOMTECH	Jump in tech - digital summer dans les Yvelines	Le projet poursuit trois objectifs généraux : 1. Lutter contre les inégalités sociales et de genre rencontrées par les filles entre 14 et 17 ans. 2. Favoriser l'acquisition par les filles d'une culture et de compétences informatiques et numériques pour soutenir leur émancipation et leur future employabilité. 3. Inspirer des filles dans le but de leur permettre d'accéder aux métiers du XXIe siècle et réduire l'écart entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'informatique.	Carrières-sous-Poissy Chanteloup-les-Vignes Vernouillet Poissy	265	6 000 €
CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES DES YVELINES	Accès aux droits - accompagnement démarches administratives			175	5 507 €
	Accès aux droits - accompagnement démarches administratives - Carrières sous-Poissy			170	5 630 €
	Accès aux droits - accompagnement démarches administratives - Escouvally	Les objectifs sont de permettre au public, en priorité des quartiers politiques de la ville, d'accéder à une meilleure connaissance de ses droits dans le cadre de permanences individuelles animées par des juristes qualifiées et favoriser ainsi son autonomie. Cette action répond à un besoin du public d'accéder à ses droits et d'être autonome.	Départemental	510	9 990 €
COMPAGNIE DES CONTRAIRES	Accès aux droits - accompagnement démarches administratives - Mantes-la-Jolie			150	2 650 €
	Accès aux droits - accompagnement démarches administratives - Limay			1000	7 000 €
COMPAGNIE DES CONTRAIRES	Théâtre image radicalisation	Prévenir les conduites à risque dans le domaine de la radicalisation, intervention auprès des classes de CM1/CM2 des communes concernées par la nouvelle géographie prioritaire de la CU-GPS&O. Sensibiliser les enfants et les adolescents à la thématique de radicalisation et à la pensée raciste et xénophobe précoce par le biais du théâtre image comme outil pédagogique. Favoriser la citoyenneté et le renforcement du lien social républicain, les principes de laïcité et d'égalité hommes/femmes.	Régional	180	8 900 €
COMPAGNIE DES CONTRAIRES	Passage à l'acte !	Sensibiliser à la sexualité des jeunes, à la prévention des nudés, du harcèlement, du harcèlement sur les réseaux sociaux. Promouvoir l'apprentissage du respect mutuel et de l'égalité des droits des filles et des garçons.	Régional	400	3 000 €

PORTEUR	LIBELLE DE L'ACTION	OBJECTIFS DE L'ACTION	TERRITOIRE D'INTERVENTION DE L'ACTION	ESTIMATION DU NOMBRE DE PERSONNES VISÉES	MONTANT PROPOSÉ CU
ELLES FM	Emissions de société pour le vivre ensemble	En plus de remplir sa mission d'informations auprès de la population de notre zone de diffusion, LFM 95.5 souhaite créer un lieu de rencontre entre les acteurs du territoire, et notamment entre les représentants de l'Etat et les jeunes. L'objectif est de renouveler le dialogue entre ces deux parties, dialogue devenu souvent difficile, voire même inexistant, en raison par exemple d'un manque de compréhension et de communication de part et d'autres. LFM entend ainsi participer à la lutte contre les addictions, mais aussi à la radicalisation sous toutes ses formes.	Territoire GPS&O	600	4 500 €
ENSEMBLE INTER ASSOCIATIF POUR L'INTER CULTUREL	Parcours d'excellence	Renforcer l'égalité des chances et favoriser la mixité sociale dans les internats en accueillant des élèves des QPV. Mobiliser et accompagner les parents pour le projet d'orientation des jeunes dans le cadre du soutien à la parentalité. Valoriser les réussites et travailler sur l'ambition des jeunes. Valoriser les compétences des parents et des enfants et favoriser la confiance et l'estime de soi.	Limay Mantes-la-Jolie Mantes-la-Ville	200	6 200 €
ESPOIR	Coaching de femmes vers l'emploi durable	Lever les freins à l'accès à l'emploi des publics fragilisés et éloignés du marché du travail. L'insertion professionnelle des publics issus des quartiers en politique de la ville. Mise en œuvre d'une action cohérente et complémentaire dans le champ de l'emploi et de l'insertion qui correspond aux besoins identifiés.	Chanteloup-les-Vignes	20	10 000 €
ESPOIR	Le cause café des parents	Soutien à la parentalité en favorisant l'implication des parents dans leur fonction éducative et rompre l'isolement. Accompagner les familles monoparentales. Favoriser le lien parent-enfant et offrir un lieu où le faire tout en combattant les inégalités en matière de jouets. Favoriser les échanges et la rencontre par l'intermédiaire du jeu, les échanges intergénérationnels et l'intégration au public en difficulté et les publics marginaux.	Chanteloup-les-Vignes	15	3 896 €
ESPOIR	Le tour de Chanteloup-les-Vignes : animations en pied d'immeuble	Développer la mixité au sein de l'espace public et renforcer la place des femmes notamment dans des secteurs reconnus difficiles (bas d'immeubles, place publique). -Lutter contre les discriminations et contre les le sentiment d'insécurité -Proposer un temps accessible aux familles monoparentales -Favoriser la création de liens entre habitants -Rompre l'isolement -Favoriser l'implication citoyenne dans la vie locale -Encourager la mixité de genre, sociale et générationnelle -Développer la mobilité physique et psychique	Chanteloup-les-Vignes	900	5 900 €
ESPRIT XV	Esprit XV : une plus-value éducative, personnelle et professionnelle à travers le sport	Favoriser et promouvoir la prévention comme vecteur d'intégration à travers la pratique d'un sport et par la réussite éducative à travers l'accompagnement à la scolarité	Mantes-la-Jolie	1200	5 000 €
FC MANTOIS	Enseignement de la pratique du football en loisir et en compétition	Enseignement de la pratique du football pour tous en loisir et en compétition : 1- Permettre aux licenciés, issus de tous milieux, d'accéder à une pratique sportive régulière. 2- Permettre aux familles les plus modestes d'accéder à la pratique en club et de bénéficier d'un encadrement qualifié. 4- Formation et sensibilisation des encadrants (dirigeants, éducateurs, parents) sur les conduites addictives. 5- Identifier les démarches relatives à une hygiène de vie saine et sportive. 6- Poursuivre le développement de la pratique féminine, favoriser la mixité et accepter les différences.	Mantes-la-Jolie	830	13 900 €

# Annexes

PORTEUR	LIBELLE DE L'ACTION	OBJECTIFS DE L'ACTION	TERRITOIRE D'INTERVENTION DE L'ACTION	ESTIMATION DU NOMBRE DE PERSONNES VISEES	MONTANT PROPOSE CU
FRATERNITE POUR L'EQUALITE DES CHANCES	Émancipation et démocratisation sportive (depuis 2018)	L'objectif de la FRAEC est de faire que le sport (notamment le golf, l'équitation et le tennis) soit ouvert à tous ceux et celles qui souhaitent le pratiquer.	Carrières-sous-Poissy Chanteleup-les-Vignes Les Mureaux Poissy Vernouillet Achères	103	5 100 €
FEDERATION DES CENTRES SOCIAUX ET SOCIO CULTURELS DES YVELINES	Agir contre les inégalités	Participer à l'animation/qualification des acteurs des 14 CS en OPV sur les 17 CS situés sur la CU GPSEO. Soutien et appui méthodologique, dans le développement et la structuration de projets de transformation en matière d'insertion sociale, d'accès aux droits et d'inclusion numérique, d'accueil et d'orientation des publics vulnérables (notamment les jeunes, les familles monoparentales, les séniors), de lutte contre les discriminations, de participation des habitants et de l'occupation de l'espace public.	Départemental	80	10 000 €
LATOILE	Elle dans la toile, s'épanouir au féminin	Les objectifs sont basés sur 3 axes Axe Sportif : Favoriser la pratique du sport afin d'éviter l'isolement et la sédentarité. Promouvoir le sport féminin et rendre les pratiques sportives accessibles. Favoriser par la pratique sportive : les rencontres, les échanges, les liens sociaux et ainsi favoriser la citoyenneté chez nos jeunes. Développement de l'esprit d'équipe, la solidarité et l'intérêt à la vie associative. Axe Social ( inclusion social et professionnelle ) proposer un suivi personnalisé dans leurs choix Professionnel Axe Citoyen	Mantes-la-Ville	150	2 000 €
LE ROCHER - OASIS DES CITES	Accompagnement des femmes	Permettre à des femmes relativement seules, ou ayant peu de vie sociale, de sortir de leur isolement en rencontrant d'autres femmes, et créer des liens de voisinage et/ou d'amitié. Le Rocher offre un lieu convivial à l'abri des regards, afin de permettre à ces femmes d'apprendre à se faire confiance et de partager leur quotidien ou bien leurs difficultés et leurs joies. Susciter une ouverture d'esprit par la rencontre entre des femmes de cité et hors cité, par la rencontre de différentes communautés à l'intérieur même de la cité, par des échanges/réflexions sur des thèmes.	Les Mureaux	110	1 000 €
MODE D'EMPLOI	Espace insertion des Mureaux	L'Espace insertion des Mureaux s'adresse aux femmes résidant en quartier Politique de la Ville, non accompagnées dans leurs démarches d'insertion professionnelle, ou éloignées des institutions. Il a pour objectif de leur donner les connaissances et les compétences psychosociales leur permettant de réaliser un parcours d'insertion professionnelle complet et sans rupture, jusqu'à l'emploi durable ou la formation qualifiante, quelle que soit leur situation initiale et les problématiques qu'elles rencontrent.	Les Mureaux	50	8 000 €
MOSAIQUE	Actions Jeunesse 9/15 ans et 16/25 ans, citoyenneté prévention et insertion professionnelle	Soutenir le pouvoir d'agir et l'engagement des jeunes en tant qu'acteurs à travers différents projets.	Ecquevilly	250	11 500 €
OLIBRUS	Coups de théâtre dans la cité : actions de sensibilisation pour et avec les habitants des quartiers politique de la ville des Mureaux	Soutenir et conforter les parents dans leur rôle éducatif. Lutter contre les violences intrafamiliales. Favoriser l'implication des habitants des OPV dans des actions autour de problématiques les touchant directement. Lutter contre le décrochage scolaire, la délinquance, les déviations des adolescents. Favoriser l'émancipation et la place de la femme dans l'espace public. Lutter contre les violences faites aux femmes. Valoriser les habitants des OPV, lutter contre les préjugés et discriminations. Renforcer le lien social.	Les Mureaux	650	1 000 €
SPORT ATTITUDE 78	Femmes en bonne santé	Proposer deux séances de fitness par semaine encadrées par une coach sportif diplômée à des femmes issues des OPV de la ville. Organiser des temps forts dans l'année durant lesquels elles rencontrent des sportives professionnelles.	Mantes-la-Jolie	200	3 386 €
START 2 STEP	Ecole de danse start2step	- la continuité éducative (soutenir la parentalité, lutter contre le décrochage scolaire) - l'insertion professionnelle (soutien à l'insertion professionnelle des jeunes) - la prévention de la délinquance et de la radicalisation (lutter contre les violences intrafamiliales, actions de sensibilisation, actions d'occupation de l'espace public) - l'égalité des chances (lutter contre les discriminations, égalité hommes/femmes, lutte contre la fracture numérique) - l'accès à la culture (politique de prix, gratuité, invitation d'artistes extérieurs, participation à des événements extérieurs)	Régional	1500	2 150 €

PORTEUR	LIBELLE DE L'ACTION	OBJECTIFS DE L'ACTION	TERRITOIRE D'INTERVENTION DE L'ACTION	ESTIMATION DU NOMBRE DE PERSONNES VISEES	MONTANT PROPOSE CU
TAEKWONDO POISSY	Le taekwondo au cœur des quartiers	Les QPVs vivent parfois des situations où les règles et/ou les personnes ne sont pas respectées par certains habitants. Apprendre les règles du Taekwondo par le plus grand nombre est un acte de prévention qui permet de lutter contre toutes les discriminations qu'elles soient. L'apprentissage de nos valeurs favorise l'égalité des femmes et des hommes. Nos enseignants mettent un point d'honneur à faire comprendre dès le plus jeune âge que le sport de combat est réglementé et ne doit en aucun cas être utilisé en dehors du cadre sportif, cela aide à prévenir des violences éducatives.	Poissy	100	1 000 €
TAEKWONDO VAL DE SEINE	Tiers-lieu éducatif et sportif: axe femmes	Enseignement adapter à un public féminin. Reproduire les gestes en maintenant le rythme toute la séance. Développer la pratique sportive féminine autour d'un axe enfant parents. Soutenir et renforcer le lien de parentalité grâce à des séances Maman/Enfants.	Mantes-la-Jolie	30	1 900 €
UNION SPORTIVE DE CHANTELOUP-LES-VIGNES	Prévention, insertion et socialisation par le sport	Cette action a pour but premier de proposer un encadrement sportif, scolaire et individualisé aux jeunes. Un repérage préalable a été réalisé afin d'identifier les jeunes en difficulté mais qui peuvent néanmoins devenir des éléments moteurs du club grâce à la réussite de cette action. Outre l'amélioration de leur niveau scolaire, sportif et comportemental, ces jeunes devront symboliser pour les autres jeunes de la ville des exemples de réussite. Cette structure doit être un véritable lieu éducatif en utilisant le sport, l'orientation et le suivi individuel de chaque jeunes. Plusieurs objectifs spécifiques: <ul style="list-style-type: none"> <li>- action prévention de la délinquance / de la récidive</li> <li>- accueil des jeunes en difficultés scolaire et sociale <ul style="list-style-type: none"> <li>- amélioration des résultats scolaires</li> <li>- modification comportementale</li> </ul> </li> <li>- suivi des jeunes à caractère difficile</li> <li>- incliquer le respect de la règle et les valeurs civiques par le biais du sport</li> <li>- définir un projet personnel et une orientation scolaire ou professionnelle</li> </ul>	Chanteloup-les-Vignes	400	5 000 €
VERNOUILLET ATHLE	Athlé vacances 2022	Notre objectif, à travers ces multiples activités, est de poursuivre notre ancrage local auprès des jeunes et être perçu par les habitants de la cité du Parc comme un partenaire – mais aussi un employeur -, véritable acteur de son territoire et faire de Vernouillet une « Terres d'Athlétisme », probable tremplin pour certains vers la Performance et la Réussite. Le sport est en effet un véritable facteur d'insertion sociale et de prévention et notre vocation, en tant qu'Association, est de permettre au plus grand nombre d'y accéder.	Vernouillet	980	3 000 €
TOTAL	31			13 088	163 299 €



Direction des ressources humaines  
Janvier 2023