

RAPPORT
ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES



2023

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes figure dans les valeurs fondamentales que porte la Communauté urbaine autant dans ses politiques publiques qu'en qualité d'employeur. Avec la croissance de ses effectifs et le développement de sa capacité à agir, la question de l'égalité professionnelle doit être placée au cœur de ses valeurs managériales.

L'année 2023 a permis de poursuivre plusieurs actions initiées par le Plan d'égalité entre les femmes et les hommes et de consolider des résultats positifs dans ce domaine. A l'aune des jeux olympiques et paralympiques, l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de discriminations représente une priorité que je souhaite voir s'exprimer et portée par chacune et chacun des agents de la Communauté urbaine. Je suis très fière du chemin parcouru et très motivée pour continuer à le tracer. En interne, un programme de sensibilisation aux agissements sexistes « Respecté(e)s : formons-nous pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes au travail ! » est déployé auprès des agents dès le premier trimestre 2024 avec le concours du Fonds en faveur de l'Égalité Professionnelle (FEP).

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 2023 sur le territoire et en interne auprès des agents communautaires.



Un nouvel index de l'égalité professionnelle

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a créé un index de l'égalité professionnelle.

Le dispositif comporte une obligation de publication et une obligation de résultat. Les employeurs tels que la CU, devront publier chaque année sur leur site internet des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs seront présentés chaque année à l'organe délibérant. Ils seront, par ailleurs, rendus publics sur le site internet du ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques.

En cas de résultats inférieurs à une « cible définie par décret », des objectifs de progression de chacun des indicateurs seront fixés et publiés. L'employeur

disposera alors d'un délai de 3 ans pour atteindre la « cible ». L'absence de publication des indicateurs ou la persistance de résultats insuffisants (après le délai de 3 ans) donneront lieu à l'application de pénalités calculées selon des modalités distinctes : versement d'une contribution forfaitaire dans le premier cas, pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale, dans le second cas. L'index de l'égalité professionnelle s'appliquera à la FPT au plus tard le 30 septembre 2024.

Cependant, les décrets définissant, pour la fonction publique territoriale, les indicateurs à prendre en compte pour mesurer les écarts de rémunération et pour préciser la cible à atteindre ne sont pas parus à ce jour.

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.

Les interventions réalisées en 2023

Au cours de l'année 2023, la Communauté urbaine a poursuivi les actions initiées dans le cadre de la politique de la ville sur le territoire. Ces actions ont été engagées et coordonnées sous l'impulsion de la Cheffe de projet Politique de la ville et égalité des chances, Sabrina MATAHRI.

Temps fort dédié à l'égalité des chances : Le 14 juin 2023, le service Politique de la ville de la Communauté urbaine a organisé et animé un temps fort dédié à l'égalité des chances au sein du théâtre de la Nacelle à Aubergenville. En présence de Madame Catherine ARENOU, Conseillère déléguée à la Politique de la ville, cette demi-journée a permis la restitution du diagnostic mené sur la lutte contre les discriminations en 2022. Elle a été suivie du vernissage de l'exposition « Nous et les autres : des préjugés au racisme » et de la mise à disposition de jeux conçus sur cette thématique. Ce temps fort a été destiné à l'ensemble des acteurs politique de la ville du territoire dans un objectif d'animation de la dynamique partenariale autour de cette thématique de l'égalité des chances.



Mise en œuvre de formations et de sensibilisations :

La Communauté urbaine a poursuivi son programme de sensibilisation et de formations sur les thématiques de la lutte contre les discriminations et de l'égalité, à destination des professionnels du territoire mais aussi auprès des lycéens et des collégiens.

La sociologue Floréal SOTTO a animé une sensibilisation participative à « agir contre les discriminations » à l'occasion du temps fort ainsi que deux demi-journées permettant de créer un cadre de référence commun à 32 professionnel.les du territoire.

La Communauté urbaine a également organisé, en partenariat avec le Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF), une formation sur deux jours à destination de 15 professionnel.les du territoire sur le thème des violences conjugales afin d'améliorer le repérage, l'orientation et l'accueil de ces publics .

GPS&O a financé, en 2023, l'intervention de théâtre de prévention au sein des établissements scolaires. La compagnie Les filles de Simone a effectué 16 représentations de « La reproduction des Fougères » soit 33 classes dans 5 collèges situés à Chanteloup-les-Vignes, Les Mureaux et Carrières-sous-Poissy. Ce spectacle s'adressant aux adolescent.e.s de 13-15 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.

Enfin, une expérimentation a été réalisée en finançant deux ateliers de discussion autour de la notion de consentement à destination d'une quinzaine de collégiens et lycéens, animés par l'association « En avant Toutes » au Bureau d'Information Jeunesse de Chanteloup-les-Vignes. L'objectif étant de diversifier les modes d'intervention pour amener les jeunes à questionner leurs visions des relations sentimentales et sexuelles en expliquant les particularités de la notion de consentement.

Développement du catalogue à destination des acteurs du territoire :

Le catalogue, mis à disposition gracieusement sous forme de convention aux acteurs du territoire, s'est enrichi avec l'achat d'outils pédagogiques abordant la question des privilèges, l'égalité des genres dans les métiers et les émotions ainsi que le thème du consentement .

Soutien aux actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

Comme chaque année, la Communauté urbaine GPS&O soutient l'action des associations œuvrant pour promouvoir et défendre l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire. En 2023, la Communauté urbaine a consacré 25% de l'enveloppe dédiée au financement des associations intervenant dans le cadre de la politique de la ville pour réduire les inégalités de genre, part plus importante qu'en 2022.

Le budget alloué a été de 198 524 € pour 41 actions qui ont bénéficié aux habitant.e.s du territoire, soit une hausse de 35 225€ par rapport à l'année précédente (163 299 € pour 31 actions en 2022).



L'égalité par la culture :

En 2023, la Communauté urbaine a porté également ses efforts dans les domaines de la culture.

Le choix d'Antoinette Gomis, chorégraphe emblématique des danses urbaines, comme marraine pour l'édition 2024 de la Biennale de la danse illustre le souhait de la Communauté urbaine d'aider les metteuses en scène et les musiciennes dans la création. Avec le concours du Réseau des Musiques Actuelles en Ile-de-France (RIFA), le Château éphémère a également accueilli le 19 février 2024 la table ronde « l'invisibilisation des femmes dans la musique », en lien avec le festival « Meufs ! » organisé à Achères et Carrières-sous-Poissy : <https://www.lerif.org/2024/02/19/meufs-1-table-ronde-femmes-dans-la-musique/>

La culture scientifique fait aussi l'objet d'une attention particulière sur l'égalité d'accès aux femmes dans les métiers de l'ingénierie et des études scientifiques. Le Parc aux étoiles de la Communauté urbaine a ainsi conclu un partenariat avec l'université de Cergy-Pontoise et l'association « Elles bougent » visant à promouvoir les études scientifiques et les carrières d'ingénieures. Dans la même optique, le Château éphémère a accueilli un programme intensif d'initiation au numérique intitulé « Jump in Tech ». Porté par l'association « Becomtech », ce stage avait pour ambition de :

- lutter contre les inégalités sociales et de genre rencontrées par les filles,
- favoriser l'acquisition d'une culture et de compétences informatiques et numériques pour soutenir leur émancipation,

- inspirer des filles dans le but de leur permettre d'accéder aux métiers du XXI^e siècle et réduire l'écart entre les filles et les garçons dans le secteur de l'informatique.

Enfin, le sport constitue aussi un levier de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les responsables d'équipement ont tous été formés et sensibilisés à cette question en 2023. Un préalable pour permettre le développement de nouvelles actions dans ces équipements communautaires.



Perspectives

L'année 2024 marque le point de départ du futur contrat de ville et à ce titre, la Communauté urbaine souhaite définir « l'accès aux droits et la lutte contre les discriminations » comme un axe prioritaire à l'échelle du territoire dans le futur contrat de ville, qui sera signé pour la période 2024-2030. L'objectif sera de s'appuyer sur la réalisation de fiches actions engageant les partenaires à agir notamment sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Des projets sont envisagés en cette année de jeux olympiques et paralympiques d'été en France, qui sont également les premiers jeux paritaires de l'Histoire, autour de l'émancipation par le sport .

Dans le cadre de la stratégie intercommunale de la prévention de la délinquance et de la radicalisation (SIPDPR) portée par la Communauté urbaine, il est prévu la mise en place d'un observatoire des violences faites aux femmes. Ceci permettrait d'apporter une meilleure compréhension de l'ampleur et des spécificités de cette problématique sur le territoire communautaire. L'observatoire contribuerait à orienter les réponses en fonction des besoins des victimes, renforcerait les dispositifs de prévention et de protection

tout en favorisant la coordination entre les acteurs impliqués (services sociaux, forces de l'ordre, professionnels de la santé, associations, etc.)

Enfin le service Politique de la ville poursuit la formation, la sensibilisation et la mise à disposition des outils pédagogiques aux acteurs spécialisés du territoire pour lutter contre les inégalités de manière ludique.



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

Pour la sixième 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 aux élus et aux agents dans le présent rapport. Pour cette année 2024, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes sera abordée dans la démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et donnera lieu à l'établissement d'un nouveau plan triennal.

Chiffres clés en matière d'égalité professionnelle

La Communauté urbaine est aujourd'hui composée de 42 % de femmes. Ce taux de féminisation est très proche de celui des deux années précédentes (41 %).

Au niveau national, il convient d'indiquer que les dernières statistiques disponibles en matière d'égalité professionnelle sont celles de l'année 2021. En 2021, 63 % des agents de la fonction publique sont des femmes (contre 46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT), 57 % dans la fonction publique de l'État (FPE), et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Toutefois, cette féminisation est inférieure dans les EPCI avec 53 %.

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

UNE FILIERE TECHNIQUE PEU FEMINISEE

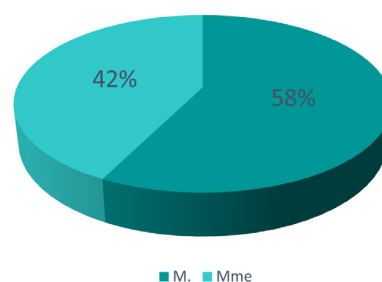
Parmi les filières les plus féminisées de la Communauté urbaine, la filière administrative est composée de 82 % de femmes (contre 80 % en 2021) soit 299 collaboratrices. Dans la fonction publique territoriale, le taux de féminisation de la filière administrative était de 82,8 % en 2021. La composition des effectifs communautaires de cette filière est assez proche de la tendance nationale.

La filière culturelle réunit 98 agents, dont 55 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 56 % (contre 60 % l'année précédente). Ce chiffre est légèrement inférieur au taux de féminisation de cette filière dans la fonction publique territoriale qui était de 64,4 % en 2021.

En revanche, à la Communauté urbaine, la filière technique est la moins féminisée en étant la plus importante, avec seulement 67 femmes sur 525 agents. Le taux de féminisation de la filière est donc de 13 %, comme l'année précédente. L'écart est très important par rapport aux chiffres nationaux puisque 41,5 % 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 représentés. 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 (73 %), qui ne sont pas représentées au sein des effectifs de la Communauté urbaine GPS&O.

Répartition des effectifs femmes / hommes au 31/12/2023



Répartition genrée des effectifs de la Communauté urbaine en 2023 :

Filière	Féminin	Masculin	Total	%F	%H
Administrative	299	66	365	82%	18%
Technique	67	458	525	13%	87%
Culturelle	55	43	98	56%	44%
Sportive	7	21	28	25%	75%
Animation		3	3	0%	100%
Total	428	591	1019	42%	58%

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 (comme l'année dernière). Cela représente 165 femmes, contre 157 en 2022 et 152 en 2021.

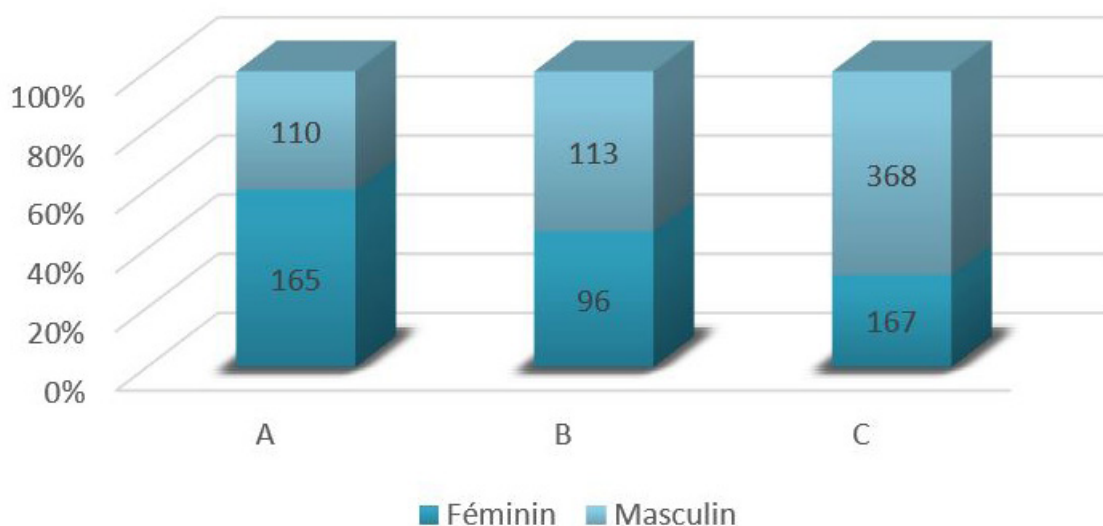
Le nombre de cadres féminins au sein de la Communauté urbaine est cohérent avec les chiffres nationaux. Dans la fonction publique territoriale, on compte 69 % de femmes en catégorie A. Ce taux a augmenté notamment à la suite des reclassements d'agents de catégorie B en A en 2019 au sein des cadres d'emplois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

Les fonctions d'encadrement intermédiaires, réunies au sein de la catégorie B, sont presque égalitaires puisque 46 % des agents de catégorie B sont des femmes (contre 50 % l'année dernière). Dans la FPT, ce chiffre est de 57 % des agents de catégorie B.

Seuls 31 % des agents de catégorie C sont des femmes (contre 30 % en 2022), soit 167 agents, contre 61 % 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 35 % des agents en catégorie A dans cette filière (ingénieurs). On peut noter également que les femmes représentent 30 % 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 (29,5 % de femmes inscrites dans des filières d'enseignement d'ingénierie à la rentrée 2022).

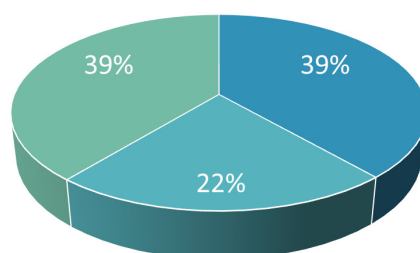
Répartition femmes - hommes par catégorie d'emploi



Catégorie	Féminin	Masculin	Total	%F	%H
A	165	110	275	60%	40%
B	96	113	209	46%	54%
C	167	368	535	31%	69%
Total	428	591	1019	42%	58%

La répartition des effectifs féminins par catégorie s'établit comme suit. Ainsi, 39 % des femmes ont un grade de catégorie A.

Répartition des femmes dans chaque catégorie d'emploi



■ A ■ B ■ C

UN COMITE DE DIRECTION EQUILIBRE

Au 31 décembre 2023, le comité de direction générale compte six emplois fonctionnels au sein de la Communauté urbaine GPS&O, occupés par 3 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. 60 %

des femmes ont le statut de fonctionnaires (contre 63 % l'année dernière), alors que cette part représente 52 % pour les hommes (56 % l'année dernière). Les femmes représentent 46 % des fonctionnaires et 54 % des contractuels.

PEU DE TEMPS PARTIELS MAIS MAJORITAIREMENT FEMININS

A la Communauté urbaine, seules 4 % des femmes occupent un emploi à temps non complet (16 femmes) contre 3 % des hommes (20 hommes).

Au sein de la Communauté urbaine GPS&O, le taux d'agents à temps partiel s'établit à 4,4 %, soit 45 agents en 2023. Comme au niveau national, le temps partiel concerne majoritairement des femmes : 9,8 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 0,5 % des hommes. Elles sont principalement en catégorie A et en catégorie C.

Ce taux est très faible par rapport à l'ensemble de la fonction publique. En 2022, dans la fonction publique, 24 % des femmes sont à temps partiel, contre 8 % des hommes. Dans la fonction publique territoriale, ce sont 33 % des femmes et 11 % des hommes qui travaillent à temps partiel.

Au sein de la Communauté urbaine GPS&O, l'âge moyen est de 45,1 ans pour les femmes et de 45,6 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 11 %.

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 de 42 %.

Catégorie	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
A	18		18
B	9		9
C	15	3	18
Total	42	3	45

27% DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SONT DES FEMMES

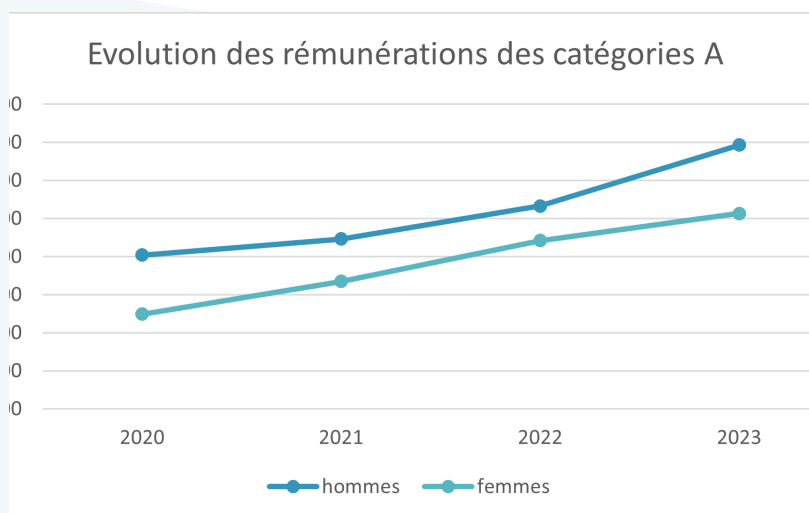
A la CU GPS&O, le pourcentage est de 26,6 % de femmes parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) (déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2022). Ce chiffre est très inférieur aux données nationales. Dans la fonction publique, en 2022, 67 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes (62 % dans la FPT, 65 % dans la FPE, et 81 % dans la FPH).

DES ECARTS DE REMUNERATION PLUS FAIBLES QUE LES MOYENNES NATIONALES

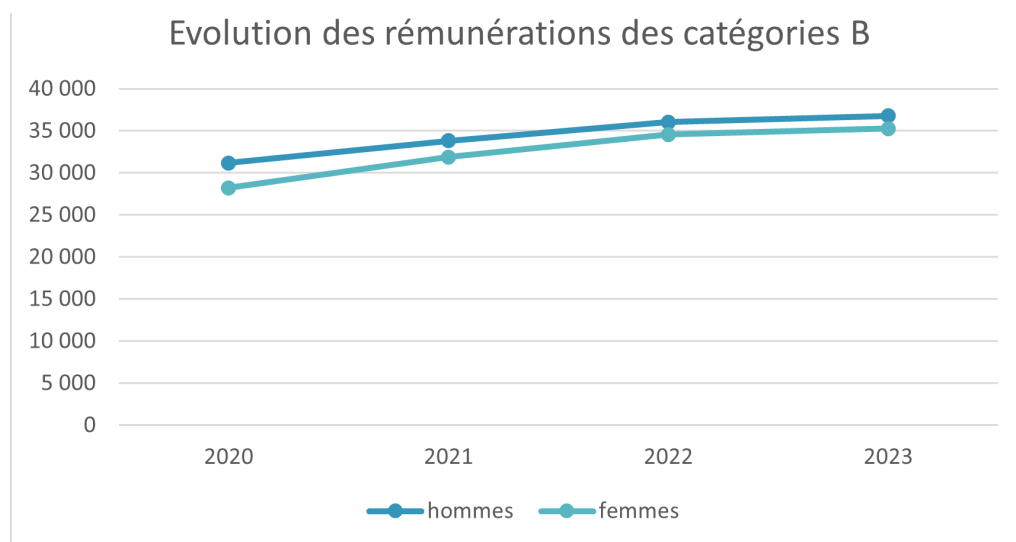
Relevant de la fonction publique territoriale, la rémunération des agents de GPS&O obéit aux principes de parité et d'égalité de traitement, garantissant un égal salaire entre les femmes et les hommes relevant d'un même cadre d'emplois et justifiant d'une même ancienneté et expérience.

La politique de rémunération de la Communauté urbaine, non genrée, a permis depuis plusieurs années de réduire des écarts de rémunération constatés mais est également conditionnée aux profils recrutés dans l'année.

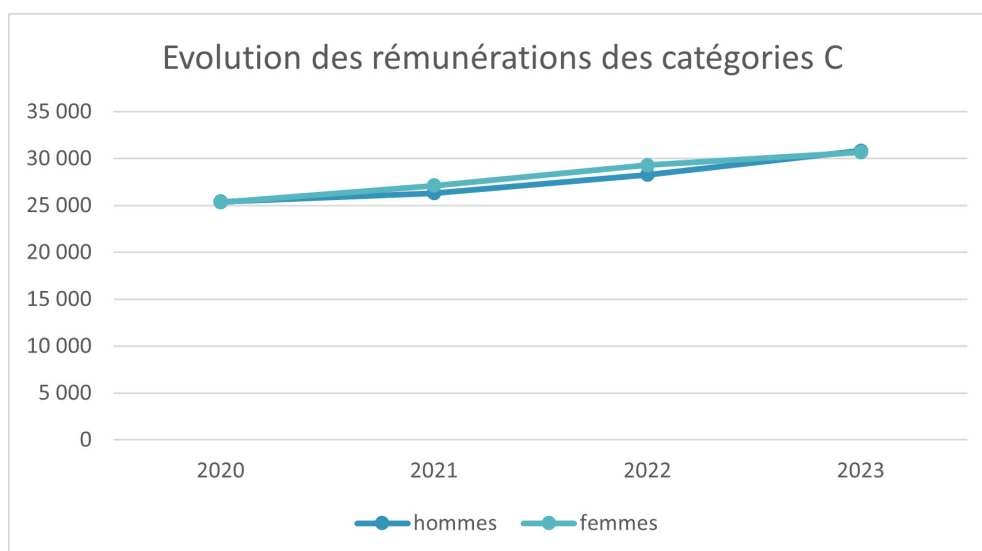
En 2023 en catégorie A, le salaire brut annuel moyen des hommes (53 857 €) est supérieur de 7,1 % à celui des femmes (50 267 €). Cet écart est en hausse pour la première fois depuis 2019. Il était effectivement de 6.9% en 2019 et 2020, de 4,8 % en 2021 et de 3.7% en 2022. La hausse de cet écart s'explique par la structure des recrutements de catégorie A réalisés depuis la fin de l'année 2022 et durant l'année 2023 : une majorité d'hommes a été recrutée (56%), dont plus de 17% l'ont été sur des grades d'attachés principaux ou d'ingénieurs principaux (contre seulement 6% au sein des recrutements de femmes en 2023).



En catégorie B, le salaire moyen des hommes (36 783 €) est supérieur de 4,3 % à celui des femmes (35 262 €). Cet écart est identique à celui de 2022 et, est en baisse par rapport à celui de 2021 (5.5%). L'écart de rémunération de 10,5 % constaté sur l'exercice 2020, a donc été divisé par 2,4.



En catégorie C, le salaire moyen des hommes (30 848 €) est supérieur de 0.6 % par rapport à celui des femmes (30 674 €). En 2022, c'est le salaire des femmes de la catégorie qui était supérieur de 3.4% à celui des hommes et en 2021 également avec 3% en faveur des femmes.



Toutes catégories confondues, l'analyse des rémunérations sur 2023 indique que le salaire moyen des hommes a évolué plus rapidement que celui des femmes (hommes +7.5%, femmes +3.6%) : les rémunérations de la catégorie C, occupée à 69% par des hommes, ont effectivement été les plus impactées à la hausse par les mesures réglementaires. Toutefois, il convient de noter que les écarts de rémunération constatés à la Communauté urbaine sont moins marqués qu'au niveau national. Dans la fonction publique territoriale, le salaire moyen des femmes est inférieur de 8,3 % à celui des hommes. L'écart est moins marqué pour les agents de catégorie B (7,0 %) et C (9,7 %) que pour ceux de catégorie A (19,1 %).

UNE EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE DEROULEMENT DE CARRIERES

Alors qu'en 2022 les femmes avaient majoritairement évolué

sur des emplois de cotation supérieure, en 2023, 36,6 % de l'ensemble des effectifs ayant connu une mobilité interne sur emploi de cotation supérieure étaient des femmes et 63 % des hommes.

Dans le cadre de la campagne d'avancement de grade et de promotion interne 2023, les hommes ont un rapport promotion interne/effectif éligible de 3,67 % contre 2,34 % pour les femmes. Aucun objectif de genre n'a été défini et ce constat est le reflet de la mise en œuvre des critères objectifs figurant dans les Lignes directrices de gestion. Ce constat avait été inverse en 2022.

S'agissant de l'avancement de grade : 22,46% des hommes remplissant les conditions ont avancé de grade, contre 23,18% 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 arrive à son terme en 2023.



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.

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.

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 ;
- Depuis 2023, au moment du renouvellement de contrat ou du passage en CDI.

Dans ces 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 sur l'égalité d'accès à des mobilités sur emplois de cotation supérieure.

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

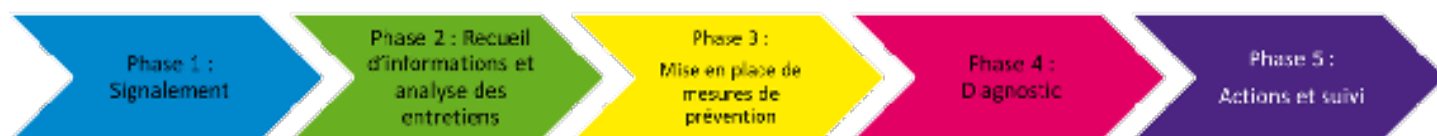
FAVORISER ET AMELIORER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE :

En 2022 et 2023, 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.

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 en 2023.



Le service Environnement du travail de la Direction des ressources humaines est le référent des signalements pouvant être réalisés par les agents et assure le pilotage des actions de protection des victimes. Un flyer a été établi ainsi qu'une fiche et une procédure pour cadrer ces démarches très sensibles.



CHARTRE DES VALEURS



LA CHARTRE DES VALEURS ET LA SENSIBILISATION DES AGENTS

En 2023, 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 qui a été partagé au début de l'année 2023. 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, constitue également un outil de régulation des comportements.

Un projet de sensibilisation et de prévention des agissements sexistes a été initié en 2023. Une action de formation a été réalisée auprès des agents de la DRH par le CIDFF78. Le plan de sensibilisation se mettra en œuvre au 1er trimestre 2024. Il concernera les managers, des agents de la DRH et des représentants du personnel. Il sera déployé sur plusieurs mois, dans l'année 2024 avec l'aide d'un organisme spécialisé dans l'animation théâtrale. En 2023, la

Communauté urbaine a obtenu la participation financière du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) pour cette action « Respect(é)es : formons nous pour agir et prévenir les agissements sexistes ! ».



CONCLUSION

L'année 2023 a marqué l'aboutissement de la mise en œuvre d'actions contenues dans le plan d'action défini en 2021. Les actions se concrétisent pour certaines au 1er trimestre 2024 avec un programme de sensibilisation aux agissements sexistes qui sera décliné en interne. L'engagement de la Communauté urbaine pour promouvoir et développer l'égalité entre les femmes et les hommes est ancré dans ses valeurs. Il a été porté par sa Présidente, son Conseiller délégué aux ressources humaines et par la Direction générale. Les actions menées, impulsées par un plan d'action triennal, ont eu pour objectif de mettre en œuvre des améliorations concrètes pour chacune et chacun.

Cette année 2024 marquera le démarrage de l'élaboration d'un nouveau plan d'égalité femmes-hommes. Il sera élaboré sur la base des résultats du baromètre Qualité de Vie et Conditions de Travail administré en interne en février 2024. Son élaboration sera l'occasion d'associer les représentants du personnel aux échanges et aux réflexions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté urbaine.

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 2023
- DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique- édition 2023
- INSEE, les salaires dans la fonction publique territoriale- juillet 2023
- DGCL- Les collectivités locales en chiffres- 2023
- Rapport d'activité et de gestion du FIPHFP 2022
- FNCDG-Panorama de l'emploi territorial, 12ème édition
- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Note Flash du SIES n°09, juin 2023



Direction des ressources humaines
Mars 2024