

Conseil communautaire du 6 avril 2021

Annexe à la délibération

**Rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire
pour l'année 2020**

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codé à l'article L2311-1-2 du CGCT), et doit entrer en vigueur pour le projet de budget 2016 par décret du 24 juin 2015, qui en fixe également le contenu :

Ce rapport doit se composer de deux parties :

1. La première partie concerne le **bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale** (partie rédigée par la direction mutualisée des ressources humaines)
2. La seconde partie concerne le **bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes** (partie rédigée par les directions et services Versailles Grand Parc).

Références :

Code général des collectivités territoriales

Article D2311-16 :

I. - En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.**

II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

III. - Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

NOTA : Conformément à l'article 7 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, les présentes dispositions s'appliquent aux budgets présentés à compter du 1er janvier 2016.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Article 1 :

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;

2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;

3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;

4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;

5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;

6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;

7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;

8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;

9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales

Article 1 :

Publics concernés : collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, ensemble de la population.

Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1er janvier 2016 et, pour les régions issues de regroupements au titre de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, à compter du 1er janvier 2017.

Première partie

Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale

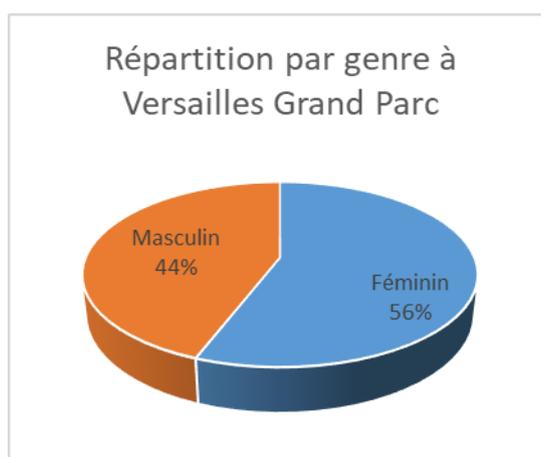
Point liminaire : Les données analysées concernent les agents présents au 1er janvier 2021.

1/ Répartition des effectifs

Répartition des effectifs par genre

La fonction publique compte 62 % de femmes (contre 46 % dans le secteur privé) : la fonction publique territoriale (FPT) 61 %, la fonction publique d'État (FPE) 55 % (mais 61 % hors militaires) et la fonction publique hospitalière (FPH) 78 %.

Dans la FPT et la FPH, la proportion de femmes peut varier de façon importante selon la nature de l'employeur. Ces écarts s'expliquent par des structures par filières très différentes. Ainsi dans la FPT, les établissements départementaux avec près de 59 % des agents employés dans la filière « incendie et secours » (moins de 5 % de femmes) comptent 27 % de femmes seulement. À l'inverse, la proportion de femmes atteint 88 % au sein des établissements communaux avec 57 % d'agents issus des filières « sociale » et « médico-sociale », à plus de 95 % féminines.



Dans la répartition d'effectifs de Versailles Grand Parc, l'écart entre les effectifs féminins (56%) et masculins (44%) s'avère plus proche de la parité que dans les différentes fonctions publiques.

Répartition femmes/hommes par catégorie

La part des femmes dans la fonction publique par catégorie hiérarchique:

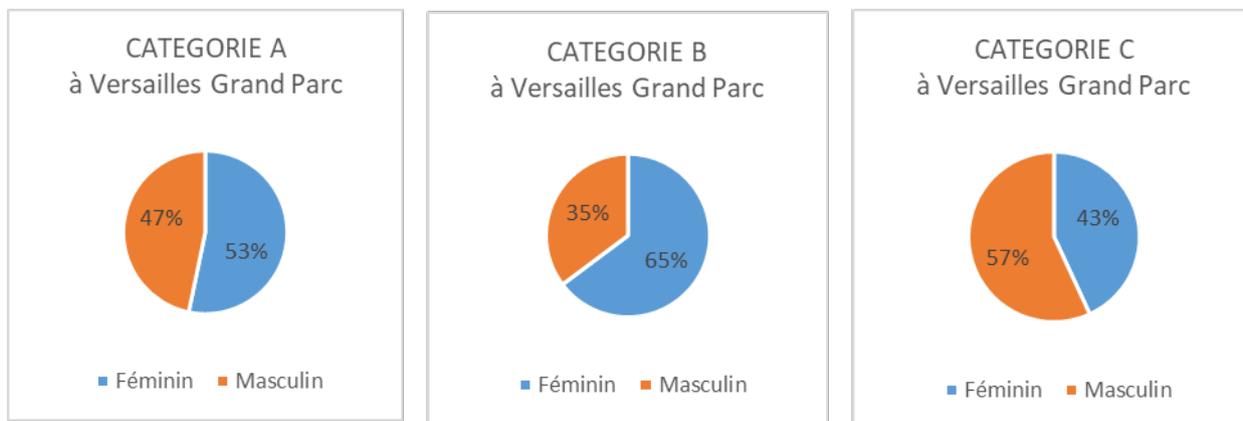
- 64 % relèvent de la catégorie A,
- 56 % de la B et
- 63 % de la C.

Dans la FPT :

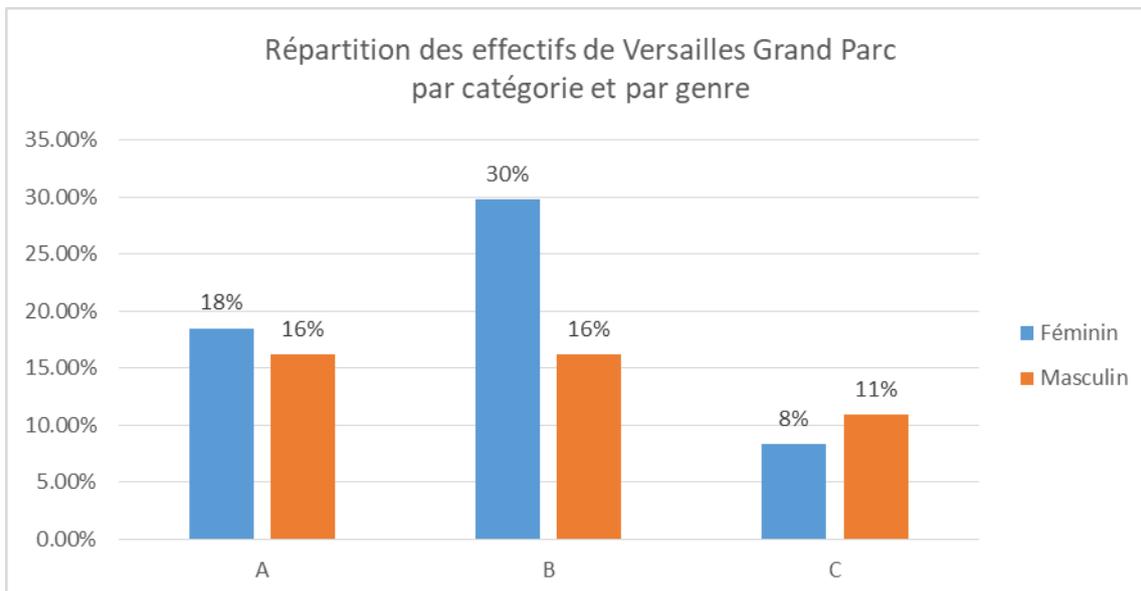
- 62 % en A (dont 55 % en A+),
- 63 % en B et
- 61 % en C.

Ces taux sont pour Versailles Grand Parc :

- 53 % en A
- 65 % en B et
- 43 % en C.



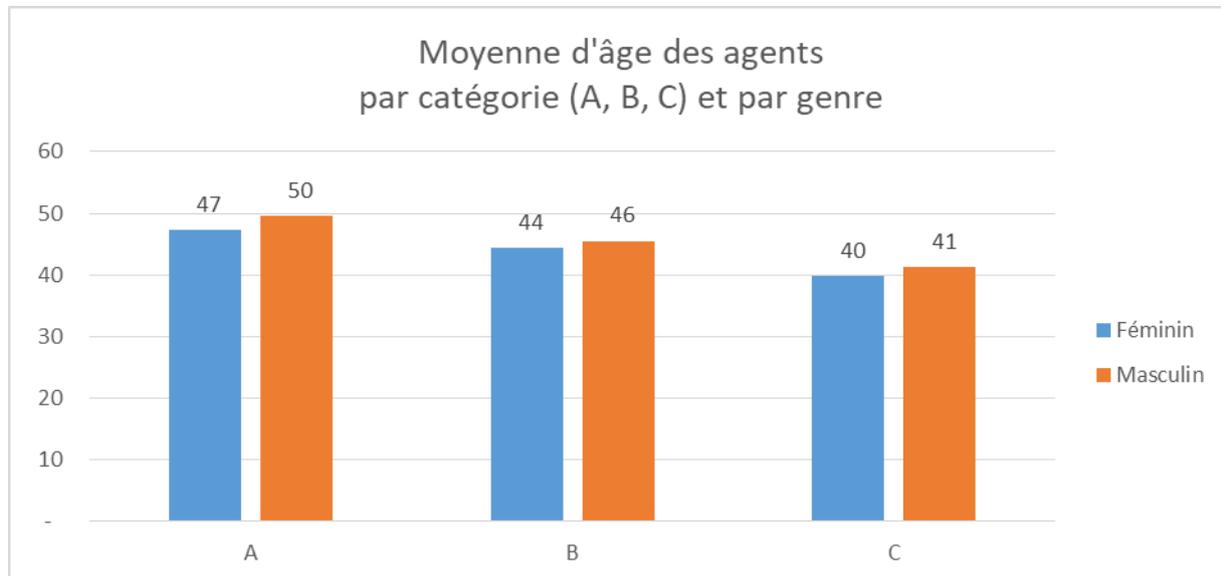
À Versailles Grand Parc, le taux de féminisation n'est pas similaire d'une catégorie à l'autre : sur les 56% d'agents féminins, 18% sont en catégorie A, 30% en catégorie B, et 8% en catégorie C.



2/ Age moyen par catégorie et par sexe

Dans la fonction publique, l'âge moyen est de 43,3 ans et pour la FPT l'âge moyen est de 45,2 ans.

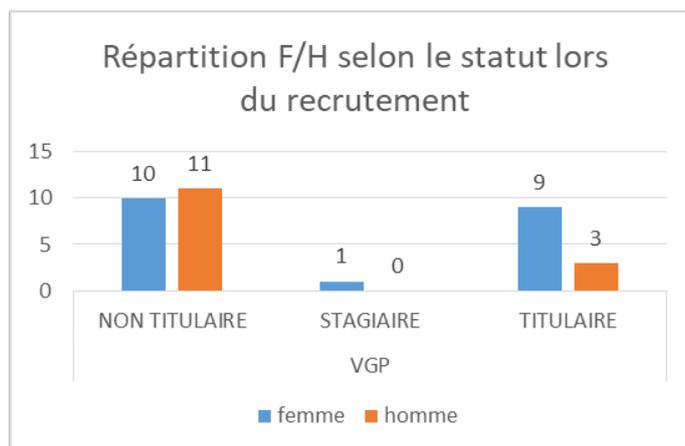
Versailles Grand Parc s'inscrit dans les données nationales.

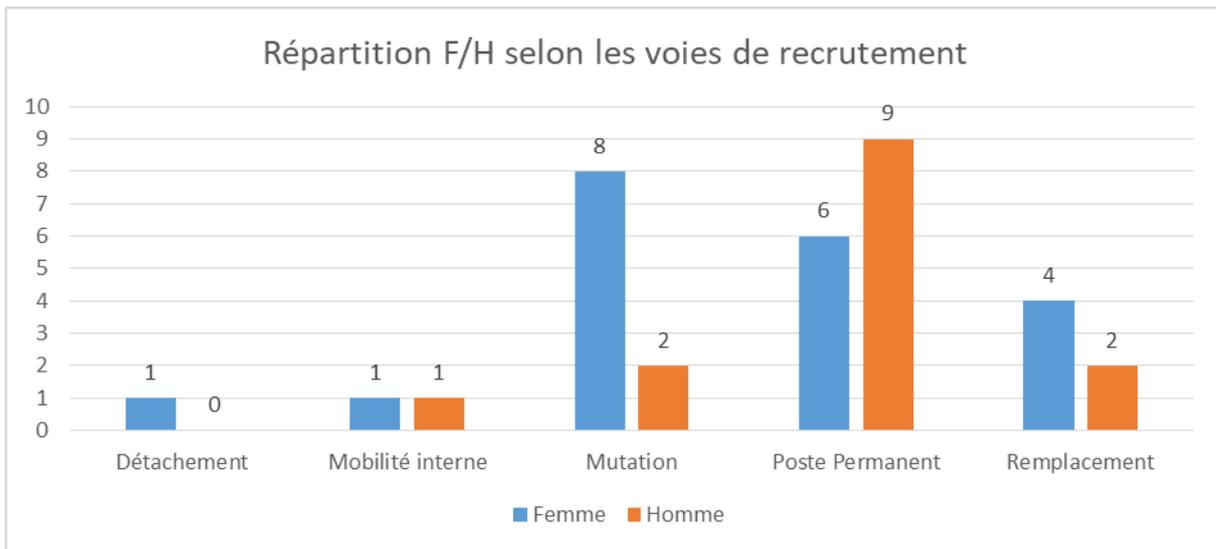


3/ Recrutement

Lors de nos campagnes de recrutement nous portons une attention soutenue (textes, images...) afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.

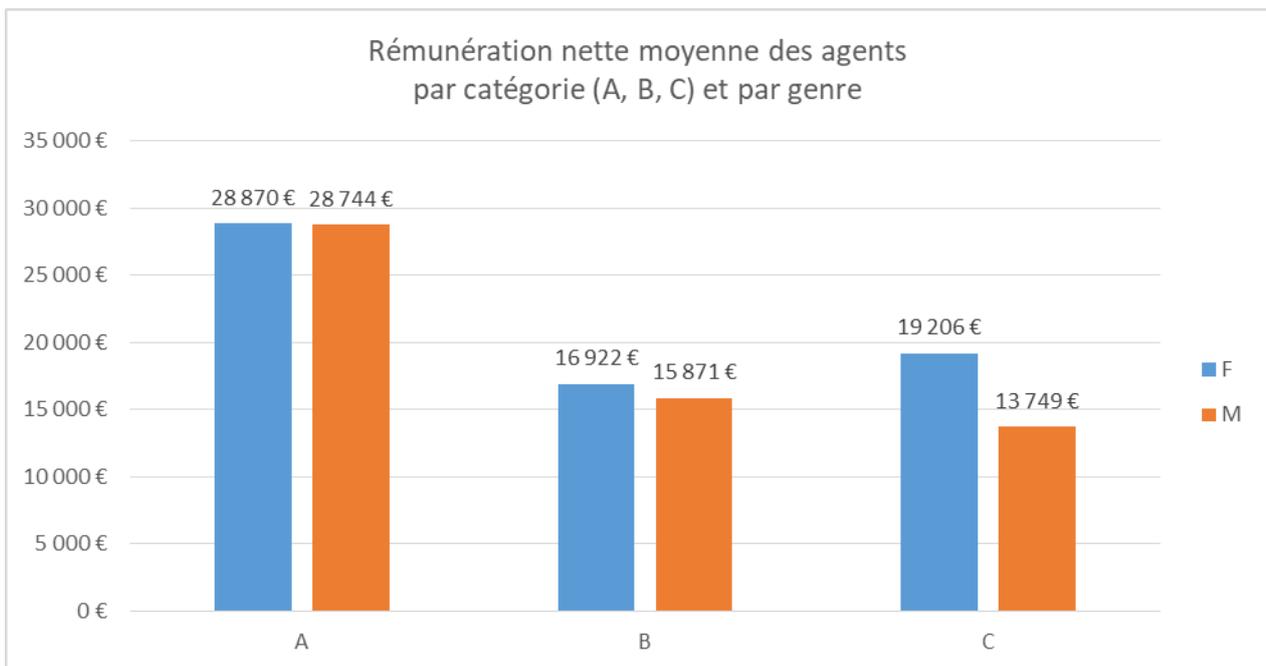
Notons qu'à Versailles Grand Parc, c'est une directrice qui a pris en 2020 la tête de la nouvelle Direction de l'assainissement.



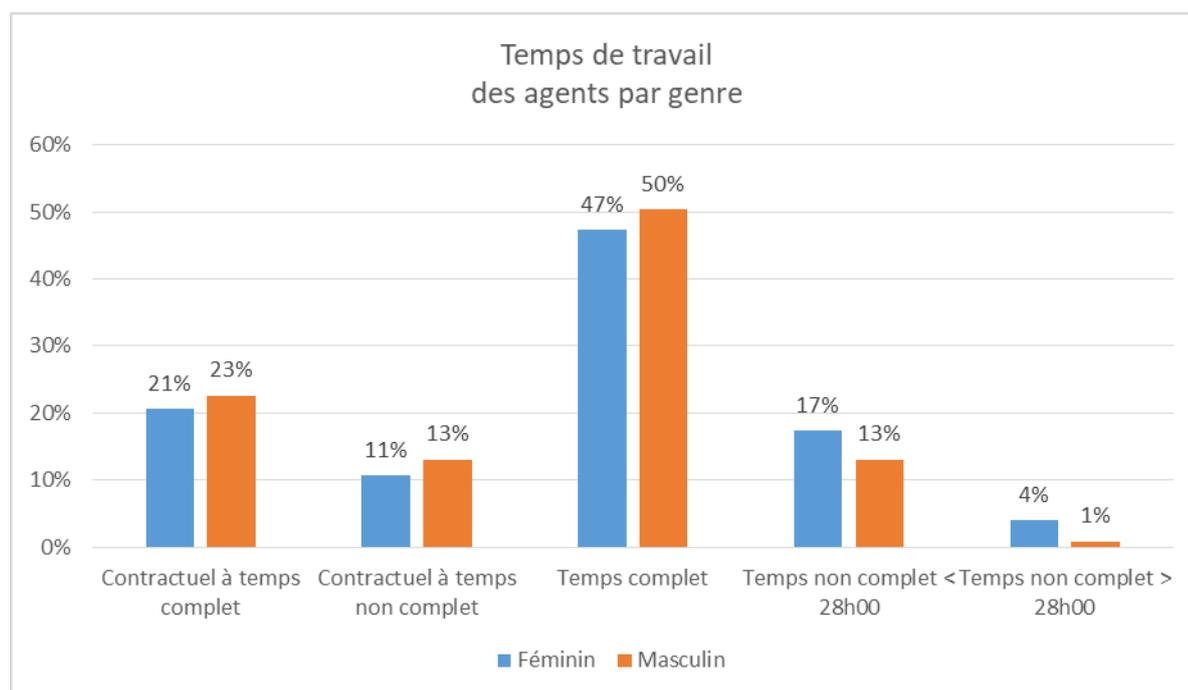


4/ Rémunération net moyenne par catégorie et par sexe

L'étude de la rémunération nette annuelle moyenne montre une différence en faveur des femmes, toutes catégories confondues.

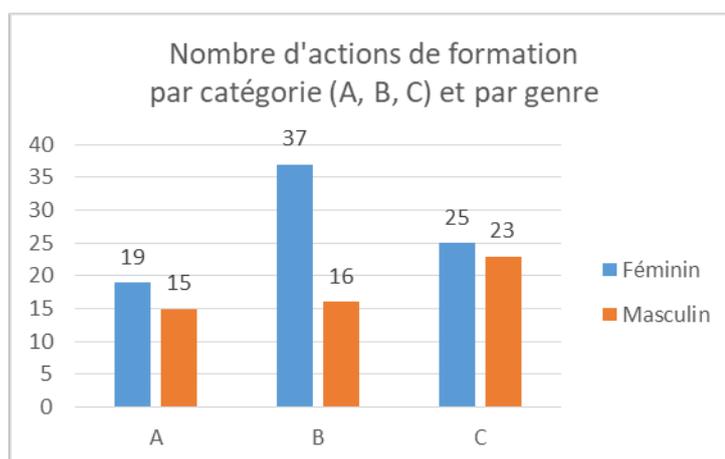
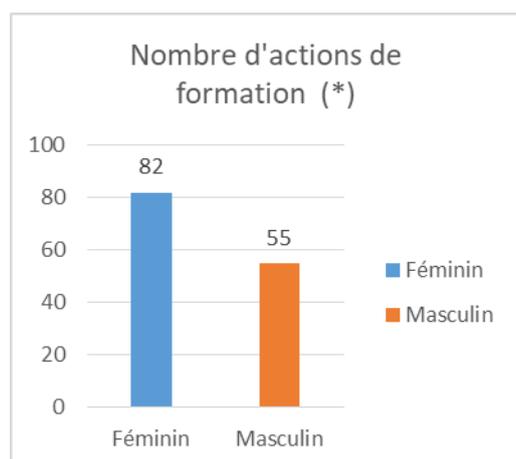


5/ Organisation du travail par sexe



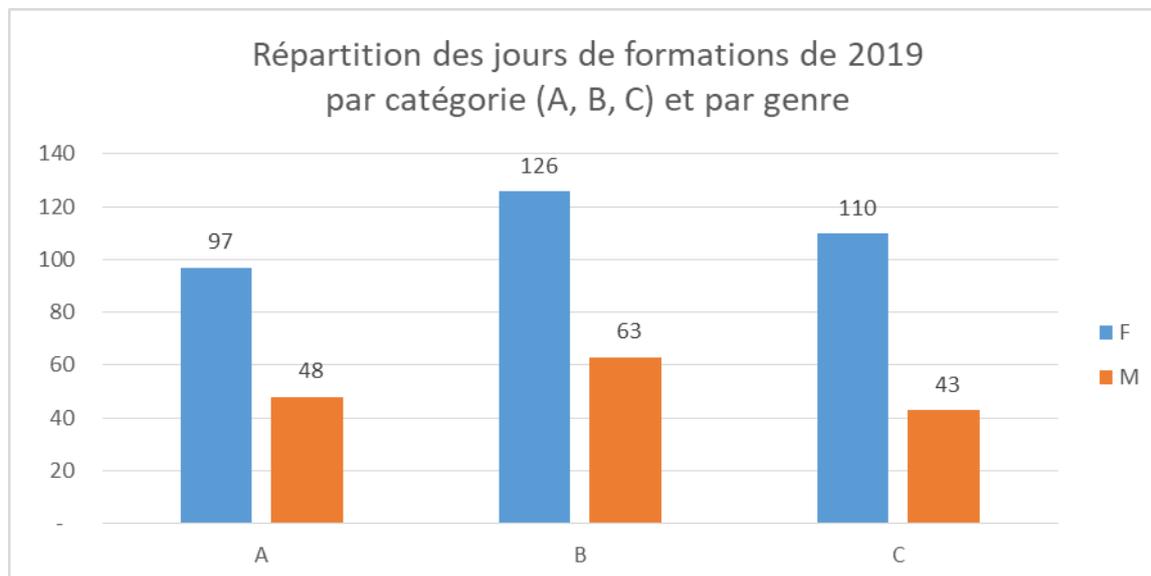
6/ Accès à la formation par sexe

Toutes catégories confondues, les femmes partent plus souvent en formation.



(*) une action de formation équivaut à un départ en formation

L'année 2020 ayant connu une situation sanitaire exceptionnelle impactant l'activité et notamment les actions de formations (confinement, protocoles sanitaires...), il est indiqué pour rappel la répartition femme/homme dans les jours de formations de 2019.



7/ Télétravail

Le télétravail contribue à un meilleur équilibre de vie familiale en assurant une meilleure disponibilité des conjoints/parents, entre autre via la réduction du temps consacré aux déplacements, augmentant de fait le temps de présence dans la sphère familiale.

Sur l'année 2020, le nombre d'agents, exerçant *sous convention* leurs fonctions en télétravail (donc, hors télétravail lié à la crise sanitaire), est passé de 8 à 14 agents dont 11 femmes.

COVID 19 : crise sanitaire et télétravail

Dès le mois de mars 2020, l'administration de Versailles Grand parc a généralisé le recours au télétravail, dès que les postes s'avéraient compatibles avec le principe du travail à distance. Uniquement motivé par des critères de précaution sanitaire et sans discrimination femmes/hommes, ce recours massif au télétravail a permis la continuité des missions de service public de la communauté d'agglomération, tout en garantissant à ses agents une protection accrue.

De plus, ceci a offert la possibilité aux parents, tant aux mères qu'aux pères, d'assurer la garde à domicile de leurs enfants durant la période de fermeture des établissements scolaires et des centres de loisirs périscolaires.

Conclusion

Le présent bilan ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et hommes et s'inscrit dans les données référencées au niveau national.

Le principe de l'égalité Femmes / Hommes est pris en compte dans l'ensemble des projets de la Direction des Ressources Humaines et tout particulièrement dans le projet de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences) où l'évolution des métiers met en avant cette priorité.

De plus, le décret du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

La durée du plan est fixée à trois ans et définit quatre thématiques :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est soumis à l'avis des instances paritaires et précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le plan d'action est rendu accessible aux agent(e)s par voie numérique sur l'intranet ou à sa demande par papier.

Le suivi du plan d'action est réalisé annuellement dans le cadre du rapport social unique. Un bilan du plan d'action sera effectué à l'issue des trois années.

...et signe des temps, parmi nos élus...

Bien que les élections municipales de mars 2020 s'inscrivent dans un processus électoral totalement indépendant de l'administration de Versailles Grand Parc, il est intéressant de noter que 5 des maires du nouveau bureau communautaire sont des femmes, ce qui augmente de fait le nombre de vice-présidentes de la Communauté d'agglomération. Par ailleurs, 31 autres femmes élues siègent également au conseil communautaire.

Cette augmentation du nombre de femmes dans le bureau communautaire est un reflet intéressant de la tendance à l'évolution vers l'égalité femmes/hommes, et un signe d'autant plus positif pour tous nos agents femmes et hommes œuvrant sur le territoire.

Seconde partie

Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

Types d'actions retenues pour ce rapport :

Parmi les types actions listées dans l'article 1 de la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, un en particulier peut s'inscrire au bilan de Versailles Grand Parc :

"7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales"

Favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales

1. Mise en œuvre d'un plan de mobilité inter-entreprises (PDM) sur le territoire

Versailles Grand Parc, au titre de ses compétences transport, aménagement et développement économique, a initié en 2013 le premier plan de déplacements inter-entreprises (PDIE), devenu depuis 2017 Plan de mobilités (PDM). Ce plan est dénommé "ACTI'VGP".

Depuis l'agglomération coordonne trois Plans de mobilités sur le territoire et accompagne également les démarches individuelles de certains établissements. Les PDM ont entre autres pour objectifs de consacrer moins de temps aux déplacements domicile-travail et déplacements professionnels (liés à l'activité de l'entreprise), au bénéfice du temps passé chez soi, et ainsi de pouvoir partager plus de temps et libre et d'activités avec son conjoint et ses enfants le cas échéant.

La direction de l'aménagement et du développement économique de Versailles Grand Parc contribue donc en partenariat avec des entreprises présentes sur son territoire, au développement de ces démarches PDM. Un agent de cette direction est dédié à la conduite de ces projets.

Les trois démarches collectives de PDM sont accompagnées par la Chambre de commerce sur le volet animation, la communauté d'agglomération assurant son rôle de coordination et de mise en œuvre. Rappelons les :

- le PDM des entreprises sur les zones d'activités de Buc, Les Loges-en-Josas et Toussus-le-Noble (depuis 2013),
- le PDM des entreprises de Satory (depuis 2016),
- le PDM d'« Horizon Employeur » de Vélizy-Villacoublay, depuis l'entrée de cette commune dans la Communauté d'agglomération (janvier 2016).

Les PDM visent à rationaliser l'offre de transports, publique comme privée, et à promouvoir des solutions innovantes, pour rapidement renforcer la desserte de ces zones.

Les résultats de ces PDM sont de plus en plus encourageants, et l'intercommunalité poursuit le développement de ces dispositifs : notamment en accompagnant les démarches individuelles de certains établissements.

En 2020, les actions de communications ont continué à se renforcer auprès des établissements employeurs de plus de 100 salariés, désormais concernés par la mise en place d'un PDM.

La Communauté d'agglomération Versailles Grand Parc favorise la transversalité en matière de PDM, par des propositions d'actions et d'acteurs lorsqu'une mutualisation est possible.

2. Participation au plan de déplacements inter-administration (PDIA) sur le territoire

Versailles Grand Parc a participé, aux côtés des collectivités Ville de Versailles et CCAS de Versailles, aux groupes de travail préalables à la mise en œuvre d'un plan de déplacements inter-administration (PDIA).

La participation aux groupes de travail a mobilisé plusieurs directeurs et agents de Versailles Grand Parc, tant pour le comité de pilotage que pour les ateliers inter-collectivités.

Ce PDIA a entre autres pour objectifs de consacrer moins de temps aux déplacements professionnels en améliorant l'accessibilité aux sites de travail, au bénéfice du temps passé chez soi, et ainsi de pouvoir partager plus de temps et libre et d'activités avec son conjoint et ses enfants le cas échéant.

3. Accompagner le développement de conciergeries d'entreprise

La direction de l'aménagement et du développement économique de Versailles Grand Parc poursuit le projet de développement des conciergeries d'entreprise en partenariat avec certaines entreprises du territoire, dans le cadre de l'accord professionnel suivant :

Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne (extrait) :

- Services à la personne sur son lieu de travail :
 - Conciergerie d'entreprise entendue comme l'implantation physique permettant au bénéficiaire de la prestation d'accéder aux services à la personne suivants, sur son lieu de travail :
 - intermédiation de services à la personne ;
 - livraison de courses ;
 - assistance administrative ;
 - collecte et livraison de linge repassé ;
 - garde collective d'enfants

L'objectif général d'une conciergerie d'entreprise est donc de contribuer à l'amélioration de la vie des salariés en facilitant leur quotidien, grâce à des services et produits accessibles au sein de leur entreprise ou à proximité immédiate de celle-ci. Ces services pratiques et de bien-être contribuent à une meilleure qualité de vie (confort, santé, convivialité...).

Le service de garde collective d'enfants sera traité plus spécifiquement dans la partie sur les crèches d'entreprise.

En accord avec le principe de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), la conciergerie d'entreprise concrétise la volonté de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

De fait, les conciergeries d'entreprises contribuent donc à une meilleure articulation des temps de vie : l'accès à des services et produits à proximité immédiate du lieu de travail permet d'épargner du temps au quotidien, et de mieux profiter du temps ainsi libéré.

Pour les salariés ayant des enfants à charge, ce temps libéré par la conciergerie d'entreprise peut également favoriser un partage plus équilibré des responsabilités parentales, par l'allègement du temps consacré aux courses et démarches quotidiennes.

Un agent de la direction de l'aménagement et du développement économique de Versailles Grand Parc est dédié à la conduite de ce projet depuis 2015, et a donc poursuivi cette mission en 2020.

4. Accompagner le développement de crèches d'entreprise

- **Principe et objectifs :**

La direction de l'aménagement et du développement économique de Versailles Grand Parc participe aux projets de développement des crèches d'entreprise, service destiné aux salariés de certaines entreprises du territoire, en partenariat avec celles-ci.

Ceci s'inscrit également dans les plans d'actions des PDM, sous l'en-tête "service à la personne salariée".

Les crèches d'entreprises s'inscrivent dans les services de garde collective d'enfants tels que définis dans l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne (voir partie précédente sur les conciergeries d'entreprise).

L'objectif général de ce type de service est de contribuer à l'amélioration de la vie des salariés en leur facilitant la garde de leurs très jeunes enfants, leur permettant ainsi :

- d'éviter la recherche d'un mode de garde plus classique, démarche parfois longue et fastidieuse
- de réduire la durée de leur déplacement domicile-travail, dans le cas où le mode de garde classique ne se situe pas sur leur parcours habituel
- d'apporter plus de tranquillité d'esprit au salarié, grâce à la proximité immédiate de son enfant (diminution du stress lié aux éventuels retards ou grèves de transports, appels lorsque l'enfant est malade, etc.)

Incidentement, les crèches d'entreprises contribuent donc à une meilleure articulation des temps de vie et au partage équilibré des responsabilités parentales : selon celui des deux parents qui bénéficie d'une crèche d'entreprise, l'enfant est pris en charge par sa mère ou son père, et l'un ou l'autre bénéficie du temps épargné grâce à la proximité de cette crèche.

Un agent de la direction de l'aménagement et du développement économique de Versailles Grand Parc est dédié à la conduite de ce projet depuis 2015, et a donc poursuivi cette mission en 2020.

5. Développement depuis 2016 d'un « Club RH »

Lancé en avril 2016 dans le cadre d'un « Salon du bien-être » dédié à l'entreprise, le Club RH propose aux directions des ressources humaines des entreprises présentes sur le territoire de Versailles Grand Parc des réunions et des ateliers de travail pour :

- partager de l'information
- échanger des bonnes pratiques
- construire des projets collaboratifs

Les participants au Club RH occupent tous types de fonctions liées aux ressources humaines : direction, handicap, diversité, formation, qualité de vie au travail...

Parmi les sujets abordés figurent la gestion prévisionnelle des compétences, la mobilité professionnelle, l'intégration du handicap, la qualité de vie au travail, ou encore le lien école-entreprises. La prise en compte de l'égalité femme/homme est bien évidemment intégrée dans le traitement de ces divers sujets.

Le réseau de ce Club RH s'est bien développé et est désormais composé de plus de 70 membres. Les femmes sont toujours très majoritairement représentées dans les réunions du club RH, leur taux ayant augmenté pour passer à environ 80% des participants.

Certaines entreprises membres de ce Club RH ont d'ailleurs des structures internes de type « *Women networks* », qui travaillent sur des sujets d'entreprise spécifiquement liés aux femmes, et qui sont de fait intégrées au Club RH de Versailles Grand Parc.

6. Étude sur la répartition hommes/femmes dans l'emploi sur le territoire

Pour répondre à la demande d'entreprises de communes de Versailles Grand parc, dans le cadre de leur démarche RSE (responsabilité sociétale des entreprises), la communauté d'agglomération a réalisé un document détaillant la répartition dans l'emploi des hommes et des femmes sur le territoire. Sont notamment mis en valeur la répartition du temps de travail et les catégories socioprofessionnelles représentées dans les différents secteurs d'activités des établissements employeurs par commune.

7. Démarches d'entreprises auprès de publics féminins.

La Communauté d'agglomération Versailles Grand Parc suit des actions internes aux grandes entreprises locales qui souhaitent promouvoir leurs métiers auprès des jeunes femmes. Elles sont souvent portées par l'association « Elles bougent » qui poursuit l'objectif de susciter des vocations féminines pour les métiers d'ingénieurs dans l'aéronautique, le spatial, l'automobile, le transport...

Dans ce même sens, la Communauté d'agglomération Versailles Grand Parc participe depuis 2019 à la Semaine nationale de l'Industrie, durant laquelle sont proposées des animations qui comportent toutes un volet destiné plus spécifiquement aux publics féminins.