



**VersaillesGrandParc**  
communauté d'agglomération

**Conseil communautaire du 5 avril 2022**

**Annexe à la délibération**

**Rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire  
pour l'année 2021**

**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**

Ce bilan a pour objectif de présenter la situation de l'emploi au sein des effectifs de la Communauté d'Agglomération Versailles Grand-Parc (VGP) par le prisme de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, 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'actions sera effectué à l'issue des trois années.

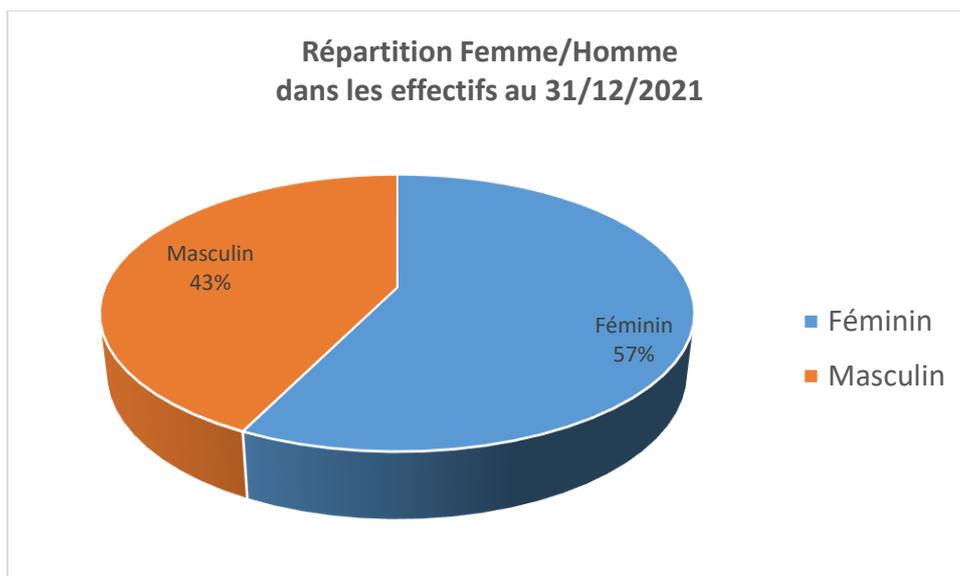
Point liminaire : Les données analysées concernent les agents présents au 1er janvier 2022.

### **A/ Répartition des effectifs**

#### **1/ Répartition des effectifs par genre**

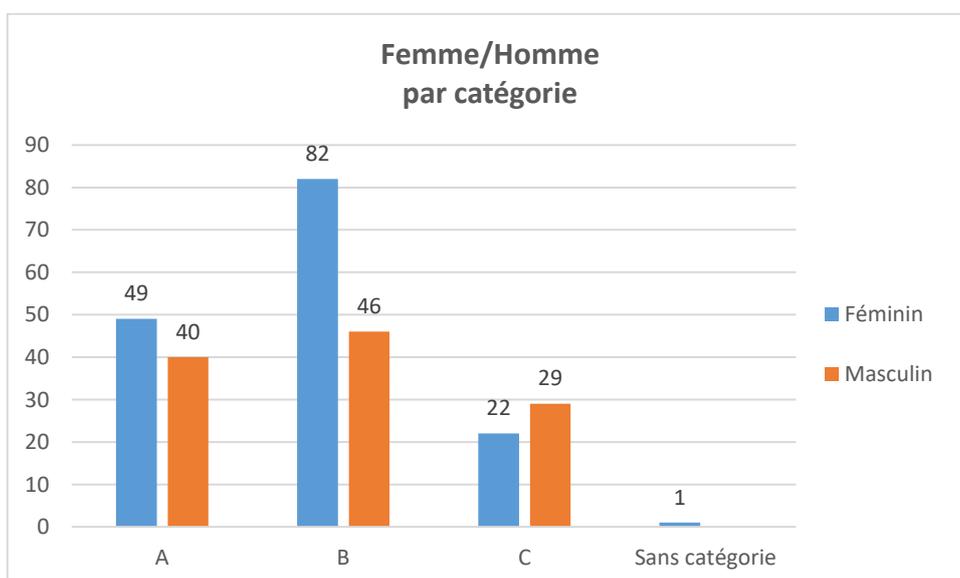
Le nombre d'agents féminins est structurellement plus élevé dans la fonction publique (62%) que dans le secteur privé (46%) avec des différences entre la Fonction Publique d'Etat (FPE – 56%), la Fonction Publique Hospitalière (FPH – 78%) et la Fonction Publique Territoriale (FPT – 61%) :

Avec 57% d'agents féminins, VGP se situe légèrement en-dessous de la moyenne constatée dans la FPT.



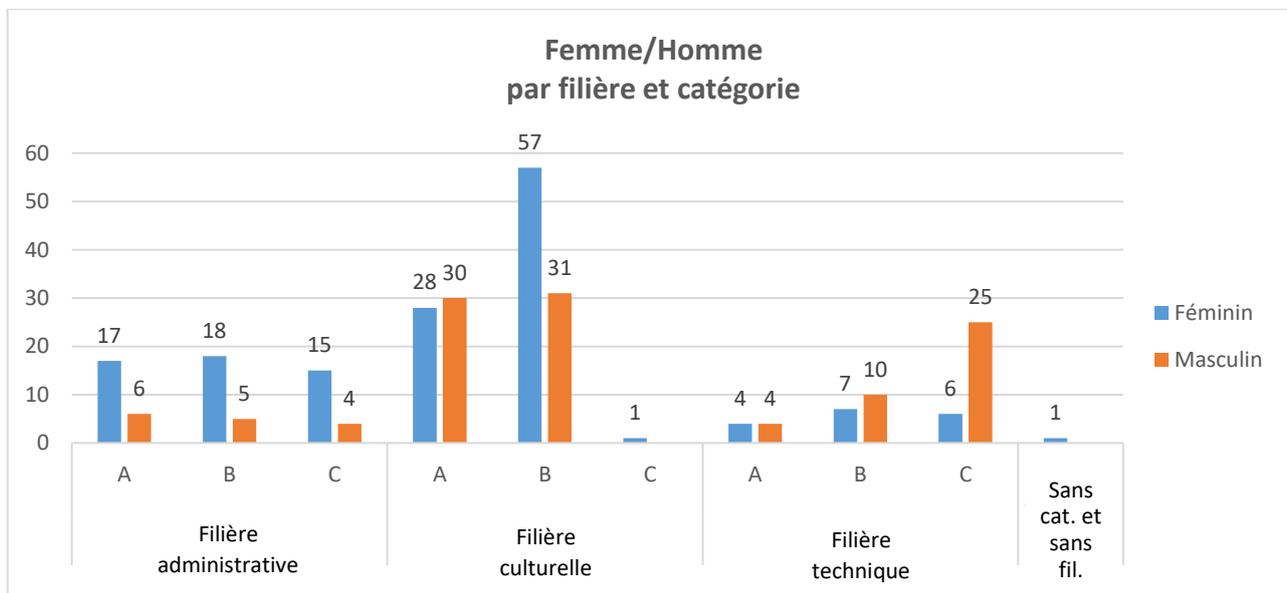
## 2/ Répartition femmes/hommes par catégorie

On constate une répartition entre femmes et hommes plutôt équilibrée en catégorie A (55% de femmes), mais une surreprésentation féminine en catégorie B (64% de femmes). La catégorie C est un peu moins équilibrée que la catégorie A, et en proportions inverses (43% de femmes).



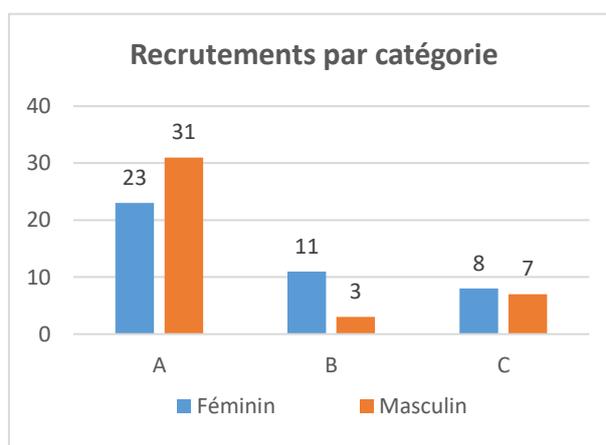
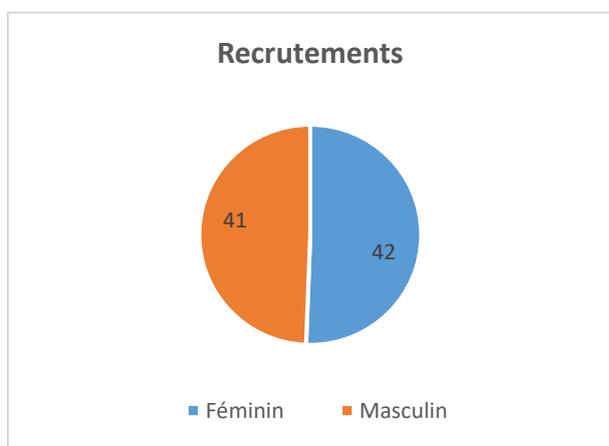
### 3/ Représentation femmes/hommes par filière et catégorie

On peut noter une surreprésentation des femmes dans la filière culturelle (65%), en cohérence avec ce qui est constaté sur l'ensemble de la FPT. La surreprésentation des hommes dans la filière technique est cependant supérieure à la moyenne nationale (70% contre 60%) en raison du caractère très genré des métiers de l'assainissement, dont la compétence est gérée par VGP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.



### 4/ Représentation femmes/hommes dans les recrutements

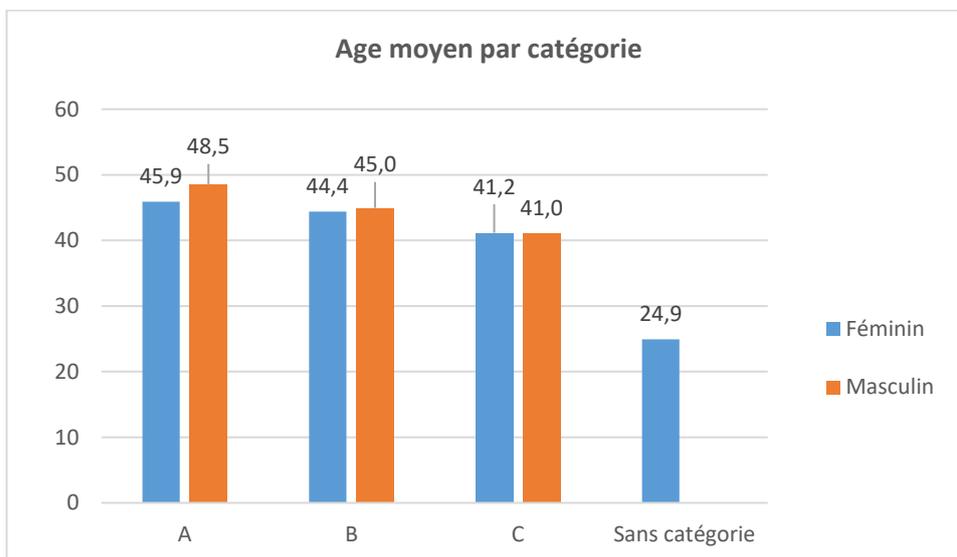
La répartition femmes/hommes est équilibrée en matière d'effectif, puisqu'il y a quasi parité sur l'année 2021. On observe cependant des disparités dans les catégories A, avec un quart de recrutements masculins en plus (26%), et plus encore dans la catégorie C avec trois quarts de recrutements féminins en plus (73%).



## 5/ Age moyen par catégorie et par sexe

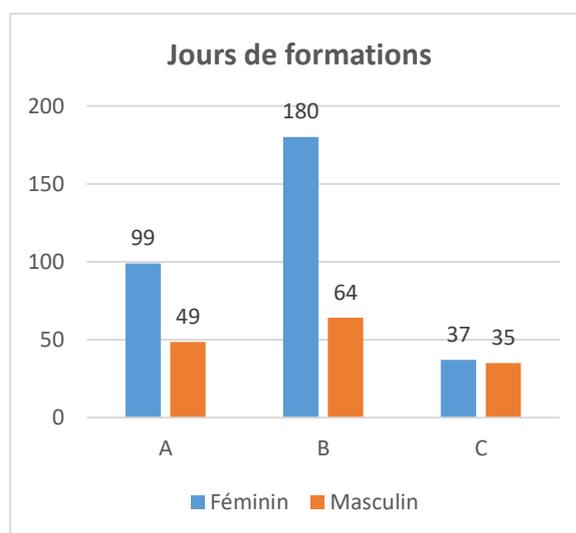
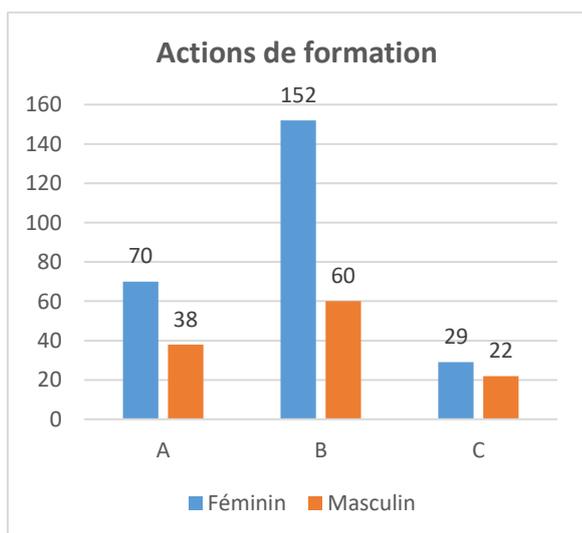
Dans la fonction publique, l'âge moyen est de 43,3 ans, et de 45,2 ans pour la fonction publique territoriale.

VGP est représentatif de la moyenne des collectivités (44,7 ans).



## 6/ Accès à la formation

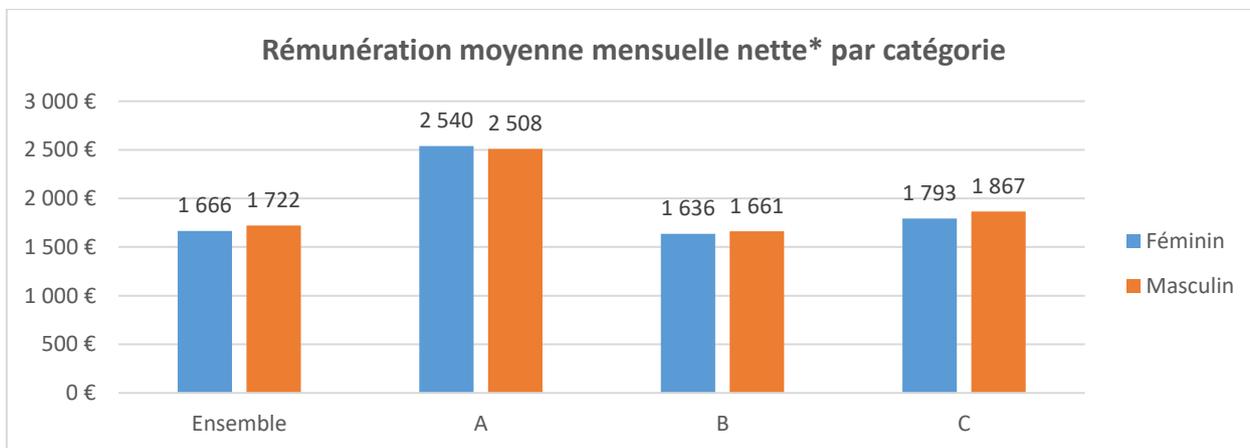
Toutes catégories confondues, les femmes bénéficient de plus d'actions et de jours de formation que les hommes, et ce dans des proportions surpassant la répartition femmes/hommes dans les effectifs par catégorie, y compris en catégorie C où les femmes sont pourtant moins nombreuses.



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

## 7/ Rémunération moyenne

La rémunération moyenne mensuelle nette est à peu près équilibrée entre les femmes et les hommes, ces derniers percevant toutefois 56 € de plus en moyenne. La rémunération moyenne est légèrement supérieure pour les femmes de catégorie A, les hommes ayant une rémunération supérieure en catégorie B et surtout en catégorie C (74 € de plus en moyenne).



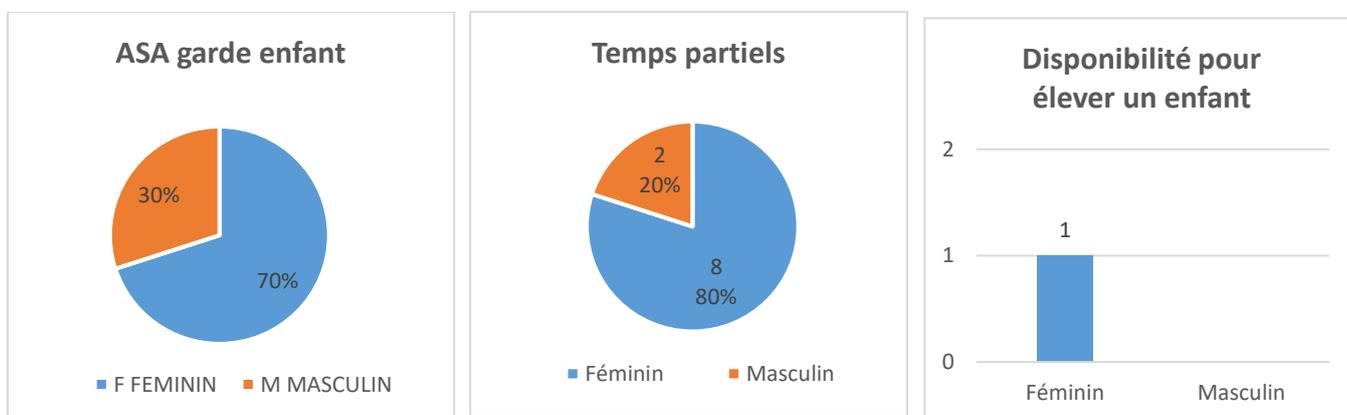
\*Rémunération nette lissée sur 12 mois

## B/ Activité professionnelle / vie personnelle et familiale

Dans la FPT, 23% des femmes sont à temps partiel (contre 6% pour les hommes), et 96,8% des congés parentaux sont pris par des femmes.

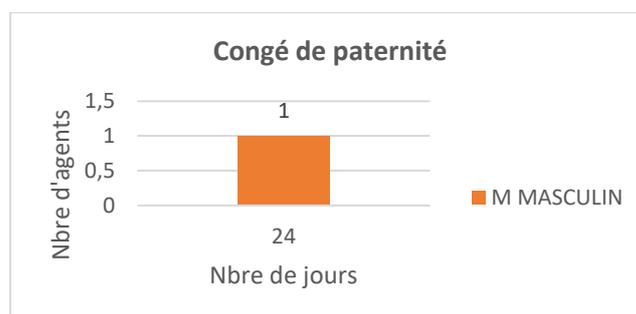
Des disparités importantes subsistent dans la fonction publique sur la répartition des charges familiales entre hommes et femmes, dont le poids pèse sur les carrières. VGP confirme à l'échelle locale les observations sur cette répartition, avec une très nette surreprésentation féminine en matière de garde d'enfant et de temps partiel, généralement associé à du temps surtout consacré aux enfants.

### 1/ Temps partiels / ASA garde d'enfant et disponibilité pour élever un enfant



## 2/ Congés paternités

(précision : la durée du congé paternité est passée de 11 à 25 jours au 1<sup>er</sup> juillet 2021).

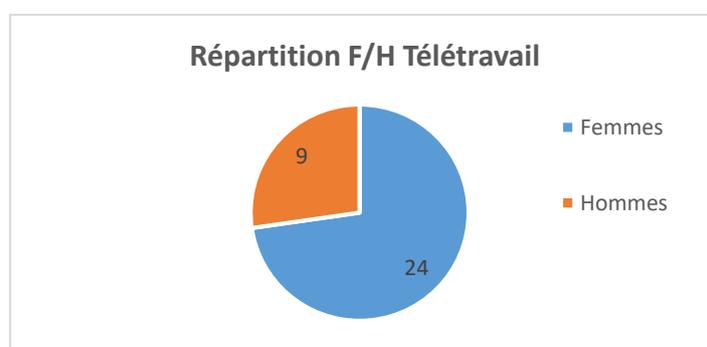


## 3/ Télétravail

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.

Du fait de la crise sanitaire, le télétravail a été largement proposé dès lors que l'activité de l'agent le permet.

Sur l'année 2021, la crise sanitaire ayant favorisé de nouvelles habitudes en matière de travail à distance, le nombre d'agents exerçant sous convention leurs fonctions en télétravail (donc, hors télétravail lié à la crise sanitaire) est passé de 14 à 33 agents, dont 24 femmes.



## C/ 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.

Par ailleurs, VGP a appuyé le CCAS dans la mise en place d'un système de remontée des situations suivies par les structures de prise en charge des situations de violences conjugales a été mis en place permettant de suivre l'évolution sur plusieurs années.

## **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 (PMIE) 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) dénommé « ACTI'VGP ». Devenu en 2017 Plan de mobilités, l'initiative collective est désormais appelée PMIE.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la Loi LOM 2019 impose aux entreprises de plus de 50 salariés sur un même site d'insérer dans leurs négociations salariales obligatoires avec les partenaires sociaux un volet mobilité ; à défaut, un Plan de Mobilité Employeur (PDME) s'impose.

A ce jour, l'Agglo coordonne trois PMIE sur le territoire et accompagne également les démarches individuelles de certains établissements. Les plans de mobilités employeurs (PDME) 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 libre et d'activités avec son conjoint et ses enfants le cas échéant.

La direction Développement, innovation et attractivité de Versailles Grand Parc contribue donc en partenariat avec des entreprises présentes sur son territoire, au développement de ces démarches. Un agent de cette direction est dédié à la conduite de ces projets.

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

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

En 2021, les actions de communications ont continué à se renforcer auprès des établissements employeurs du territoire y compris ceux de plus de 50 salariés

La Communauté d'agglomération Versailles Grand Parc favorise la transversalité en matière de PMIE, 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 la dynamique de rapprochement domicile-travail**

Parmi les leviers liés aux rapprochement domicile-travail, le portail <https://www.vivrou.com/vgp>, mis en place par l'agglomération pour trouver un logement proche des services utiles, contribue également à l'équilibre vie professionnel-vie privée recherché.

## **4. Rapprocher l'offre et la demande d'emploi**

En 2021, la Communauté d'agglomération s'est dotée d'un outil de valorisation de l'emploi local : Espace talents <https://espace-talents.versaillesgrandparc.fr/>. Cette plateforme visant à rapprocher l'offre et la demande d'emploi est également un support média, utilisé pour promouvoir les actions menées en faveur de l'emploi avec certains focus pour les femmes (communication sur les salons et forum dédiés).

## **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 90% 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, elle 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.

Les initiatives portées par des réseaux dédiés à l'entrepreneuriat féminin sont relayées au sein de l'écosystème local : en 2021, FE 78 et Bouge ta boîte ont été particulièrement présents.

En 2021, l'Agglo soutient l'initiative Natur'elles Aventures portée par une entrepreneuse du territoire : le 1<sup>er</sup> rallye électro féminin au monde autour d'un concept 100% féminin, 100 électrique, 100% naturel, au départ de Versailles en juin 2022.