

**ARRETE DU PRESIDENT**

**ADOPTANT LE PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES ET POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

Le Président,

**VU** le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L.5211-1 et suivants et L.5219-2 et suivants ;

**VU** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 septies ;

**VU** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**VU** le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

**VU** le décret n°2015-1664 du 11 décembre 2015 relatif à la métropole du Grand Paris et fixant le périmètre de l'établissement public territorial dont le siège est à Créteil ;

**VU** l'avis favorable du collège des représentants du personnel auprès du comité technique en date du 25 janvier 2021 ;

**VU** l'avis favorable du collège des représentants de l'établissement auprès du comité technique en date du 25 janvier 2021 ;

**CONSIDERANT** que l'établissement public territorial Grand Paris Sud Est Avenir a établi son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023 en concertation avec les représentants du personnel ;

**CONSIDERANT** que le plan d'action de Grand Paris Sud Est Avenir est construit en deux parties, reprenant dans sa première partie le pré-diagnostic sur les conditions d'emploi au sein de l'établissement public territorial, et en sa deuxième partie la déclinaison des actions qui seront mises en œuvre ;

**CONSIDERANT** que le plan d'action contient des objectifs, indicateurs de suivi et que le calendrier de mise en œuvre de mesures destinées à traiter les écarts de rémunération, à garantir l'égalité dans le déroulement de carrière, à favoriser l'articulation entre vies personnelle et professionnelle, à traiter les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes, s'étalera de 2021 à 2023 ;

Informations sur l'accusé de réception	
Envoyé à	Préfecture de Créteil
le	24/02/21
Accusé réception le	24/02/21
Numéro de l'acte	AP2021-011
Identifiant télértransmission	094-200058006-20210101-lmc123015-AU-1-1

**CONSIDERANT** que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Grand Paris Sud Est Avenir fait l'objet d'une large communication auprès des agents, et qu'il est consultable sur l'intranet de l'établissement public territorial ;

**CONSIDERANT** qu'une information annuelle sera faite auprès du comité technique puis auprès du comité social territorial à compter de 2022 quant à l'état d'avancement des actions inscrites au plan ;

**CONSIDERANT** que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'une présentation pour avis devant les membres du comité technique le 25 janvier 2021 et du CHSCT le 11 février 2021 ;

**ARRETE**

**ARTICLE 1** : Est adopté le plan d'action de Grand Paris Sud Est Avenir, ci-annexé, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour la qualité de vie au travail pour la période 2021-2023.

**ARTICLE 2** : Le directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, dont copie sera adressée à :

- Monsieur le Préfet du Val-de-Marne ;
- Madame la comptable de la Direction Générale des Finances Publiques.

Fait à Créteil, le 23 février 2021

Le Président,



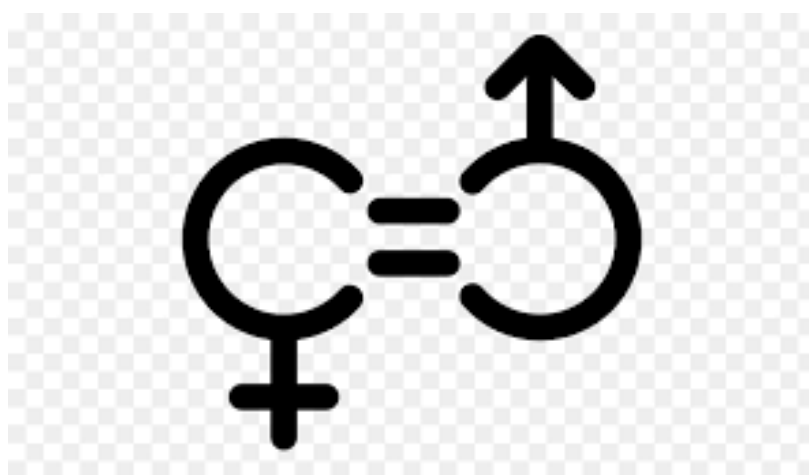
Signé  
Laurent CATHALA

Informations sur l'accusé de réception	
Envoyé à	Préfecture de Créteil
le	24/02/21
Accusé réception le	24/02/21
Numéro de l'acte	AP2021-011
Identifiant télétransmission	094-200058006-20210101-lmc123015-AU-1-1



**ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
FEMMES HOMMES  
ET QUALITÉ DE VIE AU  
TRAVAIL**

**Plan d'actions 2021-2023**



# SOMMAIRE

**INTRODUCTION**

**PARTIE 1 : DIAGNOSTIC /  
CONDITIONS GENERALES  
D'EMPLOI**

**PARTIE 2 : PLAN D' ACTIONS**

**AXE 1: UN DIAGNOSTIC  
PREALABLE A ENRICHIR**

**AXE 2: FORMER ET SENSIBILISER  
TOU.TE.S LES AGENTS**

**AXE 3: ADOPTER UNE  
COMMUNICATION NON GENRÉE  
DANS LA COMMUNICATION  
INTERNE DE GPSEA**

**AXE 4: OFFRIR A TOU.TE. S LES  
MEMES OPPORTUNITÉS DE  
CARRIERE**

**AXE 5: PREVENIR ET TRAITER  
EFFICACEMENT LES SITUATIONS DE  
HARCELEMENT, DE  
DISCRIMINATION ET DE VIOLENCES  
SEXUELLES ET SEXISTES**

**AXE 6: FAVORISER UNE  
MEILLEURE CONCILIATION  
DES TEMPS DE VIE POUR  
TOU.TE.S**

## INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946. Ce principe a été conforté à de multiples reprises au travers de nombreux textes réglementaires dont la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et son décret d'application n° 2020-528 du 4 mai 2020 qui définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est acquise en droit, il n'en demeure pas moins que dans les faits elle peine encore à se concrétiser pleinement.

L'égalité femmes-hommes est un enjeu d'universalité des droits et de place dans la société. Elle est donc un sujet central pour les acteurs publics qui doivent être exemplaires tant leur rôle de transformation sociale est structurant aussi bien s'agissant de la gestion RH, de la communication interne, que des politiques publiques et de la communication externe.

Dès 2019, Grand Paris Sud Est Avenir s'est engagé dans cette démarche en formant un comité de pilotage. Ce dernier a eu pour feuille de route de constituer un premier diagnostic et de proposer un plan d'actions visant à répondre au dispositif réglementaire mais aussi et surtout à impulser des actions volontaristes. Ce plan d'actions, structuré en six axes, porte sur les politiques de ressources humaines et devra s'étendre aux politiques publiques portées par Grand Paris Sud Est Avenir.

Ce plan d'actions décliné, premier pas vers une démarche globale dans la lutte contre toutes les formes de discrimination, a été l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales. Il sera évalué tous les ans devant le comité technique et il fera l'objet d'échanges réguliers dans le cadre du dialogue social afin d'y apporter de façon constante des améliorations.

Chacun.e a la responsabilité de faire vivre au quotidien les objectifs et les actions inscrites au présent plan d'actions, à commencer par les managers, et accompagner le changement culturel qu'il implique.

Nous n'avons d'ailleurs pas attendu pour agir concrètement, mettre en place un comité de direction paritaire, favoriser l'équilibre vie professionnelle-vie privée, développer des mesures améliorant la qualité de vie au travail de tous les agents et de toutes les agentes. C'est une conviction forte que nous portons et que ce plan d'actions nous permettra d'amplifier, au bénéfice de l'ensemble des agent.e.s de Grand Paris Sud Est Avenir, hommes comme femmes.



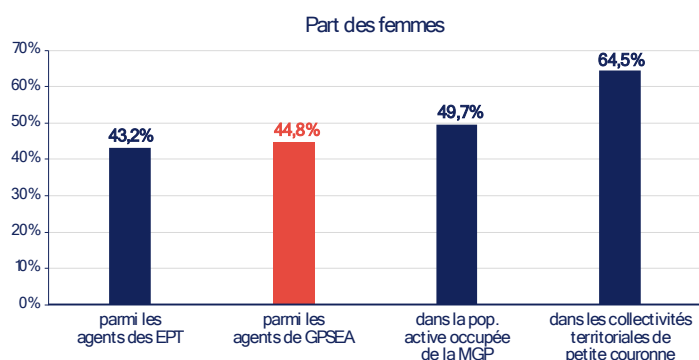
# PARTIE 1 : DIAGNOSTIC

Le pré-diagnostic réalisé à partir des données du mois de janvier 2020 donne une image de la structuration des ressources humaines de l'établissement public territorial de Grand Paris Sud Est Avenir à un instant « T ». Depuis la réalisation du pré-diagnostic des évolutions ont eu lieu, avec par exemple, dans le cadre du nouvel organigramme, le renouvellement de la direction générale qui a abouti à la nomination de 3 membres de la direction générale de sexe masculin et de 4 membres de la direction générale de sexe féminin.

Le pré-diagnostic réalisé par la direction de l'Observatoire est joint en annexe. Plus complet que l'illustration sur les conditions générales d'emploi présentées ci-dessous, il permet d'objectiver l'approche et de contourner les idées reçues. Il permet d'ores et déjà d'identifier certains indicateurs qui orienteront les actions à mener.

## Conditions générales d'emploi

Au mois de janvier 2020, l'établissement public territorial compte 1 141 agents dont 511 femmes et 630 hommes (emplois permanents, en activité ou en temps partiel thérapeutique, titulaires, stagiaires, détachés ou contractuels).



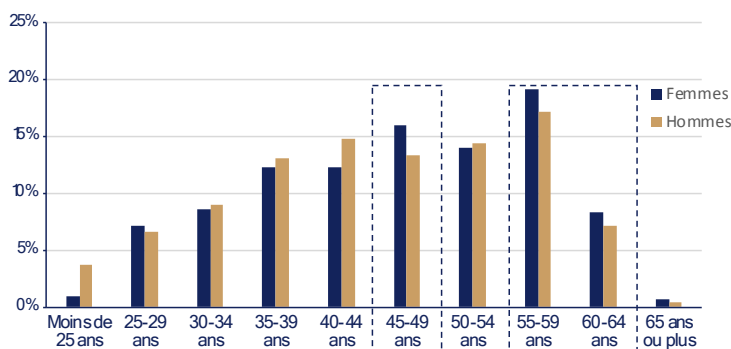
Sources : FEC 2017, exploitation CIG, Base RH GPSEA, extraction au 27/01/2020, INSEE recensement de la population 2016.

**Les hommes sont majoritaires parmi les agents de GPSEA** (55,2 % contre 44,8 % de femmes). Cette situation s'observe également dans les autres EPT avec un écart homme/femme encore plus marqué (56,8 % d'hommes et 43,2 % de femmes).

**Dans les autres collectivités de petite couronne, les femmes représentent près de 2/3 des effectifs.**

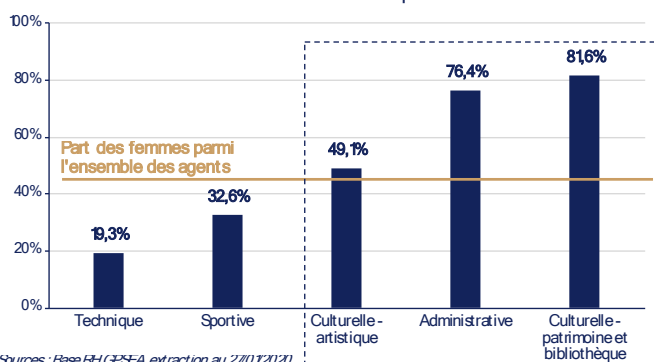
**Les femmes travaillant à GPSEA sont plus âgées que les hommes** : 58,5 % d'entre elles ont 45 ans ou plus contre 52,5 % pour les hommes.

Répartition par sexe et âges des agents de GPSEA



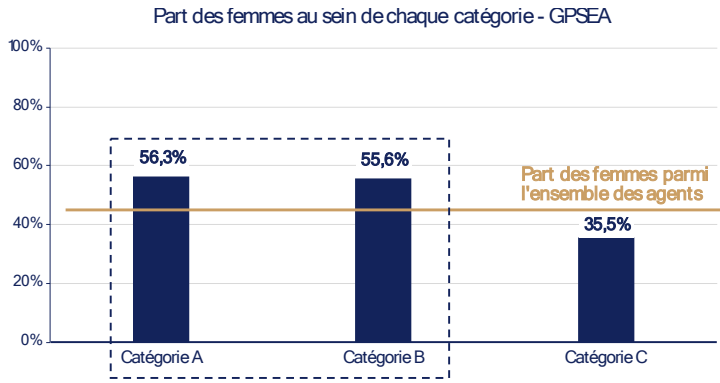
Sources : Base RH GPSEA, extraction au 27/01/2020

Part des femmes au sein de chaque filière - GPSEA



Sources : Base RH GPSEA, extraction au 27/01/2020

La répartition femmes/hommes varie fortement selon la **filière**. Ces différences sont très **structurantes** et influencent fortement la **lecture de nombreux autres indicateurs** (analyse par cadre d'emplois et groupes Rifsep notamment).



Sources : Base RH GPSEA extraction au 27/01/2020

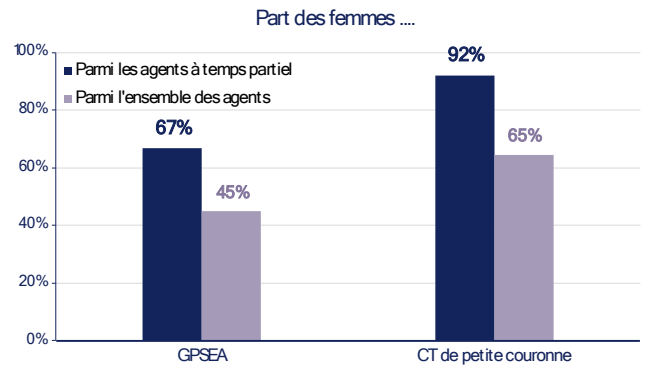
56,3 % des agents de catégorie A sont des femmes (contre 44,8 % de l'ensemble des agents). Cette situation s'observe également pour les catégories B.

**Les hommes sont bien plus représentés dans les catégories C** (64,5 % contre 55,2 % de l'ensemble des agents). Les compétences de GPSEA et les répartitions différenciées selon les filières peuvent expliquer ces nettes différences.

**67 % des agents à temps partiel sont des femmes** (contre 45% de l'ensemble des agents).

La filière culturelle – artistique fait exception avec 60 % d'hommes parmi les agents à temps partiel (contre 47% de l'ensemble des agents de cette filière).

La sur-représentation des femmes parmi les agents à temps partiel s'observe de manière **encore plus marquée sur l'ensemble des collectivités territoriales de petite couronne**.



Sources : REC 2017, exploitation CIG, Base RH GPSEA extraction au 27/01/2020,

Les premiers éléments de diagnostic ont permis de mettre en avant deux points essentiels :

- GPSEA a la particularité d'être une collectivité où les hommes sont sur-représentés,
- L'analyse de l'ensemble des indicateurs doit être réalisée en tenant compte de l'inégale répartition des effectifs masculins et féminins au sein des différentes filières.

## **PARTIE 2 : PLAN D' ACTIONS**

Le diagnostic livre de premiers éléments de connaissance instructifs. Il devra être régulièrement suivi et alimenté de nouveaux indicateurs.

Pour chaque action présentée ci-dessous, une fiche action sera élaborée. Elle contiendra l'objectif de l'action, son contexte, sa description, le public visé, sa temporalité, la direction pilote de l'action, les indicateurs de suivi et le cas échéant le partenaire extérieur qui sera chargé d'accompagner Grand Paris Sud Est Avenir dans sa réalisation ou son conseil. Un modèle de fiche est annexé au présent plan à titre d'exemple.

### **AXE 1: UN DIAGNOSTIC PREALABLE A ENRICHIR**

#### **ACTION 1 :**

-Partir du diagnostic comme pré-requis et en tirer des indicateurs pertinents (effectifs physiques – titulaires, contractuels sur emplois permanents avec une répartition par catégorie hiérarchique et par filière ; pyramide des âges par statut et par catégorie hiérarchique ; durée et organisation du temps de travail ; formation par catégorie et type de formation). Les indicateurs feront l'objet de comparaisons avec les données des années précédentes afin de mesurer l'évolution des données chiffrées.

- Enrichir le diagnostic, avec des données à mobiliser en interne (absentéisme, avancements de grade et promotions internes, ...).

#### **ACTION 2 :**

Renforcer la phase du diagnostic afin d'objectiver le diagnostic quantitatif par le ressenti ou les expériences de terrain. Ce diagnostic qualitatif sera réalisé par un prestataire extérieur via un questionnaire sur la perception de l'égalité femmes/hommes et des violences sexistes et sexuelles en interne, ainsi que par la réalisation d'entretiens sur certaines catégories de personnel (assistant.e.s de prévention, organisations syndicales...).

#### **ACTION 3 :**

Utiliser la modernisation des outils de procédures de recrutement pour analyser les recrutements et mobilités de GPSEA au regard des candidat.e.s et des postes à pourvoir (y compris mobilité interne).

#### **ACTION 4 :**

Mettre en place un observatoire des rémunérations qui permettra d'analyser et de comprendre les éventuels écarts de rémunération et de proposer, le cas échéant, des pistes d'amélioration et donc de répondre aux dispositions de l'article 2 du décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.



## **AXE 2: METTRE EN PLACE UNE FORMATION ET UNE SENSIBILISATION DE TOU.TE. S A GPSEA**

### **ACTION 5 :**

Sensibiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique de GPSEA à l'égalité professionnelle femmes/hommes, à l'instar de ce qui a été fait pour le CODIR en mars 2020, afin de faire connaître les engagements de GPSEA sur le sujet et de partager une culture commune. Cette sensibilisation s'appuiera notamment sur le dispositif des matinées des managers. L'animation de cette action sera faite par un prestataire extérieur.

### **ACTION 6 :**

Mettre en place un plan de formation pluriannuel inscrit dans la durée, adressé à l'ensemble des managers et agent.e.s de la collectivité, axé sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le recrutement non discriminant, le management... Certains publics prioritaires ont d'ores et déjà été identifiés pour être formés aux enjeux de l'égalité professionnelle en fonction de leur contexte professionnel (assistant.e.s de prévention, agent.e.s en charge du recrutement, agent.e.s en charge de la communication...). Un prestataire extérieur accompagnera GPSEA dans la mise en œuvre de cette action.

## **AXE 3: ADOPTER UNE COMMUNICATION NON GENRÉE DANS LA COMMUNICATION INTERNE DE GPSEA**

### **ACTION 7 :**

Mobiliser les dispositifs de communication interne afin de sensibiliser les agent.e.s sur les différents enjeux liés à l'égalité femmes/hommes, la lutte contre les stéréotypes de genre etc.... Cette action axée sur la conscientisation visera notamment à déconstruire les stéréotypes, et à partager une culture commune. Elle sera donc réalisée dans la durée. Le conseil et l'accompagnement d'un prestataire extérieur sur la réalisation de cette action seront sollicités. Il s'agira aussi d'impliquer certains personnels de GPSEA dans la mise en œuvre de l'action tels que les assistant.e.s de prévention.

### **ACTION 8 :**

Former les agent.e.s en charge de la communication à une communication non genrée afin d'intégrer cette dimension dans l'ensemble des formats et contenus. Cette action pourra être étendue à l'ensemble des agent.e.s qui ont vocation à produire de la communication interne à GPSEA.

### **ACTION 9 :**

Intégrer les règles de la communication non genrée dans les documents de GPSEA tant en interne qu'à destination du public ou des élu.e.s (notes, fiches de poste, avis de recrutement, bilans ou diagnostics...). Un travail sur la formulation sera nécessaire ainsi que sur les compétences mises en avant notamment sur les fiches de postes et sur les annonces de recrutement.

## **AXE 4: OFFRIR A TOU.TE.S LES MEMES OPPORTUNITÉS DE CARRIERE**

### **ACTION 10 :**

Mettre en place une procédure de recrutement exempte de discrimination, de la conception des postes et annonces à la formalisation du recrutement, en mettant en place des règles et une sensibilisation des recruteurs.trices. Il s'agira de prêter attention à la composition des jurys de recrutement afin de favoriser la mixité dès lors que cela est possible et que cela se révèle pertinent. Cette action s'accompagnera de la mise en place d'outils permettant de retracer les recrutements opérés par GPSEA à partir des CV reçus pour à terme disposer d'indicateurs de suivi *cf action 3*.

### **ACTION 11 :**

Mobiliser le dispositif de mobilité interne afin de favoriser une plus forte mixité des métiers et d'offrir des opportunités professionnelles nouvelles à tou.te.s.

### **ACTION 12 :**

Mettre en place des indicateurs de suivi sur les avancements et promotions conformément aux dispositions de la loi de transformation et en veillant notamment à ce que les agent.e.s à temps partiel ou à temps non complet bénéficient d'une évolution de carrière comparables à celle des agent.e.s à temps plein *cf action 2*.

### **ACTION 13 :**

Constituer un vivier d'agent.e.s susceptibles de prendre des fonctions à plus forte responsabilité (encadrement...) et les accompagner dans cette trajectoire.

## **AXE 5: PREVENIR ET TRAITER EFFICACEMENT LES SITUATIONS DE HARCELEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES**

### **ACTION 14 :**

Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, et/ou de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes. Ce dispositif aura pour objet de recueillir les signalements, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger les victimes et de traiter les faits signalés. Ce dispositif fera l'objet d'une communication ad hoc afin que l'ensemble des agent.e.s puisse s'en saisir.

## **AXE 6: FAVORISER UNE MEILLEURE CONCILIATION DES TEMPS DE VIE POUR TOU.TE.S**

### **ACTION 15 :**

Favoriser l'exercice de la parentalité pour tou.te.s, en particulier par des communications sur les dispositions statutaires relatives à la maternité et à la paternité via notamment la newsletter RH.

### **ACTION 16 :**

Structurer la politique de remplacement pendant les congés maternité et de paternité, améliorer l'accompagnement à la parentalité et notamment le retour dans l'emploi suite aux congés maternité, paternité ou parentaux (exemple : entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique et/ou la direction des ressources humaines).

### **ACTION 17 :**

Mettre en place des mesures visant à favoriser des organisations de travail prenant mieux en compte l'articulation vie professionnelle/vie privée parmi lesquelles le télétravail, le droit à la déconnexion, la création d'une conciergerie ou encore une charte des temps.

- La mise en place du télétravail est une réalité à Grand Paris Sud Est Avenir depuis octobre 2018. Elle a déjà permis à 300 agents de s'inscrire dans le dispositif. Le déploiement du télétravail se poursuivra en 2021. Il a fait l'objet d'un accompagnement des agent.e.s et des managers (formation, accompagnement aux usages et outils numériques, réunions de présentation du dispositif, production d'un guide du télétravailleur, guide du manager à distance...).
- La création d'une conciergerie pourrait faciliter la vie des agent.e.s.
- La rédaction d'une charte des temps contribuera à l'amélioration de la gestion du temps tout comme à la qualité de vie au travail. La charte pourra promouvoir un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail. Cette action spécifique fera l'objet d'une réflexion collective.

## ANNEXE : MODELE DE FICHE ACTION

### ACTION 5: SENSIBILISER LA CHAINE HIERARCHIQUE

#### Objectif:

Agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes en favorisant le partage d'une culture commune et en sensibilisant les managers aux engagements pris par GPSEA sur les enjeux d'égalité professionnelle et de prévention des violences sexistes et sexuelles. L'objectif est de permettre aux managers d'identifier les facteurs des inégalités professionnelles et de réfléchir à leur positionnement afin d'impulser la dynamique engagée par la collectivité.

#### Contexte:

Les chiffres le montrent, les inégalités femmes/hommes sont encore très fortes. Pour assurer une culture partagée du sujet, il est important que les femmes et les hommes de notre collectivité y soient sensibilisés, et notamment les managers qui doivent à leur niveau contribuer à une prise de conscience collective de leur équipe. Le développement de la culture de l'égalité ne peut se faire sans un accompagnement de tou.te.s c'est pourquoi GPSEA a choisi de former ses encadrant.e.s au sujet afin qu'il irrigue toutes celles et tous ceux qui composent notre collectivité.

#### Description de l'action:

Cette action a été engagée dès le 3 mars 2020 auprès du comité de direction de GPSEA. L'ensemble de la chaîne hiérarchique sera sensibilisé au sujet. Cette action de sensibilisation sera assurée par un prestataire extérieur spécialiste de la thématique, elle intégrera le travail réalisé par les managers lors de leurs "matinées des managers", dispositif dédié aux encadrant.e.s de GPSEA.

Public visé	temporalité	Direction pilote	Partenaire	Indicateurs de suivis
Les 150 managers	2021	Direction de la transformation et du dialogue social	Égaé	-Nombre d'actions de sensibilisation -Nombre d'encadrant.e.s sensibilisé.e.s

