



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL

SEANCE DU 12 FEVRIER 2019

2

OBJET : Exercice 2019 - Situation du Syndicat en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : rapport 2018

DELIBERATION APPROUVEE PAR	Voix pour	Voix contre	A l'unanimité
	Abstention(s)	Non participation au vote	

L'an deux mille dix-neuf, le douze février à dix-huit heures trente, le Comité Syndical, dûment convoqué par son Président le 6 février 2019, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Karl OLIVE, Président.

COMMUNAUTE URBAINE GRAND PARIS SEINE ET OISE (GPS&O)
En substitution de huit communes au 1^{er} janvier 2016

ANDRESY - CARRIERES SOUS POISSY - CHANTELOUP DES VIGNES - MEDAN - ORGEVAL POISSY -
TRIEL SUR SEINE - VILLENES SUR SEINE

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS
M. AUDEBERT Sylvain	Mme LE BIHAN Florence
M. BERTAUX Jean-Jacques	Mme GAMRAOUI-AMAR Kadija
M. BOUTOILLE Jean-François	M. MAROTTE Jean-Pierre
M. BRENOT Jean-Luc	Mme DAUVERGNE Muriel
Mme DEBAISIEUX-DENE Hélène	M. JOURDAINNE Jean-Michel
M. DEGAND Pierre-François	M. HARDOUIN Olivier
M. DEWASMES Éric	Pas de suppléant désigné au 26 juin 2018
M. DUPON André - Excusé	M. CHARNALLET Hervé
M. GOURVENEC Jean-Yves - Excusé	M. GUILLARD Didier
Mme KAUFFMANN Karine	M. ABDELBAHRI Youssef
M. LE BLOAS Aimé - Excusé	M. DOUNIES Guy
M. MAZAGOL Alain	M. ANNE Jean-Claude
M. MONNIER Georges	Mme GRAPPE Claude
M. OLIVE Karl Président.	M. ROGER Eric
M. PONS Michel - Excusé	M. CHARLES Jean-Michel
M. SANTINI Jean-Luc	Mme AZZOUZ Myriam

COMMUNES

AIGREMONT :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS
M. JULIEN Rémy M. UDRON Jean	Mme SIMON Caroline M. ROSALES Alfred

CHAMBOURCY :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS
M. ALZINA François M. FERRU Bernard	Mme DOUGET Caroline M. RIVET Jacques

MAURECOURT :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS
M. COQUELET Robert M. WOTIN Daniel	M. LEBRUN Serge M. DRECOURT Joël

12 titulaires présents.

Aucun suppléant présent en séance.

SECRETAIRE : M. Pierre-François DEGAND.

Les membres présents forment la majorité des membres du Comité Syndical en exercice, lesquels sont au nombre de 22.

- : - : - : -

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L. 2311-1-2 et D. 2311-16,

Vu 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 et notamment son article 51,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu les statuts du Syndicat,

Considérant que ces dispositions ne trouvent pas à s'appliquer au Syndicat qui n'est pas un établissement à fiscalité propre mais qu'il est néanmoins présenté un rapport avec des données à minima pour la bonne information de l'assemblée,

LE COMITE,

Vu le rapport,

Vu l'avis du Bureau du 12 février 2019,

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

Article 1 :

De prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au titre de 2018.

Article 2 :

De donner pouvoirs à Monsieur le Président pour exécuter la présente délibération.

Le Président,
Maire de Poissy,
Vice-président de la Communauté urbaine
Grand Paris Seine & Oise,
Vice-président du Conseil départemental des Yvelines,



Karl OLIVE

Certifié exécutoire
compte tenu de la transmission
en Préfecture le : **15 FEV. 2019**
et de la publication le :

le Président **25 FEV. 2019**

Karl OLIVE



ANNEXE

SEANCE DU 12 FEVRIER 2019

2

SERVICE / DIRECTION
Direction générale

RAPPORTEUR
Monsieur le Président

OBJET : Exercice 2019 – Situation du Syndicat en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : rapport 2018

Les dispositions de la loi du 4 août 2014 ne trouvent pas à s'appliquer au Syndicat qui n'est pas un établissement à fiscalité propre.

Néanmoins, le Syndicat présente un rapport avec des données à minima pour la bonne information de l'assemblée.

Préambule

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel et l'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes [...] aux responsabilités professionnelles et sociales ». Un protocole spécifique (protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique) a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013, face au constat que « cette égalité de droit et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits ». Il a eu pour ambition de rendre concrète cette égalité en s'attaquant aux leviers et aux freins que sont les rémunérations et les parcours professionnels, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, le développement de la prévention des violences faites aux agents sur le lieu du travail et le dialogue social comme outil de construction.

Introduction

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit à certaines collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants, de présenter, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'établissement et les politiques menées de nature à améliorer cette situation. Le décret du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu de ce rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit.

Le rapport appréhende tout d'abord l'établissement comme employeur en présentant la situation de la mixité dans ses services. Il présente également des éléments des politiques menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans sa gestion des ressources humaines et des politiques menées sur le territoire.

Signalé

L'organisation actuelle du Syndicat (recrutements propres au Syndicat et concours d'agents communaux en cumul d'activités par souci d'économies) et le peu d'agents concernés ne permet pas de produire un rapport pertinent. En effet, pour 2018, le Syndicat comptait 3 agents :

- Femme : Ingénieur,
- Femme : Technicienne,
- Homme : Animateur et assistant administrative pour la Maison de l'Eau.

Le rapport est néanmoins produit et constitue la base d'un outil de travail à développer et enrichir le cas échéant.

Etat des lieux de la mixité au sein du syndicat

1) Effectifs des agents par sexe

Les femmes représentent 66 % de l'effectif total de l'établissement et 50 % des titulaires.

Les chiffres correspondants, à l'échelle nationale, pour la fonction publique territoriale, sont 61 % et 58 % (Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2014).

2) Répartition par filière

La filière technique représente 100 %.

La filière administrative représente 0 %.

Au niveau national, dans la FPT ces filières représentent : filière administrative : 82 % de femmes, filière technique : 41 % de femmes, filière culturelle : 63 % de femmes (source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014)

3) Répartition par statut

Dans la population féminine, on note 100 % en titulaire, idem pour la population masculine.

4) Répartition par catégories

L'accès des femmes à l'encadrement supérieur (cadre A) est respectée.

5) Répartition par temps de travail

Temps non complet : sans objet

Temps partiel : un

6) Répartition par âge

La part des moins de 30 ans est de 0 % (femmes) et 0 % (hommes). Celle des plus de 50 ans est de 0 % pour les femmes et 0 % pour les hommes.

Au niveau national, dans la FPT, la part des moins de 30 ans est de 11,3 % (idem f et h) et la part des plus de 50 ans de 33.9% pour les femmes et 33.4% pour les hommes. (Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité 2014).

7) Rémunération et carrière

Relevant de la fonction publique territoriale, la rémunération des agents du Syndicat 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'emploi et justifiant d'une même ancienneté et expérience.

Le rapport avancement de grade/effectif est identique.

L'Egalité entre les femmes et les hommes

1) Dans la politique managériale

Le Syndicat adopte des mesures managériales et organisationnelles pour favoriser une meilleure conciliation des temps de travail et de vie personnelle, et pour favoriser l'égalité Femmes Hommes :

- Pas de réunion le mercredi.
- Pas de réunion le soir pour éviter aux agents ayant des enfants de s'absenter en soirée.
- Acceptation des demandes de travail à temps partiel de 80 % pour permettre à des mères de jeunes enfants d'accéder à des postes à responsabilité.
- Veille sur les mères en situation de monoparentalité.
- Sécurisation du site de travail.

2) Dans les politiques menées sur le territoire

Sans objet.

3) Orientations 2019

Maintien de la politique managériale.