Cœur d'Essonne Agglomération

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

2020

www.coeuressonne.fr

COEUR D'ESSONNE AGGLOMÉRATION

ÉDITO

Éric Braive

Président de Cœur d'Essonne Agglomération

136 ! C'est le nombre d'années qu'il faudrait attendre pour atteindre l'égalité femme/homme à l'échelle mondiale au rythme constaté de réduction des écarts. Ce chiffre tiré du dernier rapport du Forum économique mondial* est évidemment très contrasté entre les régions du monde. La France est, comme l'Europe, globalement assez avancée même si la question de l'accès à l'emploi et de l'égalité salariale est encore très problématique dans notre pays.

Beaucoup a été fait et il faut s'en féliciter. Mais il reste beaucoup de chemin et non pas d'années à attendre car il faut agir ! D'autant que les améliorations de la condition féminine ne sont jamais définitivement acquises : à la moindre crise, comme celle que nous traversons actuellement avec le Covid-19, la situation des femmes se dégrade plus fortement et rapidement, les écarts se creusent de nouveau.

Cœur d'Essonne Agglomération a une double responsabilité. En tant qu'employeur, les règles de la fonction publique et nos propres délibérations garantissent, à grades, échelons et fonctions équivalents, une rémunération égale entre les femmes et les hommes. L'Agglomération emploie 60% de femmes qui représentent en outre 75% des agents de la catégorie A (cadres). Il reste des axes de progrès pour une meilleure articulation des temps de vie notamment et nous y travaillons.

En tant qu'autorité politique locale, nous contribuons à changer les mentalités : par exemple dans notre communication où nous veillons à ne pas véhiculer de stéréotypes ou encore dans nos crèches avec du personnel sensibilisé. Pilote de la politique d'habitat dans le territoire, nous agissons pour prioriser l'accès au logement en urgence pour les femmes victimes de violences conjugales.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel de notre République. Mais au-delà des lois et des institutions qui veillent à leurs applications, c'est aussi et surtout à chacune et chacun au quotidien, dans nos vies privées, professionnelles, dans nos loisirs, sur la route, avec nos enfants, d'agir pour réduire ces écarts de genres insupportables en commençant par ne pas reproduire les schémas sociaux et sociétaux archaïques.

** Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum, mars 2021 : https://fr.weforum.org/*

Vote du Rapport d'orientation budgétaire 2021
Conseil communautaire du 11 février 2021

Le présent rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Cœur d'Essonne Agglomération a été présenté lors du vote du Rapport d'orientation budgétaire 2021 (Conseil communautaire du 11 février 2021).

Objet du rapport - textes de références

Les textes de loi successifs sont venus légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes :

• **La loi n°2012-347 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 dispose, en particulier, que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle, dans le cadre du bilan social (article 51).

• **La loi n°2014-173 du 21 février 2014** de programmation pour la ville et la cohésion urbaine fait de l'égalité hommes-femmes une priorité transversale de la politique de la ville ; dans son article 1er, elle prévoit que la politique de la ville « vise à concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée ».

• **La loi n°2014-873 du 4 août 2014** pour l'égalité réelle des hommes et des femmes dispose que « L'État 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 ». Dans le cadre de l'approche « intégrée » qui devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales, il s'agit de prendre en compte la situation des hommes et des femmes avant de mettre en place une action à destination de toutes et tous. Cette action doit ainsi évaluer et anticiper - de manière préventive, par des mesures identifiées - les éventuels déséquilibres et inégalités entre les hommes et les femmes.

Parallèlement à l'approche « intégrée », il est possible de mettre en œuvre des actions dédiées à l'égalité hommes-femmes ou s'adressant aux femmes et donc de développer une approche « spécifique » qui peuvent permettre d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes (dans le champ de l'emploi, dans l'exercice de responsabilités familiales, des violences, etc.) ; il s'agit davantage d'actions correctives mais qui peuvent également permettre de préparer la mise en place d'une politique intégrée.

La loi du 4 août 2014 se pose ainsi comme la première loi globale en faveur de l'égalité entre les hommes et femmes et ambitionne de créer une nouvelle génération de droits : « les droits à l'égalité réelle et concrète ». Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

Dans ce cadre, l'article 61 de la loi prescrit depuis le 1er janvier 2016 aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement au vote de leur budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, au sein de leur collectivité.

Un décret d'application n°2015-761 en date du 24 juin 2015 précise le contenu de ce rapport qui doit faire état de la politique des ressources humaines de l'EPCI en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présenter les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité.

Le présent rapport aura vocation à être complété et amélioré au fur et à mesure des exercices.

Ce rapport doit être appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation mais également comme une occasion de contribuer, plus globalement, à une meilleure sensibilisation des acteurs des collectivités territoriales (agents et élus) sur ces thématiques ; il comporte deux volets :

- Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de Cœur d'Essonne Agglomération en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur le territoire communautaire.

1 Politique de Ressources Humaines à Cœur d'Essonne Agglomération

Les chiffres clés

Les éléments chiffrés figurant dans les tableaux et graphiques ci-dessous sont extraits du bilan social présenté au Comité technique de Cœur d'Essonne Agglomération le 29 septembre 2020. Ils reflètent l'état de la collectivité au 31 décembre 2019.

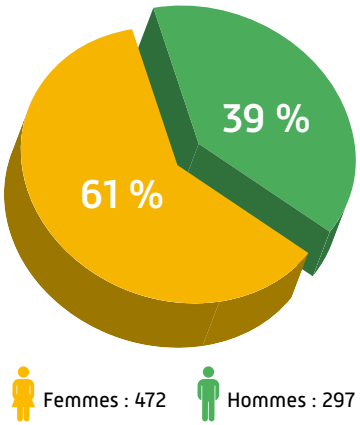
Ces données sont, si possible, mises en perspective avec les chiffres publiés par le Ministère de l'action et des comptes publics dans son 3e rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique le 12 juillet 2017.

Les effectifs

Effectifs globaux
Agents en position d'activité : 769 agents

Titulaires	518 agents	67 %
Contractuels sur emploi permanent	105 agents	14%
Contractuels sur emploi non permanent contractuel	146 agents	19 %

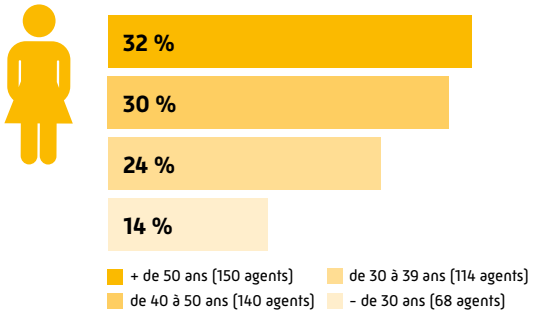
Effectifs globaux
Répartition femmes / hommes



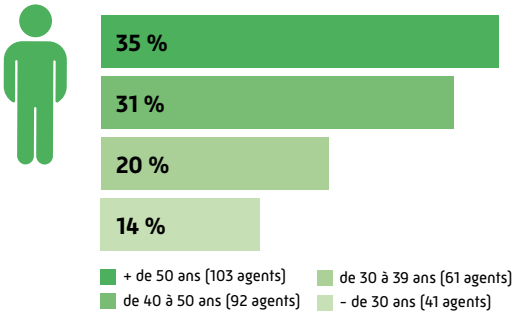
La pyramide des âges

L'âge moyen des femmes (**42 ans**) et des hommes (**43 ans**) agents de Cœur d'Essonne Agglomération est inférieur aux moyennes nationales dans la Fonction Publique Territoriale.

Pyramide des âges / femmes
472 personnes



Pyramide des âges / hommes
297 personnes

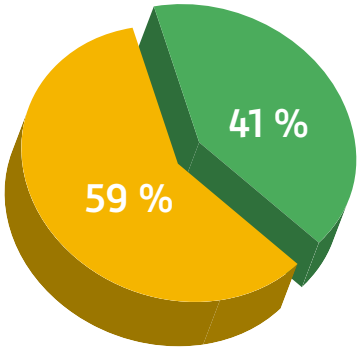


Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale l'âge moyen est de : pour les femmes : **45,5 ans** et pour les hommes : **45,1 ans**

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2019

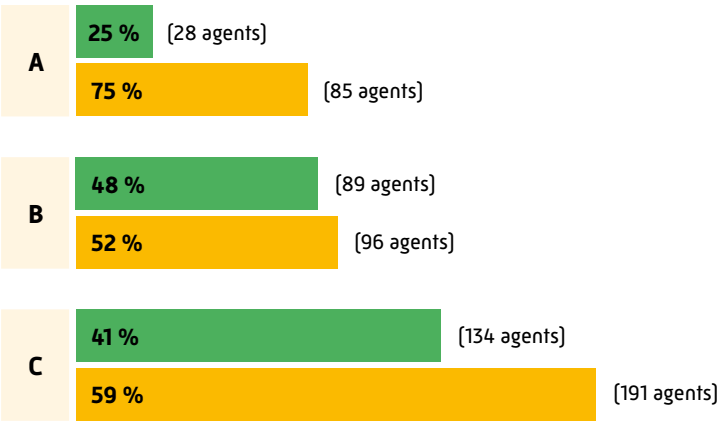
Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

Titulaires et contractuels sur emploi permanent (623 agents)



Femmes : 372 Hommes : 251

Répartition femmes / hommes par catégorie

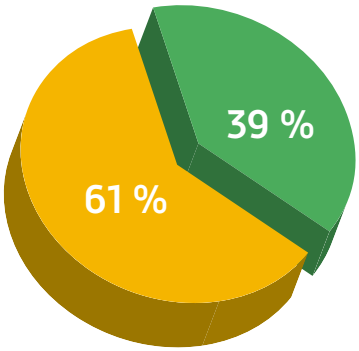


Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale - EPCI: :
Cat A : **62 % de femmes / 38 % d'hommes,** Cat B : **63 % de femmes / 37 % d'hommes,**
Cat C : **61 % de femmes / 39 % d'hommes**

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

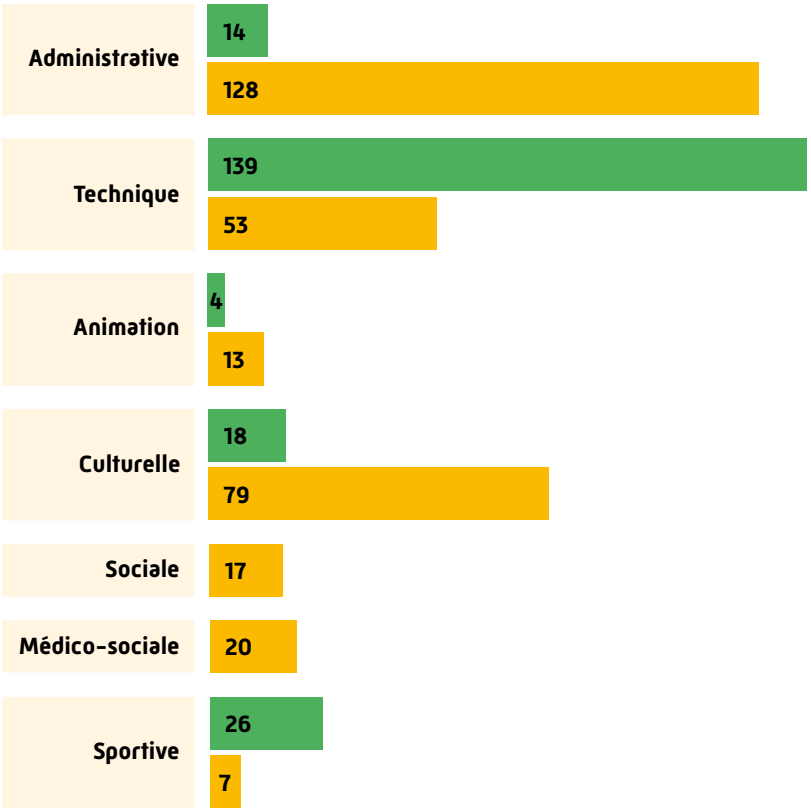
Répartition par filières (emplois permanents)

Effectifs titulaires
Répartition femmes / hommes

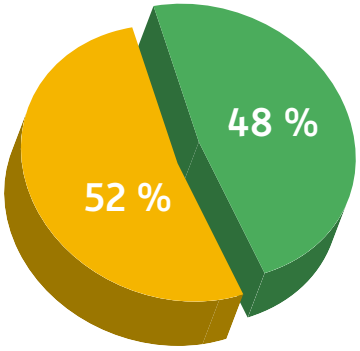


Femmes : 317 Hommes : 201

Répartition femmes / hommes par filière

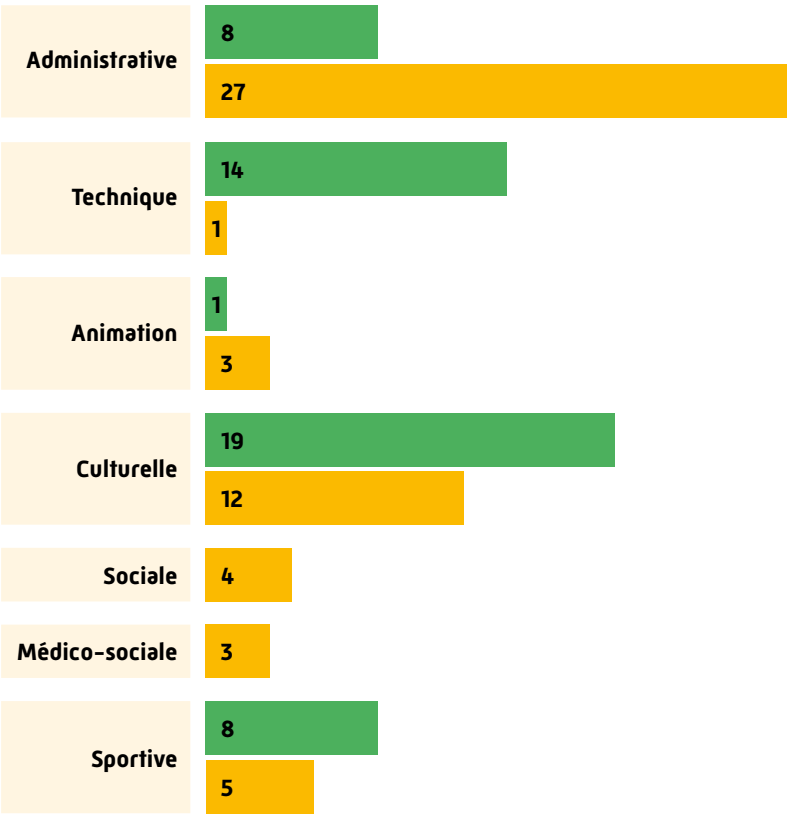


Effectifs contractuels
Répartition femmes / hommes

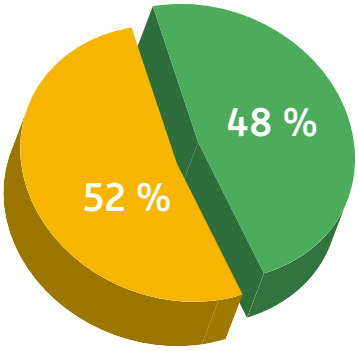


Femmes : 55 Hommes : 50

Répartition femmes / hommes par filière

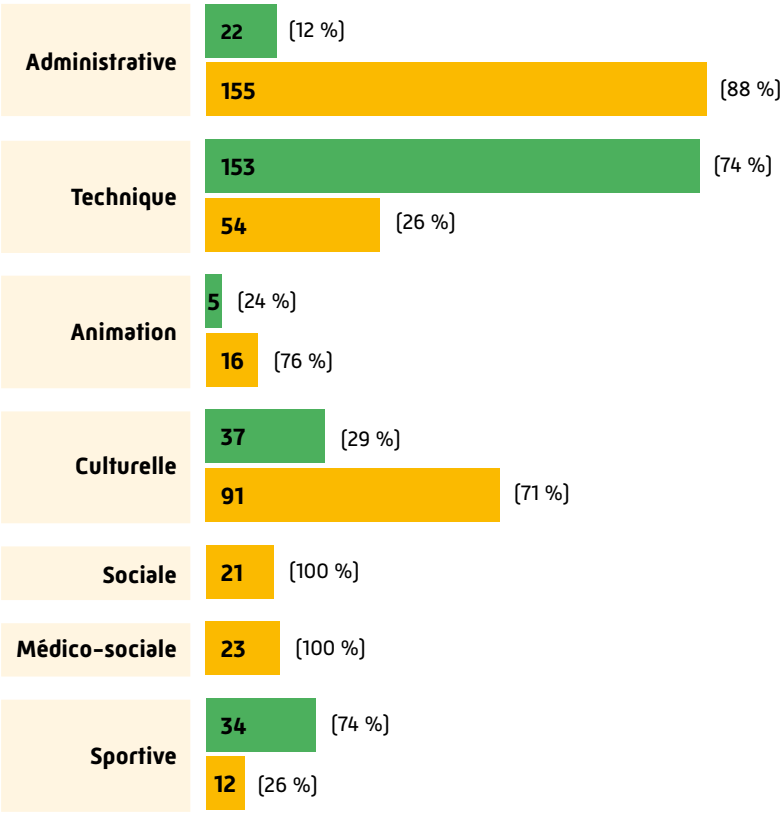


Effectifs titulaires et contractuels
Répartition femmes / hommes



Femmes : 372 Hommes : 251

Répartition femmes / hommes par filière



Le taux de féminisation

Le taux de féminisation à Cœur d'Essonne Agglomération (sur les emplois permanents) est plus élevé que celui observé au niveau national dans les EPCI : 60 % de femmes à l'Agglomération contre 53,1% sur l'ensemble des EPCI français.

Excepté pour la filière technique (26% de femmes), les autres filières connaissent une proportion de femmes beaucoup plus importante que celle des hommes.

Dans la filière technique, la représentation masculine est largement majoritaire en raison des métiers exercés, traditionnellement occupés par des hommes : notamment la collecte des ordures ménagères, l'assainissement, la voirie, les bâtiments et les systèmes d'information.

À l'inverse, les femmes occupent la totalité des emplois dans les filières sociale et médico-sociales qui correspondent, à l'Agglomération, aux métiers de la petite enfance (multi-accueil, Relais Petite Enfance, crèches). Elles sont également très majoritaires dans les métiers de la culture (médiathèques, espace culturel) ou sur des postes administratifs.

Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale :

Taux de féminisation : **61** %
Communes : **60,8** %
EPCI : **53,1** %

Collectivités :
entre 5 et 49 agents : **66** %
entre 50 et 499 agents : **61** %
entre 500 et 4 999 agents : **67** %

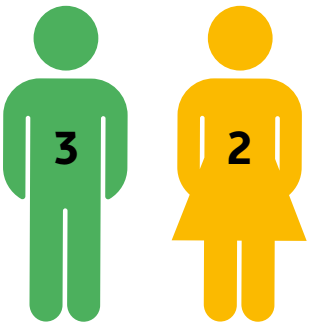
Au niveau national, dans les filières :

Administrative : **82** % de femmes / **18** % d'hommes
Technique : **41** % de femmes / **59** % d'hommes
Animation : **71** % de femmes / **29** % d'hommes
Culturelle : **63** % de femmes / **37** % d'hommes
Sociale : **96** % de femmes / **4** % d'hommes
Médico-sociale : **96** % de femmes / **4** % d'hommes
Médico-technique : **74** % de femmes / **26** % d'hommes
Sportive : **28** % de femmes / **72** % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

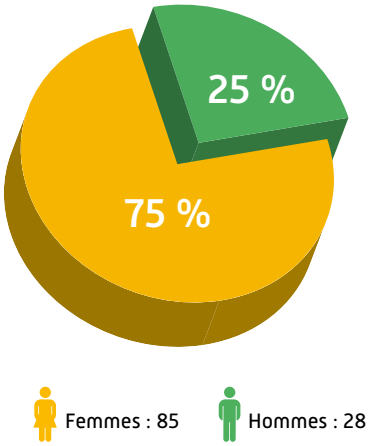
Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels de l'Agglomération et sur les emplois de direction (DG/ DGA/Direction de pôles)

Emplois fonctionnels
5 agents

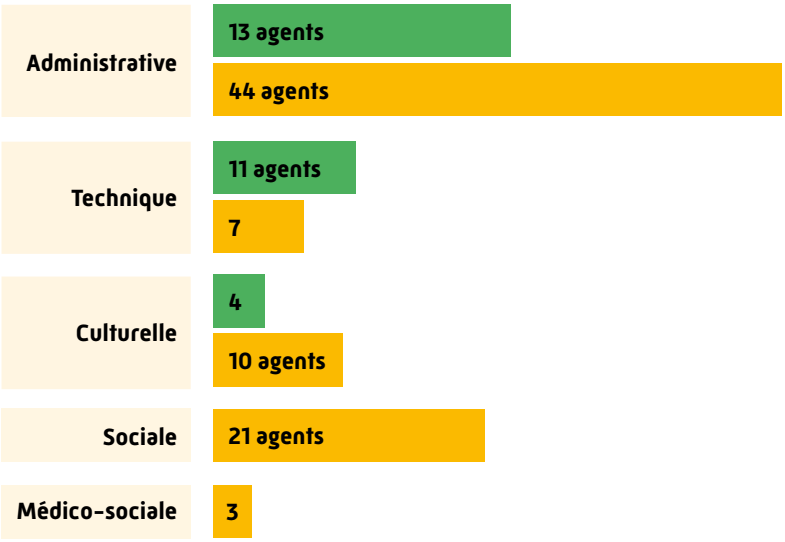


Répartition des femmes et des hommes dans les cadres de catégorie A

Effectifs catégorie A toutes filières
Répartition femmes / hommes



Répartition femmes / hommes
Catégorie A par filières



Sur les postes de cadres A, les femmes sont majoritairement représentées (75%). Pour chacune des filières, on observe, pour les catégories A, les mêmes tendances que pour toutes catégories confondues. Toutefois, la part respective d'hommes et de femmes se « rééquilibre » pour les catégories A. Ainsi :

Pour la filière administrative : les femmes représentent 88% des effectifs toutes catégories confondues et 77% des effectifs pour la catégorie A.

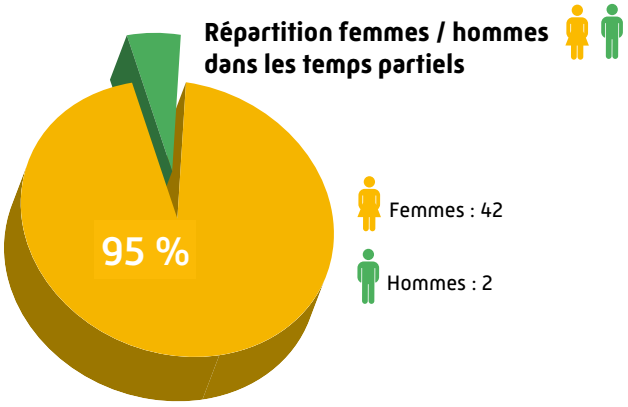
Pour la filière culturelle : les femmes représentent 71% des effectifs toutes catégories confondues et 71 % des effectifs pour la catégorie A.

Pour la filière technique : les femmes représentent 26% des effectifs toutes catégories confondues et 39% des effectifs pour la catégorie A.

Répartition des femmes et des hommes dans les cadres de catégorie A

Catégorie		Femmes	Hommes
A	Temps partiel	6	0
	Temps complet	79	28
	Total	85	28
B	Temps partiel	1	0
	Temps complet	95	89
	Total	96	89
C	Temps partiel	14	1
	Temps complet	177	133
	Total	191	134
Total toutes catégories	Temps partiel	21	1
	Temps complet	351	250
	Total	**372**	**251**

Répartition femmes / hommes dans les temps partiels



Les demandes de temps partiel restent essentiellement féminines. Le nombre de femmes à temps partiel à Cœur d'Essonne Agglomération est en revanche très nettement inférieur à celui observé au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale (6 % à l'Agglo, contre 29,9 % dans la Fonction Publique Territoriale).

Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale :
29,9 % des femmes sont à temps partiel / **6,4** % des hommes
Cat A : **22,6** % des femmes / **5,2** % des hommes
Cat B : **28,4** % des femmes / **8,9** % des hommes
Cat C : **31,1** % des femmes / **6,1** % des hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

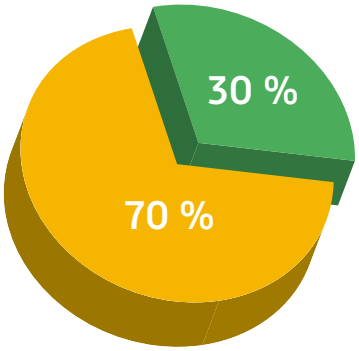
Avancements de grades – Promotion interne

Avancements de grades

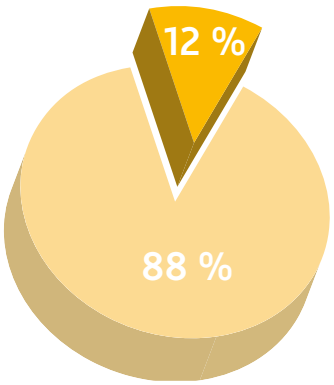
	Femmes		Hommes	
	Total	Nombre d'avancements	Total	Nombre d'avancements
Catégorie A	64	6 (9 %)	17	1 (6 %)
Catégorie B	79	6 (8 %)	63	6 (10%)
Catégorie C	174	25 (14 %)	121	9 (7 %)
Ensemble	**317**	**37 (12 %)**	**201**	**16 (8 %)**

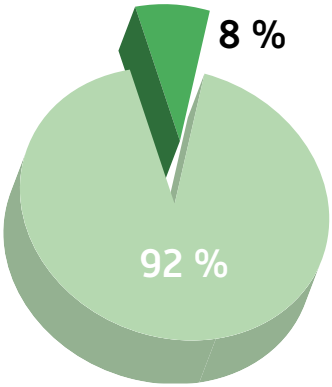
Les avancements de grades ont concerné majoritairement des femmes (70 % concernent des femmes), ce qui est supérieur à la part des femmes dans la collectivité (61 % de femmes).

Répartition femmes / hommes des avancements de grades



Répartition femmes / hommes avancements de grades par rapport aux effectifs





Femmes avancement de grade : 37 agents

Reste des femmes de l'Agglo

Hommes avancement de grade : 16 agents

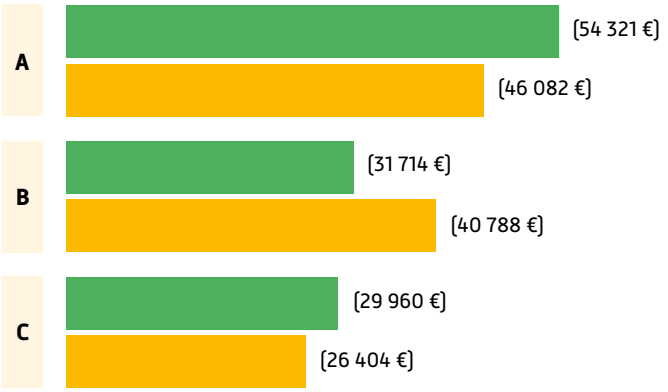
Reste des hommes de l'Agglo

Promotions internes (1 dossier accepté sur 21 demandes)

	Femmes		Hommes	
	Total	Nombre de promotions	Total	Nombre de promotions
Catégorie A	64	0	17	0
Catégorie B	79	0	63	0
Catégorie C	174	0	121	1
Ensemble	**317**	**0**	**201**	**1**

Moyenne de la rémunération brute annuelle par catégorie hiérarchique

Moyenne de la rémunération brute annuelle



Les règles statutaires de la fonction publique et les délibérations de Cœur d'Essonne Agglomération garantissent, à grades, échelons et fonctions équivalents, une rémunération égale entre les femmes et les hommes. Néanmoins, des écarts de rémunération sont à signaler. Ils s'expliquent par des raisons objectives sans lien avec la politique de rémunération de la collectivité :

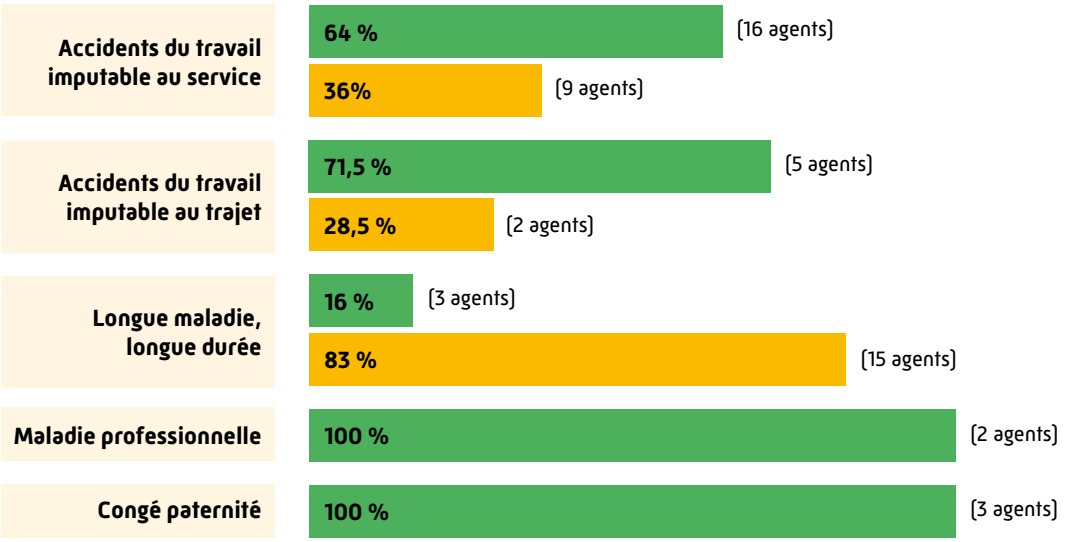
• La moyenne d'âge et la pyramide des âges : la moyenne d'âge des hommes est légèrement plus élevée que celle des femmes et la pyramide des âges montrent que la part des hommes de plus de 50 ans est plus élevée que celle des femmes (35% d'hommes et 32% de femmes), ce qui se traduit par des carrières plus avancées.

• La surreprésentation des femmes dans les filières administratives, sociales et médico-sociales et leur sous-représentation dans la filière technique qui bénéficie d'un régime indemnitaire réglementaire plus avantageux.

Maladies – accidents de travail – congés maternité et paternité

Nombre d'agents ayant été absents au moins 1 jour en 2019

(fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent et non permanent)



Si un agent est absent sur plusieurs périodes dans l'année, il n'est compté qu'une seule fois.

Organisation du temps de travail et articulation des temps de vie

Cœur d'Essonne Agglomération a mis en place une organisation du temps de travail permettant aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

La situation familiale, et plus particulièrement le nombre d'enfants, influe sur la présence des femmes sur le marché du travail. Les dispositifs permettant de faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle constituent par conséquent l'un des facteurs décisifs d'amélioration de la qualité de vie de tous les agents et notamment d'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette question se pose avec une acuité particulière pour les agents en position d'encadrement.

Aménagement du temps de travail hebdomadaire

Les agents ont la possibilité d'organiser leur temps de travail hebdomadaire sur 5 jours, 4,5 jours ou avec 1 journée de récupération par quinzaine (en fonction des besoins et des nécessités de service).

Les horaires variables

Mis en place depuis 2016, ils offrent à une majorité d'agents une plus grande souplesse dans l'organisation de leur temps de travail quotidien, ce dispositif leur permettant :

- d'adapter leur heure d'arrivée et de départ à l'intérieur de plages variables (entre 8h et 9h30 le matin, et entre 16h30 et 19h le soir)
- de reporter sur le mois suivant un crédit/débit d'heures (12 heures maximum) à régulariser (débit) ou à récupérer sur les plages variables (crédit).

Axe de réflexion : la mise en place du télétravail

Le télétravail présente de multiples avantages et favorise de manière indirecte mais très concrète l'égalité entre les femmes et les hommes avec notamment :

- une amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- une souplesse de fonctionnement précieuse dans certaines situations spécifiques (grossesse, reprise d'activité après un arrêt pour une pathologie lourde, handicap, …),
- la réduction de l'absentéisme au travail du fait d'une fatigue et d'un stress moins grands liés à une réduction des déplacements domicile-travail.

La mise en place de ce dispositif implique une étude préalable sur les conditions juridiques, managériales et techniques du télétravail, en concertation avec les organisations syndicales de la collectivité. Elle pourrait être précédée d'une phase d'expérimentation avant une généralisation à l'ensemble de l'Agglomération et au vu d'un bilan et d'une évaluation précise.

Répartition femmes / hommes parmi les représentants du personnel au Comité technique et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de Cœur d'Essonne Agglomération

Le principe de « représentation équilibrée de femmes et d'hommes » prévu par le décret n° 2017- 1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique a, pour la première fois, trouvé à s'appliquer lors des dernières élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Conformément à cette obligation, chacune des trois organisations syndicales candidates a donc déposé une liste comportant un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part respective de femmes et d'hommes constituant les effectifs de l'Agglomération et représentés au sein du Comité technique, soit 63,4% de femmes et 36,6% d'hommes.

La répartition équilibrée entre hommes et femmes s'impose dans la composition des listes de candidats mais pas dans la composition finale de l'instance consultative pour le collège des représentants du personnel. Cette répartition ne se retrouve pas dans la composition des instances mais une parité femmes-hommes est à souligner.

Ainsi, à l'issue du scrutin et vu les résultats obtenus par chacune des listes, ont été élus pour le collège des représentants du personnel au Comité technique :

- 3 femmes et 3 hommes titulaires / 3 femmes et 3 hommes suppléants.

Pour ce qui concerne le collège des représentants du personnel au CHSCT, ont été désignés par les organisations syndicales :

- 2 femmes et 4 hommes en qualité de titulaires / 4 femmes et 2 hommes en qualité de suppléants.

2 L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques menées par l'Agglo : point d'étapes et axes de réflexion

Compte-tenu du contexte sanitaire spécifique de l'année 2020, les actions menées ces dernières années et les objectifs 2019 ont été reconduits pour l'année 2020.

Développer les actions de sensibilisation auprès des professionnels et du grand public

Constat : si le citoyen entend la problématique posée à travers la thématique égalité femmes / hommes, elle est souvent considérée comme acquise. D'où la nécessité de présenter l'historique de la démarche, expliquer à travers des faits concrets (statistiques, vécus…) ce qu'est l'inégalité femmes / hommes et transmettre les outils pour atteindre l'objectif d'égalité.

Propositions d'actions :

- Sensibilisation au travers des activités de la Maison de Services Au Public – France Services et la Maison de Justice et du Droit de Cœur d'Essonne Agglomération (exposition, diffusion de la documentation du Conseil départemental et du Centre Hubertine Auclert – Centre francilien pour l'égalité femmes-hommes)
- Adopter une communication sans stéréotype de sexe : si une telle mesure peut sembler anecdotique, force est de constater qu'il existe encore des résistances, des stéréotypes, des archaïsmes que le service public peut contribuer à faire évoluer ; des propositions pourraient être faites pour revoir la rédaction de certains supports de communication communautaires (choix des photos, des pictogrammes, etc.)

  Cf : Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe – édité en novembre 2015 – Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Soutien des actions menées par les services de Cœur d'Essonne Agglomération

Un certain nombre d'actions ont été initiées par les services communautaires ces dernières années.

Il sera toutefois nécessaire d'organiser tout au long de l'année des rencontres avec les différents services de l'Agglomération afin de les sensibiliser à l'égalité femmes / hommes, d'apporter un soutien technique au développement de projets sur la thématique et de valoriser encore davantage leurs initiatives.

Des formations de sensibilisation à destination des agents pourraient également être organisées en vue de promouvoir l'égalité professionnelle et donner les bases juridiques en vigueur (le CNFPT propose une offre de formation importante, à destination de publics variés : managers, communicants…).

Egalité filles / garçons portée par le Pôle Petite enfance

Constat : les stéréotypes sont inculqués dès le plus jeune par les parents, la famille et le personnel intervenant auprès des enfants. Le personnel de la Petite enfance a été sensibilisé sur la thématique de l'égalité femmes / hommes dès 2013. Depuis, il mène des travaux d'observation et d'analyse de pratiques pour enrayer le phénomène « *le camion de pompier pour les garçons et la poupée pour les filles* ».

Actions :

- Intervention en 2016 d'une psychologue pour les professionnels de la petite enfance qui s'est traduite par des mesures qui perdurent encore à ce jour (réaménagements d'espaces notamment).
- Constitution d'une base de données méthodologique à destination des professionnels de la petite enfance.

Hébergement d'urgence pour les femmes victimes de violences conjugales – soutien du service Habitat – Pôle Aménagement, Habitat et Urbanisme

Constat : l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences conjugales est une difficulté rencontrée par de nombreuses communes, celles-ci ne disposant pas, pour la plupart, de logements disponibles pour les cas d'urgence. Si des structures notamment associatives existent et œuvrent en la matière en Île-de-France, les communes font le constat des limites de leurs moyens face à la demande.

Le parc de logements sociaux ne répondant pas à ces problématiques en raison des délais d'attribution des logements, des initiatives communales ont vu le jour afin de proposer des dispositifs permettant une plus grande réactivité.

Actions : au sein de l'Agglomération, cette problématique a été intégrée dans le diagnostic lié à la Conférence Intercommunale du Logement (instance communautaire réunissant les bailleurs du territoire) ; une convention d'orientation avec les bailleurs et les communes du territoire a identifié les femmes victimes de violences conjugales comme un public prioritaire, actuellement insuffisamment pris en compte, pour lequel il est nécessaire de travailler différemment pour mieux répondre aux besoins.

Signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et désigner un élu référent pour le suivi des actions

Constat : la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale a été signée en mars 2012 par la Communauté de communes de l'Arpajonnais et en mars 2013 par la Communauté d'agglomération du Val d'Orge.

Proposition : suite à la fusion de ces deux entités, l'engagement de Cœur d'Essonne Agglomération dans le soutien de l'égalité femmes / hommes pourrait être réaffirmé par la signature de la Charte. Dans les deux années suivant la signature, l'élaboration d'un plan d'actions pourrait être travaillée, conformément aux dispositions de la Charte, afin de consolider l'engagement.

Dans ce cadre, un élu référent pourrait être désigné pour représenter le Président de Cœur d'Essonne Agglomération auprès des institutions et des partenaires pour le suivi de ces actions.

Les axes de travail qui seront définis par Cœur d'Essonne Agglomération sur les différents volets de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes devront tenir compte des grandes orientations fixées par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, conclu entre les représentants des employeurs publics et les organisations syndicales le 30 novembre 2018.

Cet accord est structuré autour de cinq axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Cœur d'Essonne Agglomération

La Maréchaussée • 1 place Saint-Exupéry
91704 Sainte-Geneviève-des-Bois

Tél. : 01 69 72 18 00
communaute@coeuressonne.fr
www.coeuressonne.fr

Sainte-Geneviève-des-Bois • Brétigny-sur-Orge • Morsang-sur-Orge • Saint-Michel-sur-Orge • Arpajon
Saint-Germain-lès-Arpajon • Fleury-Mérogis • Breuillet • Villemoisson-sur-Orge • Longpont-sur-Orge
Égly • Marolles-en-Hurepoix • Ollainville • Le Plessis-Pâté La Norville • Leuville-sur-Orge
Villiers-sur-Orge • Bruyères-le-Châtel • Cheptainville • Avrainville • Guibeville