

Affichée le 18 décembre 2020

Réf dossier : 6282
N° ordre de passage : 4
N° annuel : 2020_0178

DÉCISION DU PRÉSIDENT
SUR LE FONDEMENT DE LA DELEGATION EXCEPTIONNELLE
ACCORDEE PAR LE CONSEIL DE METROPOLE
PENDANT LA DUREE DE L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE

Ressources et moyens - Marchés publics - - Autorisation de signature

Le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19,

Vu la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire,

Vu l'Ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 portant partie législative du Code de la Commande Publique,

Vu le décret n° 2018-1075 du 3 décembre 2018 portant partie réglementaire du Code de la Commande Publique,

Vu les statuts de la Métropole,

Vu la délibération n° C2020_0519 du Conseil de Métropole en date du 9 novembre 2020 portant délégation de pouvoir exceptionnelle jusqu'au 16 février 2021,

Vu l'avis conforme des Présidents de groupes politiques recueilli lors de la réunion du 18 décembre 2020,

Etant précisé que cette décision a fait l'objet d'une consultation préalable des membres du Bureau par envoi du 17 décembre 2020,

La présente délibération concerne des procédures formalisées qui ont fait l'objet de marchés publics attribués par la Commission d'Appel d'Offres lors de ses dernières réunions (1), des procédures formalisées pour lesquelles la consultation n'a pas encore été engagée (2) et enfin des modifications intervenues dans le cadre de l'exécution du marché (3).

Dans le cas n°1, il vous est proposé d'autoriser la signature avec le ou les titulaires désignés ci-après dans les tableaux récapitulatifs ci-dessous.

Dans le cas n°2, il vous est proposé d'autoriser la signature du marché en amont de la procédure comme le permet la réglementation et tel qu'exposé dans les tableaux ci-dessous.

Dans le cas n°3, il vous est proposé d'autoriser la signature des modifications intervenues dans le

cadre de l'exécution des marchés publics dans les tableaux récapitulatifs

1) Procédures formalisées ayant fait l'objet d'attribution par la Commission d'Appel d'Offres

Département / Direction : **SUTE / Direction de l'Eau/Assainissement Régies**

Nature et objet du marché : **Travaux de réseaux d'assainissement, d'eau potable et d'électricité Basse Tension et Haute Tension A - Avenue METAYER/Usine de production d'eau potable la Jatte.**

Caractéristiques principales :

Les travaux auront lieu Avenue Georges Métayer et dans l'usine de production d'eau potable dite de la Jatte, sur la commune de Rouen, située dans la Métropole Rouen Normandie.

Il s'agit de réaliser :

- la fourniture et la pose d'un réseau d'assainissement,
- le raccordement gravitaire du rejet des eaux de process et usées de l'usine de la Jatte au niveau réseau unitaire,
- la fourniture et la pose de canalisations d'eau potable, et de reprendre et/ou renouveler les branchements associés.

Coût prévisionnel : 1 250 000 € HT soit 1 500 000 € TTC

Forme du marché : Ordinaire

Durée du marché : 44 semaines

Lieu principal d'exécution : Commune de Rouen

Procédure : Appel d'offres ouvert européen

Critères de jugement des offres :

Montant des prestations : 49 %

Valeur technique : 51 %

Date d'envoi à la publication de l'avis de marché : 02/10/2020

Date de la réunion de la CAO : 20/11/20

Nom(s) du/des attributaires : Groupement SOGEA NORD OUEST / ARES

Montant du marché : 1 253 343.34 € TTC

Département / Direction : **SUTE / Direction de l'Eau/Assainissement Régies**

Nature et objet du marché : **Travaux de suppression de la lagune des eaux usées d'Epinay sur Duclair, d'extension du réseau d'eaux usées et de renouvellement/renforcement du réseau d'eau potable sur les communes d'Epinay sur Duclair et Sainte Marguerite sur Duclair**

Caractéristiques principales :

Le marché concerne les travaux d'extension du réseau eaux usées et de renforcement du réseau d'eau potable sur les communes d'Epinay sur Duclair et Sainte Marguerite sur Duclair.

Ces travaux ont pour objectif la suppression de la lagune des eaux l'extension du réseau d'assainissement des eaux usées, le renforcement et le renouvellement du réseau eau potable y compris le renouvellement et la reprise des branchements.

Les travaux sur le réseau d'eau potable sont liés à un renouvellement, un renforcement de la conduite d'alimentation en eau potable pour la défense extérieure contre l'incendie ainsi qu'à un dévoiement sous domaine public.

Les travaux seront réalisés sur les communes d'Epinau sur Duclair et Sainte Marguerite sur Duclair. Ils se décomposent en une tranche ferme et 3 tranches conditionnelles comme suit :

Tranche Ferme : Secteur Calibours

Tranche optionnelle n°1 : Route du Trait partie haute

Tranche optionnelle n°2 : Secteur Glatigny

Tranche optionnelle n°3 : Secteur Chanteraine

Coût prévisionnel : 2 970 000 € HT, soit 3 564 000 € TTC

Forme du marché : Ordinaire

Durée du marché : La durée du marché court de la notification du marché à la fin de la Garantie de Parfait Achèvement.

Lieu principal d'exécution : Métropole Rouen Normandie

Procédure : Appel d'offres ouvert européen

Critères de jugement des offres :

Montant des prestations : 50 %

Valeur technique : 35 %

Valeur environnementale : 15%

Date d'envoi à la publication de l'avis de marché : 03/09/2020

Date de la réunion de la CAO : 27/11/2020

Nom(s) du/des attributaires : Sogea Nord Ouest

Montant du marché : en € HT et TTC : 2 372 838,84 € TTC (TF + TO)

Département / Direction : **SUTE / Direction de l'Eau/Assainissement Régies**

Objet du marché : **Réhabilitation de 5 réservoirs de stockage d'eau potable - programme 2020.**

Caractéristiques principales :

Le projet concerne des travaux de réhabilitation des réservoirs de stockage d'eau potable suivants :

- réservoir de Bardouville (rue de l'école à Bardouville)
- réservoir Usine de Maromme (rue Raymond Duflo à Maromme)
- réservoir La Lorie (rue du Val aux Daims à Franqueville Saint Pierre)
- réservoir Bosc tard (rue Jacques Prévert à Saint Pierre les Elbeuf)
- réservoir Bois du Roule (allée du Bois du Roule à Darnétal)

Montant prévisionnel du marché : 502 390 € HT / 602 868 € TTC

Durée du marché : Pour chaque site, le délai de préparation des travaux est de 3 mois à compter de la notification de l'ordre de service prescrivant le début de la préparation.

Le délai d'exécution des travaux, selon les différents sites, est le suivant :

- Réservoir de Bardouville : 3 mois
- Réservoir Usine de Maromme : 5 mois
- Réservoir La Lorie : 1 mois
- Réservoir Bosc Tard : 1 mois
- Réservoir Bois du Roule : 1 mois

Le délai d'exécution des travaux démarre à compter de la notification de l'ordre de service prescrivant le démarrage des travaux.

Forme du marché : ordinaire

Lieu principal d'exécution : Métropole Rouen Normandie

Procédure : appel d'offres ouvert européen

Critères de jugement des offres :

Prix : 40 points

Valeur technique : 60 points

Date d'envoi à la publication de l'avis de marché : 18/09/2020

Date de la réunion de la CAO : 27/11/20

Nom(s) du/des attributaires : Groupement TEOS / I2E

Montant du marché en euros TTC et principales conditions financières : montant de la DPGF : 488 092,39 € TTC

2) Procédures formalisées pour lesquelles la consultation n'a pas encore été engagée

3) Modifications contractuelles dans le cadre de l'exécution des marchés publics

Département / Direction : **Territoire et Proximité / Pôle Seine Sud**

Modification n°2 au marché M1924

Objet du marché : **Travaux de requalification de l'avenue Jean Jaurès à Petit-Quevilly**
Lot n°1 : Voirie, réseaux divers

Titulaire du marché : COLAS IDFN ROUEN - Agence de Rouen

Montant initial du marché : 1 625 597,00 € HT / 1 950 716,40 € TTC

Objet de la modification :

- Des travaux supplémentaires d'assainissement faisant suite à la modification du projet vu la présence d'une canalisation amiantée, au raccordement des eaux usées et réseaux divers, ainsi qu'à

la mise en place d'une signalisation horizontale et verticale complémen

- Des travaux supplémentaires de pose de fourreaux pour le raccordement ENEDIS sur le fourreau BT existant afin de poursuivre les travaux d'aménagement.

- Et des travaux supplémentaires de signalisation et de pose de mobilier pour répondre aux besoins complémentaires : protection des trottoirs demandée par la Mairie, protection de la fouille d'assainissement pendant l'arrêt des travaux, fermeture du centre du carrefour Prévert / Mitterrand pour mise en configuration giratoire, configuration du carrefour Prévert / Mitterrand pour lutter contre les « tourne à gauche » et les traversées de la plateforme tramway

Montant de la modification / % du montant du marché : 95 081,22 € HT / 114 097,46 € / +5.85%

Montant du marché modifications cumulées : 1 895 250,49 € HT / 2 274 300,59 € / + 16.60 %

Avis favorable de la CAO du 04/12/2020

Département / Direction : **Département Espaces Publics et Mobilité Durable / Direction Cœur de Métropole**

Modification n°2 au marché M1868

Objet du marché : **Cœur de Métropole – Travaux d'aménagement du quartier Seine Cathédrale Lot n°4 – Mobilier spécifique, Métallerie**

Titulaire du marché : Groupement VALBOIS / LES ATELIERS BREAU

Montant initial du marché: Tranche Ferme + Tranche Optionnelle 01 « Abords Saint Maclou
399 595,63 € HT / 479 514,76 € TTC

Objet de la modification :

La présente modification a pour objet de contractualiser les prix nouveaux (PN19 à PN22).

Montant de la modification / % du montant du marché :

54 013,20 € HT / 64 815,84 €

% d'écart introduit par la modification : + 13,52 %

Montant du marché modifications cumulées :

443 445,95 € HT / 532 135,14 € TTC

Incidence financière des modifications cumulées sur le montant initial du marché : + 10,97 %

Avis favorable de la CAO du 04/12/2020

Département / Direction : **Département Espaces Publics et Mobilité Durable / Direction Investissement, Ouvrages d'Art et Projets neufs**

Modification n° 2 au marché M 2021

Objet du marché : **Maîtrise d'œuvre pour la rénovation du Pont Corneille à Rouen**

Titulaire du marché : STRAINS 75012 PARIS

Caractéristiques principales : Marché de maîtrise d'œuvre

Montant initial du marché : 436 750,00 € HT / 524 100,00 € TTC

Objet de la modification : Cette modification a pour objet d'actualiser les prestations de maîtrise d'œuvre de la phase AVP compte tenu des constats établis en phase DIA / AVP.

Montant de la modification / % du montant du marché : 42 250,00 € HT / 50 700,00 € TTC / +9,67%

Montant du marché modifications cumulées 479 000,00 € HT / 574 800,00 € TTC / +9,67%

Avis favorable de la CAO du 27/11/2020

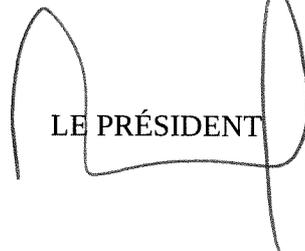
Considérant :

- que dans un souci de réactivité, d'efficacité de l'action administrative, il est opportun de récapituler l'ensemble des marchés et des modifications aux marchés publics dans une même délibération,

Décide :

- d'autoriser la signature des marchés et modifications aux marchés publics dans les conditions précitées.

Fait à ROUEN le 18 décembre 2020


LE PRÉSIDENT

La présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rouen, 53 avenue Gustave Flaubert, 76000 ROUEN, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et/ou notification. Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi via l'application informatique "télérecours citoyens" accessible par le site Internet www.telerecours.fr.

Affichée le 18 décembre 2020

Réf dossier : 6407
N° ordre de passage : 1
N° annuel : 2020_0185

DÉCISION DU PRÉSIDENT
SUR LE FONDEMENT DE LA DELEGATION EXCEPTIONNELLE
ACCORDEE PAR LE CONSEIL DE METROPOLE
PENDANT LA DUREE DE L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE

Ressources et moyens - Ressources humaines - - Troisième accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 pour les agents à statut privé autorisation de signature

Le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code du Travail et notamment les articles L 6227-1 et suivants, les articles L 2242-5, L 2242-8, L 2242-20, L 2323-47 et l'article R 2323-9 et le Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 et les obligations qui en découlent,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

Vu la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 dit la loi Rebsamen relative au dialogue social dans les entreprises,

Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19,

Vu la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire,

Vu les statuts de la Métropole Rouen Normandie, notamment l'article 5.2 relatif aux activités ou actions sociales d'intérêt communautaire,

Vu la délibération n° C2020_0519 du Conseil de Métropole en date du 9 novembre 2020 portant délégation de pouvoir exceptionnelle jusqu'au 16 février 2021,

Vu les avis du Comité technique du 11 décembre 2020,

Vu l'information du CSE du 3 décembre 2020,

Vu l'information du CHSCT du 8 décembre 2020,,

Vu l'avis conforme des Présidents de groupes politiques recueilli lors de la réunion du 18 décembre 2020,

Étant précisé que cette décision a fait l'objet d'une consultation préalable des membres du Bureau

par envoi du 17 décembre 2020,

Déclarée grande cause du quinquennat du président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui la Métropole Rouen Normandie qui s'inscrit dans une stratégie de mobilisation depuis 2011.

Signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2011 et partenaire du Centre national de la fonction publique territoriale depuis février 2015, la Métropole Rouen Normandie s'est engagée, en qualité d'employeur, à partir de 2014, dans une démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définies dans le cadre du dialogue social. C'est ainsi qu'ont été conclus deux plans d'actions triennaux sous forme d'accords collectifs (2014-2016 ; 2017-2019) et un plan d'actions pour 2020, dans l'attente d'évolutions juridiques annoncées. Ces accords et plans d'actions sont déclinés d'une part pour les personnels à statut privé et d'autre part pour ceux à statut public afin de tenir compte des spécificités notamment réglementaires propres à chacun tout en veillant à la convergence des objectifs et actions.

Forte d'un observatoire de données RH genrées qui permettra prochainement des comparaisons au niveau national, la Métropole Rouen Normandie favorise, au travers de ses actions, l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'organisation et de conditions de travail, de compréhension des facteurs influençant les rémunérations et les déroulés de carrière et de prise en charge de situations de violences sexuelles, sexistes et harcèlements.

Force est de constater une lourde influence des tendances sociétales sur la répartition genrée dans les emplois au sein de la Métropole Rouen Normandie, notamment dans la filière technique, à représentation majoritairement masculine, et les filières administratives et culturelles, majoritairement féminines. Restaurer la mixité implique certes des actions directes sur la formation, l'accompagnement à la mobilité et les recrutements, mais également des actions permettant d'infléchir les représentations sociétales dont les fruits se récoltent à long terme.

Le plan d'actions triennal 2021-2023 pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à statut privé employés par la Métropole Rouen Normandie proposé comprend des actions concrètes s'inscrivant à court, moyen et long termes.

Considérant :

- qu'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été négocié avec les partenaires sociaux de la Métropole,
- que l'application du Code du travail pour les salariés à statut privé des services publics industriels et commerciaux impose la signature d'un accord ou, à défaut, la mise en place d'un plan d'actions,

Décide :

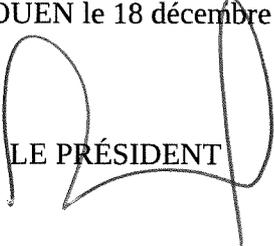
- d'approuver les termes de l'accord 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à statut privé et son financement,

Et,

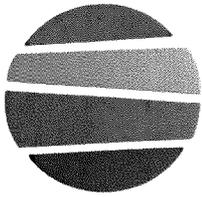
- d'autoriser la signature de cet accord.

La dépense qui en résulte sera imputée aux chapitres 012 et 011 des budgets de la Métropole Rouen Normandie.

Fait à ROUEN le 18 décembre 2020


LE PRÉSIDENT

La présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rouen, 53 avenue Gustave Flaubert, 76000 ROUEN, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et/ou notification. Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi via l'application informatique "télérecours citoyens" accessible par le site Internet www.telerecours.fr.

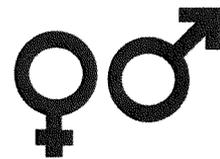


métropole
ROUENNORMANDIE

1

**Accord relatif à l'égalité professionnelle entre
les Femmes et les Hommes à statut privé**

1^{er} janvier 2021 - 31 décembre 2023



Introduction

1. De l'évaluation à l'action corrective à partir de données d'entrée objectivées touchant les ressources humaines dont les rémunérations et les déroulements de carrière

- A. Du rapport de situation comparée à la base de données sociale et économique avec analyse comparative
- B. Focus sur le suivi de l'outil de diagnostic des écarts de rémunération et évolutions professionnelles (index égalité professionnelle)
- C. Des études complémentaires sur la mixité des emplois, la répartition de groupes de classification, les candidatures, les rémunérations par variables influentes...formation

2. Des actions progressives engageantes au service d'amélioration des écarts constatés

I. Mesures concernant les salaires sur différentes variables (âge, ancienneté, promotion, niveaux d'emplois dans la classification, rémunérations moyennes ...)

- A. Objectifs chiffrés en matière de rééquilibrage par variable selon étude définie
- B. Modalités de suivi et réajustement éventuels

II. Mesures concernant une meilleure répartition genrée par groupe de classification

- A. Accès aux emplois à l'embauche, à la mobilité, à la formation et au développement des compétences et employabilité.
- B. Mise en place de parcours emplois ciblés au service de la mixité (hautes responsabilités, mixité dans les groupes de rémunérations par groupe de classification)

III. Mesures concernant les évolutions professionnelles (promotion, évolution de classification)

- A. Lignes directives de gestion RH pour les évolutions professionnelles
- B. Lignes directives de gestion RH pour les promotions
- C. Revues de direction de sensibilisation en lien avec les objectifs fixés

3. Favoriser les conditions et l'organisation de travail facilitant la conciliation de vie professionnelle et personnelle

- A. Gestion et flexibilité du temps de travail
- B. Télétravail et élargissement, adaptation du cadre
- C. Prévention et traitement des absences santé
- D. Conditions matérielles adaptées
- E. Mesures de soutien à la parentalité

4. Prévenir les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles au travail

- A. Dispositif et modalités de traitement des signalements, plaintes
- B. Démarche de qualité de vie au travail intégrant ce sujet

5. Communication, sensibilisation formation afin de développer une culture commune du genre

- A. Modalités de participation des parties prenantes afin d'adapter et suivre le plan d'actions
- B. Communication, implication et sensibilisation des agents et encadrants
- C. Formation et identification d'acteurs de ressources
- D. Suivi du plan de partage par le CODIR et les signataires de l'accord.

Introduction

Déclarée grande cause du quinquennat du président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui la Métropole Rouen Normandie qui s'inscrit dans une stratégie de mobilisation depuis 2011.

Signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2011 et partenaire du Centre national de la fonction publique territoriale depuis février 2015, la Métropole Rouen Normandie s'est engagée, en qualité d'employeur, à partir de 2014, dans une démarche d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définies dans le cadre du dialogue social. C'est ainsi qu'ont été conclus deux plans d'actions triennaux sous forme d'accords collectifs (2014-2016 ; 2017-2019) et un plan d'actions pour 2020, dans l'attente d'évolutions juridiques annoncées. Ces accords et plans d'actions sont déclinés d'une part pour les personnels à statut public et d'autre part pour ceux à statut privé afin de tenir compte des spécificités notamment réglementaires propres à chacun tout en veillant à la convergence des objectifs et actions.

Forte d'un observatoire de données RH genrées qui permettra prochainement des comparaisons au niveau national, la Métropole Rouen Normandie favorise, au travers de ses actions, l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'organisation et de conditions de travail, de compréhension des facteurs influençant les rémunérations et les déroulés de carrière et de prise en charge de situations de violences sexuelles, sexistes et harcèlements.

Force est de constater une lourde influence des tendances sociétales sur la répartition genrée dans les emplois au sein de la Métropole Rouen Normandie, notamment dans la filière technique, à représentation majoritairement masculine, et les filières administratives et culturelles, majoritairement féminines. Restaurer la mixité implique certes des actions directes sur la formation, l'accompagnement à la mobilité et les recrutements mais également des actions permettant d'infléchir les représentations sociétales dont les fruits se récoltent à long terme.

Le plan d'actions triennal 2021-2023 pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à statut prévié employés par la Métropole Rouen Normandie proposé comprend des actions concrètes s'inscrivant à court, moyen et long terme.

Pour éléments d'actions et de progrès, le bilan complet des Plans d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes- période 2017 /2019/2020 se trouve en annexe du nouvel accord triennal 2021-2023 proposé.

Cela étant, pour résumé, les principaux enseignements qui s'en dégagent en termes de rémunération, carrière, mixité et conditions d'emploi :

- ❖ Pas d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal. Des écarts constatés par catégorie expliqués sur les rémunérations à la suite des travaux sur les variables influentes (temps partiel, âge/ancienneté/faible mixité des emplois et positionnement d'emplois/heures supplémentaires/astreintes...).
- ❖ Fort impact de la tendance sociétale : Filière technique majoritairement masculine et filière administrative majoritairement féminine.
- ❖

- ❖ Certains métiers très marqués par la dominance d'un genre exclusivement occupés par des femmes : assistante administrative (ou quasi) occupés par des hommes : agent d'exploitation eau ou assainissement, plombier. Une « base » aux faibles variables d'ajustement. - Peu de zones d'actions rapides mais des progressions dans la filière technique et administrative en termes de mixité.
- ❖ Une attention sur les actions liées aux conditions d'emploi (embauche, évolution de carrière, temps partiel, formation/qualification, mobilité à poursuivre en développement de potentiels, compétences et employabilité) est à maintenir et poursuivre dans le cadre des lignes directrices de gestion RH. Celles-ci touchent plus particulièrement les parcours emplois, la promotion/évolution de carrière et l'intégration de la politique d'égalité professionnelle. L'accompagnement d'agents vers des parcours emplois et le soutien à la parentalité constituent à ce titre des actions à favoriser. Les réservations de places de crèches apparaissent nécessaires de continuer de mettre en place.
- ❖ Evolution culturelle à accompagner par des actions sur la durée en pesant à son échelle par l'évolution des mentalités, des pratiques professionnelles.
- ❖ Mise en perspective de nouvelles actions afin d'intégrer le genre de façon plus globale à travailler avec les partenaires sociaux en vue de nouvelles mesures correctrices progressives dans de nouveaux accords collectifs triennaux.

L'évolution de l'établissement et de ses métiers comme éléments pris en compte afin de proposer ce nouvel accord :

- ❖ Il est à noter en 2019, une baisse des effectifs et de la population femme notamment dû à un transfert de salarié.es de droit privé vers l'EPAGE et la Métropole (agents publics) en juillet 2019 modifiant la base démographique : *5 agents transférés vers l'EPAGE et 16 agents transférés à la MRN, soit 21 salarié.es. En 2019, une baisse globale de 3,43% d'effectif par rapport à 2018 et 23,53% de femmes et 76,47% d'hommes.* Depuis 2016 auparavant, la proportion femmes et hommes était sans évolution notable.
- ❖ En 2019 : Cadres : 24 hommes et 7 femmes. Maitrise : 53 hommes et 25 femmes (augmentation du nombre de femmes). Ouvriers employés : 66 hommes et 12 femmes (baisse du nombre de femmes).
- ❖ En 2019, une note de 89 sur 100 a été attribuée à la suite de la réalisation de l'index salarial égalité professionnelle. Les écarts de rémunération en moyenne 2019 par catégorie (hors seuil de pertinence) sont les suivants Cadres : 3,6%, maitrise : 17,8% et ouvriers employés : 9,2%.
- ❖ Les écarts de rémunération ont été expliqués précédemment notamment par les différences de rémunération des métiers par catégorie ex : OE métier technique : paiement astreintes/heures supplémentaires. OE métier administratif : pas d'heures supplémentaires/astreintes, etc. L'ancienneté sur le poste compte aussi : les hommes sont plus anciens et se retrouvent donc dans des niveaux de classification plus élevés et donc plus rémunérés.

- ❖ Les taux de mixité par emplois cibles travaillés démontrent une très faible mixité dans la majeure partie des emplois (47 emplois sur 55).

- ❖ Evolution du positionnement d'emplois de type administratif et plutôt féminisés. Afin de garantir une cohérence de positionnement des emplois entre les statuts public et privé, entre les filières administrative et technique et permettre une équité de traitement des agents concernés, il a été proposé de remédier à 5 incohérences liées à l'histoire, à l'évolution de l'établissement et au référentiel emplois : Les emplois de la filière administrative d'assistant/e comptable, assistant/e administrative, chargé/e de facturation et chargé/e de gestion des recours ayant une équivalence en droit public sur un niveau de responsabilité 4B positionnés dans le groupe des Ouvriers-Employés ont été repositionnés à l'intérieur du groupe de rémunération T (technicien). Ce dernier recense des emplois dont l'équivalence en statut public correspond à une cible de catégorie C avec un niveau de responsabilité 4B. Aussi, l'emploi de gestionnaire administratif/ve dont l'équivalence en droit public correspond à une cible catégorie B avec un niveau de responsabilité 4A a été rattaché au groupe TSM.

A ce jour, de nouveaux cadres législatifs et orientations plus affirmées s'appliquent notamment avec le cadre de la base de données économique et sociale (BDES) intégrant l'égalité professionnelle et l'index chiffré pour mesurer les éventuels écarts de salaires entre femmes et hommes et de déroulé de carrière. Le sujet des violences sexuelles, sexistes et harcèlements au travail (VSST) constituent également des thèmes obligatoires d'actions sur le sujet.

Ainsi, au vu des précédents bilans et des nouvelles orientations et directives, **les signataires de ce protocole se fixent comme objectif de faire évoluer la situation entre 2021 et 2023**, pour une meilleure mixité et égalité en soutenant des actions concrètes, identifiables et mesurables. Le présent protocole négocié de 3 ans est constitué avec un plan d'actions. Il inclut des actions déduites des 5 axes stratégiques suivants :

- Axe 1** : De l'évaluation à l'action corrective à partir de données d'entrée objectivées touchant les ressources humaines, dont les rémunérations
- Axe 2** : Des actions engageantes au service d'amélioration des écarts constatés
- Axe 3** : Favoriser les conditions et l'organisation de travail facilitant la conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- Axe 4** : Prévenir les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles au travail
- Axe 5** : Communiquer, sensibiliser, former afin de développer une culture commune du genre

1. De l'évaluation à l'action corrective à partir de données d'entrée

ressources humaines dont les rémunérations et les déroulements de carrière

A. Du Rapport de situation comparée (RSC) à la Base de données économique et sociale

Bilan des résultats en 2020 : Création d'outils de suivi Ressources Humaines (RH) et implication de personnes ressources. Edition de l'index salarial 2019 en février 2020 pour les salarié.es de la régie eau et assainissement. Automatisation du RSC et mise en place de la BDES genré en 2020 accessible en permanence aux membres du conseil social et économique (CSE) et à l'encadrement de la régie. Prise en compte de nouvelles données dans la BDES avec données automatisées à partir du système d'information des ressources humaines (SIRH). Pour l'année 2019 présentée en 2020, cela a été présenté au comité technique (CT) du 15.09.2020 et au CSE du 15/10/2020. Une réunion préparatoire a eu lieu le 09.09.20.

- ❖ **Orientations, nouvelles directives** : La loi REBSAMEN de 2016 inclut le RSC dans la BDES et la négociation annuelle par défaut d'accord collectif pluriannuel. 9 domaines d'action relèvent de la BDES égalité professionnelle (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle). L'analyse de la situation comparée des salaires et déroulés de carrière relèvent des domaines obligatoires : L'outil de diagnostic d'égalité professionnelle de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) permet un repère pour le diagnostic. En 2018, la loi avenir professionnel a permis la mise en place de l'index de l'égalité. (Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 : modalités de calcul de l'index et d'application de la pénalité sur les résultats). Cet index permet de se situer et de prendre le cas échéant des mesures correctives à la suite de sa publication annuelle depuis 2020.

B. Focus sur le suivi de l'outil de diagnostic des écarts de rémunération et évolutions professionnelles (index égalité professionnelles)

Bilan des résultats entre 2017 et 2019 : Pas d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal (suite étude de 2017). L'analyse comparative réalisée à partir des données 2019 issues de la BDES montrait une augmentation des écarts femmes et hommes au niveau des rémunérations moyennes brutes par catégories socio-professionnelle par rapport à 2018 pour les ouvriers employés et les agents de maîtrise. Les écarts de rémunération peuvent s'expliquer notamment par les différences de rémunération des métiers par catégorie (ex : OE métier technique : paiement astreintes/heures supplémentaires. OE métier administratif : pas d'heures supplémentaires/astreintes ? etc. L'ancienneté sur le poste : les hommes sont plus anciens et se retrouvent donc dans des niveaux de classification plus élevés et donc plus rémunérés. Le temps partiel rentre également en compte dans les impacts de rémunération globalement.

L'index professionnel de 2020 sur les salaires et carrière de 2019 complète les diagnostics sur l'égalité professionnelle lié à l'analyse comparative des données issues de la BDES mise en place en septembre 2020.

Cet index est établi selon des règles propres de rémunération annuelle brute moyenne en équivalent temps plein, de prise en compte d'effectif et classes professionnelles. La présentation des résultats s'est effectuée via les 3 catégories socioprofessionnelles (CSP) Ouvriers-employés, Techniciens et

agents de maîtrise et Ingénieurs et cadres. L'outil a été diffusé le 28 février 2020 avec présentation des résultats (note 89/100). Les écarts les plus significatifs ont porté sur les 10,

avec une sous représentation des femmes de 3 rémunérations sur 10. Aussi certaines tranches d'âge montraient une disparité supérieure entre femmes et hommes en faveur des hommes dès 40 ans pour les techniciens et agents de maîtrise (écart pondéré de 7,5% et 7,1%). En global, un écart global de rémunération en faveur des hommes est constaté de 4%.

❖ **Orientations, nouvelles directives :**

Il convient donc de renforcer nos actions vers une veille annuelle sur les écarts constatés à partir d'indicateurs croisés et pondérés et intégrant le temps de travail, le niveau de classification, voire l'emploi (mixité) en croisant l'âge, l'ancienneté, la qualification, les rémunérations globales et décomposées entre traitement de base et part des primes par sexe. Ce diagnostic approfondi permettra de prendre en compte d'éventuels écarts à réajuster par des mesures politiques collectives et/ou individuelles. Les nouveaux outils développés et automatisés issus du SIRH seront donc utilisés afin de construire de nouvelles présentations facilitant la lecture et donc l'analyse des données.

L'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par catégorie professionnelle est également à prendre en compte pour une veille plus fine jusqu'à un niveau plus individualisé. Ainsi, des actions correctives plus ciblées en fonction des écarts constatés pourraient être mises en place.

Axe 1 : De l'évaluation à l'action corrective à partir de données d'entrée objectivées tout au long du processus de recrutement, des rémunérations et le déroulement de carrière

- Du Rapport de situation comparée à la Base de données sociale et économique avec analyse comparative
- Focus sur le suivi de l'outil de diagnostic des écarts de rémunération et évolutions professionnelles (l'index égalité professionnelle, autre)
- Des études complémentaires sur la mixité des emplois, les évolutions de groupes de classification, les candidatures, les rémunérations par variables influentes, formation

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
1.A.B. Parcours	<p>Objectif 1 A.B.1. : Chercher à agir sur la question des inégalités de rémunération et de déroulement de carrière</p>	<p>Action 1.A.B.1.1. Améliorer l'égalité salariale par un état des lieux en matière de rémunération à partir de l'étude de 2017 et des critères prépondérants à analyser (référentiel BDES, index égalité professionnelle)</p> <p>Groupe de travail « égalité professionnelle » à créer et suivi dans le temps</p> <p>Action 1.A.B.1.2. Réaliser des études de parcours au besoin en complément</p> <p>Action 1.A.B.1.3. Disposer d'une grille de questionnement et d'analyse commune</p> <p>Action 1.A.B.1.4. Présenter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière de façon à repérer les mesures de progrès à travailler</p>	<p>- le rapport annuel sur les sources d'écarts de rémunération et de carrière</p>	<p>Dès 2021 et à planifier via le groupe de travail et acteurs RH associés</p>
	<p>Objectif 1.A.B.2. : Veiller aux identifications d'écarts de taux d'évolution par genre pour plan d'actions le cas échéant sur politique d'évolution</p>	<p>Action 1.A.B.2. Personnes ayant eu une évolution : L'évolution des taux d'évolution respectifs des femmes et des hommes par catégories professionnelles à décliner jusqu'au niveau de classification.</p> <p>Durée moyenne entre 2 évolutions à partir de janvier 2021</p>	<p>Taux d'évolution comparés F/H (en global et par CSP), - Evolutions tous les 3 ans</p>	<p>Dès 2021 et à planifier via le groupe de travail et acteurs RH associés</p>
1.C. Parcours	<p>Objectif 1.C.1. : Intégrer les indicateurs de niveaux de responsabilité en lien avec les groupes de classification dans l'analyse comparative femmes et hommes</p>	<p>Action 1.C.1. Répartition des salarié.es par niveaux de responsabilité et fonction</p>		<p>A définir</p>
	<p>Objectif 1.C.2. : Intégrer les indicateurs et analyses ad hoc qui illustreraient des points d'analyse (cibles emplois, formation...)</p>	<p>Action 1.C.2.1. Taux de placement des femmes et hommes à partir des candidatures, jurys et recrutements sur emplois cibles</p> <p>Action 1.C.2.2. Taux de formations réalisées par dispositif F/H</p>		<p>2022</p> <p>2021</p>

2. Des actions progressives engageantes au service d'amélioration des écarts constatés

I. Mesures concernant les salaires sur différentes variables (âge, ancienneté, promotion, niveaux d'emplois dans la classification, rémunérations moyennes ...)

A. Objectifs chiffrés en matière des rééquilibrages par variable selon étude définie

B. Modalités de suivi et réajustement éventuels

❖ Orientations, nouvelles directives :

En fonction des résultats du diagnostic rémunération et déroulement de carrière annuels, des objectifs chiffrés via un groupe de travail, un avis de la commission égalité professionnelle avec les représentants de la négociation et un arbitrage CODIR seront fixés.

II. Mesures concernant une meilleure répartition genrée par groupe de classification

A. Accès aux emplois à l'embauche à la mobilité à la formation et au développement des compétences et employabilité

Bilan des résultats en 2020 : La Métropole garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation et quel que soit le métier concerné. Par la formation la Métropole veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence. L'accès à la formation est équilibré et les femmes sont moins concernées par les formations obligatoires dans les métiers occupés. Femmes formées/effectif global femme 84,09% et Hommes formés/effectif global homme 88,11%.

Aussi, la mobilité intégrant les données genrées concerne bien les 2 sexes.

La modification de la grille de classification des emplois de la régie a permis le passage de certains emplois administratifs où les femmes sont sur-représentées en catégorie techniciens afin d'adapter le référentiel emplois aux grilles de classification privé.

❖ Orientations, nouvelles directives :

Au-delà des actions de formation, les parcours professionnels contribuant à la mixité sont à renforcer par plusieurs leviers d'action au vu de notre démographie et cartographie par emplois cibles.

Une attention aux populations « jeunes » est à noter afin de dégager des vocations et rendre les métiers plus attractifs en matière de mixité. Pour les agents, le travail engagé reste à continuer en développant les visibilités de certains parcours emplois et la transférabilité de compétences, de maintenir un niveau d'employabilité et d'éviter par là même une usure professionnelle propre à certains emplois particulièrement genrés de niveau 5 notamment.

Tendre vers la nomination dans les emplois supérieurs permettrait pour les femmes d'accéder aux emplois de direction et de mieux répartir les rémunérations sur les plus hautes rémunérations, où un écart de représentation a été constaté.

La mobilité et l'accompagnement aux reconversions professionnelles, à l'ajout d'autres leviers de changement à valoriser. Plusieurs chantiers RH ont permis la découverte de métiers traditionnellement sexués afin de les rendre plus attractifs.

La sensibilisation, formation des acteurs afin de garantir que seule la compétence, l'expérience et les qualifications professionnelles sont étudiées en matière de recrutement (hiérarchie et équipe de ressources humaines) permettent également d'éviter toute discrimination et de faire partager une culture commune de l'égalité.

Les déséquilibres démographiques, de mixité et les enjeux de la mixité professionnelle femmes et hommes seront donc rappelés à différents niveaux de processus Ressources humaines.

B. Mise en place de parcours emplois ciblés au service de la mixité (hautes responsabilités, mixité par groupe de classification)

Bilan des résultats en 2019 : Actuellement 77,42% des cadres sont des hommes. Les agents de maîtrise sont répartis comme suit : 32% de femmes et 68% d'hommes et les ouvriers employés comptent 12,16% de femmes et 87,84% d'hommes.

Sur les 55 emplois identifiés des emplois cibles privé du référentiel, 10,91% (6) relèvent d'emplois avec des femmes et des hommes, entre 1 et 39% et 61 et 99%. 3, 64% (2) correspondent à la mixité c'est-à-dire entre 40 et 60% de part de femmes et/ou hommes et 85,45% (47) emplois ne sont pas genrés, d'où une ségrégation structurelle marquée.

La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Par convention, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi. La mixité suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles.

❖ Orientations, nouvelles directives :

Pour créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, dans les objectifs de l'accord fonction publique et en cohérence dans les régies, sont visés d'une part, des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant et, d'autre part, un dispositif « de promotion équilibré » prenant en compte la situation respective des femmes et des hommes pouvant bénéficier d'une évolution professionnelle.

Sur l'aspect parcours emplois, au sein de la Métropole, il a été visé prioritairement de suivre les emplois particulièrement ciblés (en candidatures, jurys de recrutement et recrutements) en % de progrès vers la mixité et une meilleure répartition des emplois, CSP, soit les « assistants administratifs et ingénieurs à partir de 2021.

Ces orientations permettront de tendre vers de nouveaux progrès progressifs vers la mixité par emplois et catégories sociales et professionnelles.

L'accompagnement vers l'emploi supérieur de cadres à potentiel vers de nouvelles responsabilités supérieures et l'accompagnement formation en vue d'évolution vers d'autres postes constituent également des axes de développement de la mixité et de parcours. La politique du genre prend aussi en compte l'objectif de réduction de l'usure professionnelle et de l'absentéisme en accompagnant les évolutions de certains vers d'autres niveaux de responsabilité ou mobilités, reconversions.

Une attention sur les cotations d'emplois à revoir au besoin selon d'éventuels déséquilibres par genre est à prendre en compte.

Des Indicateurs sont à suivre en termes de taux occupation d'emploi par femme et homme et en part de femmes et part d'homme dans l'emploi en global, dans le prolongement du travail initié en 2020 sur la cartographie des emplois par genre.

Une cartographie sexuée des emplois cibles mise en lien avec le Référentiel emplois » qui objective les compétences requises contribuera à favoriser la transférabilité des compétences entre métiers traditionnellement sexués.

III. Mesures concernant les évolutions professionnelles (promotion, évolution de classification)

11

Bilan des résultats en 2019 : pour les ouvriers employés (OE), sur 29 évolutions de classification, 8 ont concerné des femmes soit 28%, pour les « maîtrise », sur 14 évolutions de classification, 2 ont concerné des femmes soit 14% et pour les cadres, sur 12 évolutions de classification, 1 a concerné des femmes soit 8%.

A. Lignes directives de gestion RH pour les évolutions professionnelles

❖ Orientations, nouvelles directives :

A partir de 2021, les lignes directrices de gestion RH formalisent la stratégie RH dans la fonction publique en matière de personnel tout en intégrant la politique d'égalité professionnelle. En lien avec cette évolution, des lignes RH pour les régions sont également prises en compte.

La mise en place en 2021 d'outils permettant de recenser les personnes ayant eu une évolution par ratio F/H et leur part respective dans la CSP est à mettre en place. La durée moyenne entre 2 évolutions sera également prise en compte afin de progresser en cas de répartition déséquilibrée avec les acteurs participant au processus d'évolution (encadrants, Ressources humaines).

B. Lignes directives de gestion RH pour les promotions

❖ **Orientations, nouvelles directives :** Une réflexion sur ce qu'on entend par promotion est à considérer dans la logique de parcours professionnels.

C. Revues de direction de sensibilisation en lien avec les objectifs fixés

❖ **Orientations, nouvelles directives :** Faire connaître les orientations stratégiques en la matière et favoriser leur appropriation auprès des encadrants.

Axe 2 : Des actions engageantes au service d'amélioration des écarts co

- I. Mesures concernant les salaires sur différentes variables (âge, ancienneté, promotions, niveaux d'emplois dans la classification, rémunérations moyennes)
 - A. Objectifs chiffrés en matière de rééquilibrage par variable de paye selon étude
 - B. Modalités de suivi et réajustements éventuels
- II. Mesures concernant une meilleure répartition genrée par groupes de classification
 - A. Accès aux emplois à l'embauche, à la mobilité, à la formation et au développement de compétences et employabilité
 - B. Mise en place de parcours emplois ciblés au service de la mixité (hautes responsabilités, mixité dans les groupes de rémunération par groupes de classification)
- III. Mesures concernant les évolutions de carrière (promotion, évolutions de classification)
 - A. Lignes directrices de gestion RH pour les évolutions professionnelles
 - B. Lignes directrices de gestion pour les promotions
 - C. Revues de direction de sensibilisation en lien avec les objectifs fixés

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
2.1.A. Parcours	Objectif 2.1.A. Poursuivre et approfondir les travaux entrepris pour identifier, analyser et traiter les situations individuelles en éventuels écarts	Action 2.1.A. Proposer en groupe de travail commission égalité pro des mesures correctives de traitement des écarts par objectifs et modalités de suivi (intégrer le résultat de l'index égalité professionnelle obligatoire) Par progressivité par an	Nombre de propositions effectuées Nombre annuel de corrections salariales éventuelles individuelles mises en œuvre F/H	Dès 2022 à planifier avec groupe de travail pour 2022
2.1.B. Parcours	Objectif 2.1.B. Agir sur les décisions managériales en temps réel sur les évolutions professionnelles	Action 2.1.B. Respect des F/H dans les attributions d'augmentations individuelles et réflexion sur la promotion (évolutions individuelles et mobilité) Groupe de travail dédié	+/- % en cible,	Dès 2021
	Objectif 2.II.A.1. : Informer sur les critères de pesée d'emplois et niveau d'encadrement	Action 2.II.A.1. Emplois Fournir le référentiel emplois avec une information au groupe de travail des critères classants les emplois et niveaux d'encadrement (cf. bilan)	réalisation	2021 2022 2023
	Objectif 2.II.A.2. : Favoriser l'embauche de femmes et d'hommes dans les secteurs masculinisés / féminisés en agissant sur le recrutement	Action 2.II.A.2.1. Faire évoluer les représentations et sensibiliser les agents et les recruteurs Action 2.II.A.2.2. Veiller à la mixité des jurys si possible Action 2.II.A.2.3. Sensibiliser les responsables de service accueillant des stagiaires, apprentis, contrats aidés, etc. Action 2.II.A.2.4. Sensibiliser les responsables de service sur la pénibilité. Action 2.II.A.2.5. Continuer de participer aux forums emplois, d'envoyer les communications de promotions de la mixité élaborés et recueil d'information auprès d'entreprises ayant des		2021 2022 2023

2.II.A. Mixité		emplois similaires et recrutement sur le secteur minoritaire (conducteurs de travaux, d'engins, etc.)		
	Objectif 2.II.A.3. : Tendre vers la mixité de certains emplois ciblés en 2020 F/H et augmenter de 2 % sur 3 ans la mixité dans les CSP A compétences égales	Action 2.II.A.3. Suivre les emplois particulièrement ciblés (en candidatures, jurys de recrutement et recrutements), soit les « assistants administratifs, et « ingénieurs »		Dès 2021
	Objectif 2.II.A.4. Tendre vers la mixité dans l'encadrement supérieur notamment et les CSP A compétences égales	Action 2.II.A.4.1. Promouvoir le recrutement de femmes aux postes d'encadrement, d'agents de maîtrise et d'ouvriers employés au vu de la cartographie Action 2.II.A.4.2. Lors du prochain poste vacant de cadre, agent de maîtrise et ouvrier employé, après appel à candidature au moins 2 candidatures féminines seront étudiées si elles se présentent. Être aussi particulièrement vigilant à recevoir une personne du genre sous-représenté.	25%F 75%H	Dès 2021
	Objectif 2.II.A.5. : Favoriser la prise en compte de la thématique de l'égalité professionnelle dans l'évolution des conditions de travail par la mobilité	Action 2.II.A.5. Traiter en priorité les demandes de parcours mobilité des agents exposés à des conditions de travail identifiées comme " pénible ou d'usure" sur des postes à forte représentation féminine ou masculine.	Nombre de demandes de Mobilité traitées	2021 2022 2023
	Objectif 2.II.A.6. Suivre annuellement le nombre d'alternantes embauchées dans le « technique » et d'alternants dans « l'administratif »	Action 2.II.A.6. Examiner les profils et projets professionnels des alternantes pour plus de mixité (diplômées et validées) sur des emplois techniques qui recrutent, au regard des embauches en cours et à compétences égales Idem et inversement sur des emplois administratifs		2021
	Action 2.II.A.7. 1. Changer les représentations des jeunes sur les métiers dits « genrés » en développant des actions de communication vers l'extérieur via les médias et supports de communication		2021 2022	

	<p>Objectif 2.II.A.7. : Sensibiliser les adolescents à la mixité dès l'insertion professionnelle</p>	<p>Action 2.II.A.7.2. Proposer une fiche stagiaire/apprenti intégrant la réflexion mixité destinée aux tuteurs</p> <p>Action 2.II.A.7.3. Organiser des témoignages d'agents (parcours professionnels) et/ou des stages « inversés » à proposer à des 3èmes.</p> <p>Action 2.II.A.7.4. Se rapprocher du service emploi insertion et prévention spécialisée afin de créer des synergies de promotion de la mixité des emplois internes dans le cadre de leurs missions tournées vers des publics extérieur en dynamique de stages et d'emploi, formation</p>		2022
				2021
	<p>Objectif 2.II.A.8. : Permettre une meilleure visibilité d'accès aux qualifications requises des emplois très sexués afin de passer à un niveau de responsabilité supérieure</p> <p>Transférabilité des compétences entremétiers traditionnellement sexués à repérer</p>	<p>Action 2.II.A.8.1. Mettre en place une sensibilisation permettant aux salarié.es d'avoir une vision dynamique des besoins de qualification pour évoluer par niveaux de responsabilité à partir des référentiels existants sur niveau 5</p> <p>Action 2.II.A.8.2. Mise en place progressive de fiches emplois compétences formation par métiers</p> <p>Action 2.II.A.8.3. Mise en place d'actions de formation permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieure</p>	<p>Nombre de sensibilisations</p>	Dès 2021
	<p>Objectif 2.II.A.9. : Accompagner plus particulièrement les salarié.es les moins qualifiés vers des emplois d'un niveau de classement supérieur selon les besoins</p>	<p>Action 2.II.A.9. Mise en place de parcours de formation compatible à destination des salarié.es les moins qualifiés relevant d'emplois sexués via les référentiels existants</p>	<p>Nombre de fiches emplois réalisée et périmètre métiers à définir)</p> <p>Nombre de salarié.es ayant bénéficié de ces parcours</p>	A partir de 2022 et à confirmer
	<p>Objectif 2.II.A.9. : Accompagner plus particulièrement les salarié.es les moins qualifiés vers des emplois d'un niveau de classement supérieur selon les besoins</p>	<p>Action 2.II.A.9. Mise en place de parcours de formation compatible à destination des salarié.es les moins qualifiés relevant d'emplois sexués via les référentiels existants</p>	<p>Nombre de salarié.es ayant bénéficié de ces parcours.</p>	Dès 2021
<p>2.III.A.B.C. Parcours</p>	<p>Objectif 2.III.A.B.C : Continuer de faire connaître les références en matière RH d'évolution</p>	<p>Action 2.III.A.B.1. Continuer de faire connaître les dispositions complémentaires prévoyant les dispositions d'évolutions et le règlement mobilité</p>		2021

3. Favoriser les conditions et l'organisation de travail facilitant l'équilibre professionnelle et vie personnelle

A Gestion et flexibilité du temps de travail

Bilan des résultats en 2019 : La population Femme représente la majorité du temps partiel. Données à approfondir sur le temps de travail. Le maintien du salaire à 100% en cas de congé paternité (cf. convention collective).

❖ **Orientations, nouvelles directives :**

Un groupe de travail sur le temps de travail et les astreintes étant créé en 2020, le genre sera intégré à la réflexion des groupes de travail. La question des horaires et jours de réunions, des heures supplémentaires, des astreintes, du temps partiel annualisé devrait y être intégrée ainsi que les cycles de travail afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle (par exemple favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental).

15

B Télétravail et élargissement, adaptation du cadre

Bilan des résultats en 2020 : 29 agents bénéficient en 2020 de ce dispositif (15 femmes et 14 hommes) à raison d'un jour maximum et intégration de personnes complémentaires en temps partiel dans cette organisation qui s'est développée de façon accrue au vu de la crise sanitaire COVID 19 en 2020.

❖ **Orientations, nouvelles directives :** Des groupes de travail vont œuvrer fin 2020 sur l'adaptation du cadre actuel de télétravail et intégrer le genre dans les motivations de cette forme d'organisation du travail. La charte du télétravail sera aussi mise à jour.

C Prévention et traitement des Absences santé

Bilan des résultats en 2020 : Poursuite de l'intégration des données absences automatisées dans la BDES genrée.

Déclinaison du plan d'action de réduction de l'absentéisme intégrant le genre. Mise en place de données automatisées dans l'outil d'indicateurs d'absentéisme créé à partir du SIRH pour analyse et revues d'absence, en lien avec encadrants et groupe CHSCT dédié.

❖ **Orientations, nouvelles directives :** poursuite de la mise en œuvre du plan d'actions de réduction de l'absentéisme intégrant le genre. Postes exposés à risques professionnels à compléter dans la BDES.

D Conditions matérielles adaptées

Bilan des résultats en 2020 : Equipements de protection individuelles (EPI) en 2020 intégrant dans l'appel d'offres en cours des gants, chaussures plus adaptées au genre. Vêtements de travail ayant déjà fait l'objet d'une attention au genre.

Matériel bureautique dans les dotations types : fauteuil, adaptation au poste.

- ❖ **Orientations, nouvelles directives** : Pour poursuivre, la Métropole va recenser les locaux avec vestiaires et sanitaires distincts à continuer de mettre en conformité. Des aménagements de poste et attentions sur les mobilités pour pénibilité, usures professionnelles vont être renforcés (cf. infra).

E Mesures de soutien à la parentalité

Bilan des résultats en 2019 : Une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint salarié ou à la conjointe salariée de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse a été mis en place.

Le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux est possible.

Des principes de réunions à des jours et horaires facilitateurs ont été avancés.

La suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse a eu lieu.

Des places de crèches près de lieux de travail sont proposés aux salarié.es et des chèques CESU sont possibles via le site CNAS auquel adhère la Métropole pour ses agents.

Le temps partiel très sexué montre peu d'évolution ces dernières années.

- ❖ **Orientations, nouvelles directives** :

Assouplir les règles d'utilisation du congé parental demeure d'actualité. Un nouveau nombre de jours devrait être accordé.

Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail. Favoriser l'accès à une place en crèche pour les enfants de moins de 3 ans.

Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle se conjuguent.

Pour cela, la Métropole va continuer d'informer et accompagner les familles sur les informations liées à l'action sociale des parents (ex chèque emplois service), sur les congés parentaux, les places de crèches en reconventionnant dans la mesure du possible dans ce sens. Un nouveau marché et contrat enfance jeunesse est à conclure en juillet 2021.

Axe 3 : Favoriser les conditions et l'organisation de travail facilitant la conciliation vie professionnelle et vie personnelle

- A. Gestion et flexibilité du temps de travail
- B. Télétravail et élargissement, adaptation du cadre
- C. Prévention et traitement des Absences santé
- D. Conditions matériels adaptées

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
3.A Conditions de travail	Objectif 3.A.1. Favoriser la conciliation vie professionnelle et personnelle	<p>Action 3.A.1.1. . Prise en compte de l'égalité professionnelle dans le Groupe de travail relatif aux 1607 H y compris dans la composition des groupes pluridisciplinaires</p> <p>Action 3.A.1.2. Prise en compte dans les groupes de travail du temps de travail et les astreintes de l'égalité professionnelle F/H</p> <p>Action 3.A.1.3. privilégier les jours de réunions et horaires dans le règlement du temps de travail sauf exception</p>	<p>Nombre de dispositifs d'aménagements d'horaires mis en place</p> <p>Nombre d'agents ayant bénéficié de ces dispositifs</p> <p>% d'agents par horaire par sexe</p> <p>Mise à jour du règlement du temps de travail</p>	2021 2022 2023
	Objectif 3.A.2 Encourager un recours équilibré au temps partiel le moins possible subi	<p>Action 3.A.2.1. Étudier les demandes de temps partiel choisi ou subi sur la base du volontariat et possibilités de retour à temps plein</p> <p>Action 3.A.2.2. Etudier la faisabilité du temps partiel annualisé</p> <p>Groupe de travail sur le temps de travail</p>	<p>Nombre de salarié.es H/F à temps plein et temps partiel, dont temps partiel choisi avec entretien avec agent sur motivation</p>	2021 2021
3.B. Conditions de travail	Objectif 3.B. Développer le télétravail	Action 3.B. Réinterroger le cadre du télétravail dans le cadre de groupes de concertation en 2020 et 2021	<p>Nombre de personnes en Télétravail par nombre de jours</p> <p>% d'agents par sexe en télétravail</p> <p>Charte en place</p>	2021 2022
	Objectif 3.D.1. Améliorer les conditions de travail de postes nécessitant des manutentions manuelles de charges et des besoins en locaux spécifiques	<p>Action 3.D.1.1. Effectuer des études de faisabilité d'automatisation ou d'aménagement par la mise en place d'outils d'aide à la manutention ou moyens ergonomiques</p> <p>Action 3.D.1.2. Répertorier les besoins des services sur les vestiaires non mixtes et les aménagements des locaux.</p>	<p>Nombre d'études déployées par poste au sein des services.</p>	2021 2022 2023

3.D. Conditions de travail				
	Objectif 3.D.2. Protection sociale : maintien des niveaux de prise en charge des contrats collectifs obligatoires (Mutuelle et Prévoyance)	<p>Action 3.D.2.1. Maintenir au moins le niveau de prestations en lien avec les cotisations et les besoins évolutifs</p> <p>Action 3.D.2.2. Informer et prévention des risques via les comptes de résultats et évolutions réglementaires</p>		2021 2022 2023
3.E. Articulation temps de vie	Objectif 3.E.1. : Encourager l'accès équilibré des agents femmes et hommes aux mesures favorisant la parentalité	<p>Action 3.E.1. Sensibiliser les responsables à l'utilisation des congés familiaux par les agents des 2 sexes</p> <p>Action 3.E.1.2. Informer sur la prise d'autorisation d'absence pour raison familiale par les 2 parents</p>	Nombre d'agents bénéficiaires Nombre de responsables sensibilisés Bénéficiaires par sexe	2021 2022 2023
	Objectif 3.E.2. Places de crèches près des lieux de travail	<p>Action 3.E.2.1. Lancer un appel d'offres</p> <p>Action 3.E.2.2. Réaliser un contrat enfance jeunesse</p> <p>Action 3.E.2.3. Mettre à jour les critères de la commission d'attribution des places de crèches afin de sélectionner les candidats parents et agents</p>	Contrat réalisé après mise en concurrence et contrat enfance jeunesse signé	2021 2021 2021
	Objectif 3.E.3. Action sociale et dispositifs facilitateurs pour les parents/enfants	<p>Action 3.E.3.1. Faire connaître par la communication les dispositifs</p> <p>Action 3.E.3.2. Accompagner les agents</p> <p>Action 3.E.3.3. Instruire certaines demandes par exemple de chèques emplois services pour gardes d'enfants, aide aux devoirs...</p>	Nombre de bénéficiaires	Dès 2021 2022 2023

4. Prévenir les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles au travail

Bilan des résultats en 2020 : Des procédures de signalement et de suivi concernant les agissements sexistes et sexuelles et harcèlement existent et les situations d'agents sont vus en cellule risque psycho-social avec possibilité de recours à prestataire externe. Les procédures sont en cours de remise à jour à la suite de formation et sortie d'un décret. Formation réalisée sur la prévention du harcèlement et les VSST par des personnes qualifiées en santé au travail, DRH et responsables prévention hygiène et sécurité « Être outillé pour prévenir et lutter contre les violences, harcèlements et agissements sexistes » les 28 et 29/09/2020. But : mettre à jour les process de signalement des plaintes et leur traitement.

A. Dispositif et modalités de traitement des signalements plaintes

- ❖ **Orientations, nouvelles directives :** Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes un axe obligatoire des plans d'actions « égalité professionnelle » des employeurs publics.

Pour cela, la Métropole va mettre à jour un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public (depuis mai 2020).

Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, préventeurs, représentants du personnel, assistants sociaux... ;) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Accompagner les agents victimes de violences. Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire relève de mesures de protection.

B. Démarche de qualité de vie au travail intégrant ce sujet

Bilan des résultats en 2020 : Un programme a été réalisé en 2020 par un groupe de travail pluridisciplinaire, issu du Plan de développement de la qualité de vie au travail (démarche Bien vivre ensemble au travail) arbitré en novembre 2020 sur le thème des violences sexistes et sexuelles au travail.

Des formations agents ont été commencées en décembre 2019 sur ce thème par le biais de saynètes théâtrales même si suspendues durent la période de crise sanitaire.

- ❖ **Orientations, nouvelles directives :** Il convient de mettre en œuvre et communiquer auprès des agents sur ces thèmes de prévention et de santé.

Axe 4 : Prévenir les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles au travail

A. Dispositif et modalités de traitement des signalements, plaintes

B. Démarche de qualité de vie au travail intégrant ce sujet

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
4.A Conditions de travail	Objectif 4.A.1. Signaler et traiter les problématiques	<p>Objectif 4.A.1.1. Mise à jour des procédures et les faire connaître</p> <p>Objectif 4.A.1.2. Formation d'acteurs ressources chargés de l'évaluation</p> <p>Objectif 4.A.1.3. Faire arbitrer la ressource enquête administrative en interne ou externe</p>		2021 2022 2023
	Objectif 4.A.2. Intégrer et professionnaliser des référents sexisme et harcèlement désignés dans l'établissement	<p>Action 4.A.2.1. Reporting pour l'observatoire de l'égalité professionnelle (qualité de vie au travail) du nombre de dossiers instruits et d'actions réalisées</p> <p>Action 4.A.2.2. Suivi en CHSCT et CSE</p>		2021 2022 2023
	Objectif 4.A.3. Produire des guides repères sur les agissements sexistes et sur le harcèlement sexuel	Action 4.A.3. Guides conçus, déployés et portés, notamment en direction des encadrants		2021
4B. Conditions de travail	Objectif 4.B.1. Professionnaliser les encadrants et RH sur ces questions	<p>Action 4.B.1.1. Groupe de travail égalité pro spécifique</p> <p>Action 4.B.1.2. Recenser et valoriser des dispositifs de formation existants. Intégration dans les parcours de professionnalisation des managers des démarches de prévention annuelles intègrent ces sujets à l'horizon 2020.</p>		2021 2022 2023

	<p>Objectif 4.B.2. Intégrer ces enjeux dans la politique Santé Sécurité au travail</p>	<p>Organisation d'une journée d'étude pour les référents.</p> <p>Action 4.B.1.3. Information et capitalisation des analyses.</p>		
		<p>Action 4.B.2.1. Actions contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) à intégrer en complément des outils de prévention et de formation existants.</p> <p>Action 4.B.2.2. Mise en œuvre du programme du groupe sur les VSST dans le cadre du plan de développement de la qualité de vie au travail (fiche action N°8)</p>	<p>Suivi annuel du nombre de dossiers instruits</p>	<p>A minima une fois courant 2020.</p>

5. Communiquer, sensibiliser et former afin de développer une culture commune du genre

❖ *Orientations, nouvelles directives :*

La communication non stéréotypée auprès des agents favorisant l'implication des parties prenantes est favorisée dans ce nouvel accord comme le préconise l'accord fonction publique. La responsabilisation de l'encadrement sur l'égalité professionnelle s'avère nécessaire par différents moyens dont la sensibilisation, la formation, les objectifs professionnels, le suivi des parcours agents sous ce prisme également. Aussi, le portage par les élus et la direction générale ainsi que les participants au dialogue social s'avèrent des déterminants importants.

- A. Modalités de participation des parties prenantes afin d'adapter et suivre le plan d'actions
- B. Communication implication et sensibilisation des agents et encadrants
- C. Formation et identification d'acteurs de ressources
- D. Suivi du plan de partage par le CODIR et les signataires de l'accord

Axe 5 : communiquer, sensibiliser, former afin de développer une culture

- A. Modalités de participation des parties prenantes afin d'adapter et suivre
 B. Communication, implication et sensibilisation des agents et encadrants
 C. Formation et identification d'acteurs ressources
 D. Suivi du plan et portage par le CODIR et les signataires de l'accord.

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
5.A	Objectif 5.A.1. : Organiser les réunions du comité égalité	Action 5.A.1. Nombre de comités tenus par an	1	2021 2022 2023
	Objectif 5.A.2. : Suivre les mesures et les groupes de travail et sous pilotes	Action 5.A.2. Nombre et taux de mesures mises en œuvre par an	Un tiers par an	2021 2022 2023
5.B. Parcours	Objectif 5.B.1. : Intégrer les thématiques de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes/hommes dans les entretiens annuels des cadres dirigeants	Action 5.B.1. Réflexions pour la modification des guides d'entretien annuel – exemples d'objectifs incluant le sujet	100 %	2021 2022 2023
5.C. Parcours	Objectif 5.C.1. : Doter les référent(s) d'une lettre de mission	Action 5.C.1. Nombre de lettres de mission réalisées	1 par référent.	2022 2023
	Objectif 5.C.2. : Identifier et former les publics prioritaires dans les services.	Action 5.C.2. Nombre et taux de formation des publics cibles	100 % en 2021	2021 2022 2023
	Objectif 5.C.3. : Intégrer des modules opérationnels « égalité » dans les formations du management	Action 5.C.3. Taux d'intégration de modules égalité	100,00 %	2021 2022 2023
	Objectif 5.D.1. : Produire un plan de communication	Action 5.D.1.1. Réalisation du plan de communication et publication du protocole et de son plan d'actions	1	2021
		Action 5.D.1.2. Révision de la présentation égalité professionnelle dans la rubrique « Diversité » de l'intranet	1	2021
	Objectif 5.D.2. : Définir un référentiel pour une communication sans stéréotypes et d'inclusion	Action 5.D.2. Publication du référentiel	1	2022
	Objectif 5.D.3. : Déterminer une démarche « participative » pour une « culture égalité » des agents	Action 5.D.3. Conception et réalisation d'actions participatives avec le comité égalité professionnelle en associant des volontaires	1/an	2021 2022
Réaliser un séminaire sur le thème « égalité » si possible ou un « café égalité professionnelle Femmes et hommes (échanger sur les questions d'égalité au travail (préoccupations de terrain, bonnes pratiques, sensibilisation des professionnels pour faire part des ressentis et de souhait de faire évoluer les pratiques.			2023	

Annexe 1 Le bilan 2017/2020 des plans d'actions

Thème 1 : Suivre, analyser, communiquer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle

- Un plan d'actions 2020 concerté avec les partenaires sociaux à l'issue des précédents accords triennaux a été élaboré et se met en œuvre concernant plus particulièrement l'index salarial (privé), les conditions d'emplois et la prévention des violences.
- Réalisation du rapport de situation comparée depuis 2012 avec éléments de comparaison
- Index salarial pour les agents à statut privé expérimenté en 2019 pour une publication prévue en 2020.
- Articles de communication dans la Gazette des communes, le Métropole Infos (visuels emplois, télétravail.)
- Formation et sensibilisation pour certains personnels (porteurs de projet, ambassadeurs de l'égalité).
- Formation à la prévention et aux violences sexistes et sexuelles au travail pour certains acteurs RH et prévention
- Programme réalisée relatif aux VSST par un groupe de travail issu d'une fiche action du plan de développement de la qualité de vie au travail en 2020 constituant une fiche action.
- Formation des encadrant par la RH mis en place en 2020 intégrant le sujet du genre dans certains process comme la prévention du RPS.

Des résultats, axes de progrès

- Création d'outils de suivi RH et implication de personnes ressources. Edition de l'index salarial 2019 en février 2020 pour les salarié.es de la régie eau et assainissement.
- Automatisation du RSC et mise en place de la BDES genré en 2020 accessible en permanence aux membres du CSE et à l'encadrement de la régie.

Thème 2 : Favoriser la mixité en agissant sur le recrutement, la formation, la mobilité.

- Etudes par genre des candidatures des recrutements permanents depuis 2018. Suivi des sélections des CV, candidatures, jurys sur les 2 métiers ciblés (assistant administratif, plombier,).
- Réalisation de visuels (flyers) sur la mixité des métiers pour partenaires emploi et mis en ligne sur le site Intranet de la Métropole.
- Formation des recruteurs à la non-discrimination.
- Développement des stages de découverte métiers (mobilités, reclassement).
- Etude sur la mixité des emplois avec perspectives d'action en 2020.
- Réalisation de pré requis de compétences et formations pour les métiers de catégorie C plutôt masculinisés afin d'accompagner un éventuel passage à un niveau supérieur de niveau de responsabilité de l'emploi.
- Modification de la grille de classification des emplois de la régie ayant permis le passage de certains emplois administratifs où les femmes sont sur-représentées en catégorie techniciens afin d'adapter le référentiel emplois aux grilles de classification privé
- Réflexion en cours sur certains emplois de niveau 5 avec une évolution de métier afin de revoir le positionnement emploi.

Des résultats, axes de progrès :

- Une évolution des effectifs de cadres et agents de maîtrise féminins en lien avec la base démographique déséquilibré et un périmètre modifié suite à réorganisation.
- Des propositions d'actions de mixité recentrées sur les métiers où la répartition femmes et hommes est pré existante.

Thème 3 : Prévenir et agir contre les discriminations

- Etude genrée menée en 2017 sur les facteurs influant les rémunérations pour les agents privé suite constats sur Rapport de Situation Comparée 2015.
- Réalisation de l'index égalité professionnelle avec une note de 89 sur 100.
- Evolutions femmes et hommes intégrées dans l'index égalité professionnelle 2020 et dans l'analyse des données 2019 en termes de répartition.
- Etude sur l'impact du temps partiel avec temps choisi et accepté, Comptes épargne temps.
- Etude sur l'impact du genre sur les niveaux de responsabilité emplois en 2019 suite à l'étude rémunération.
- Mise en œuvre de la suppression de la carence pour les personnes en congé pathologique
- Congé paternité avec rémunération.
- Mise en place d'aménagements de poste par typologie d'agents intégrant le genre.

Des résultat, axes de progrès :

- Pas d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal.
- Moyenne d'âge de 45, 29 ans. La moyenne d'âges des femmes et celle des hommes restent constante sur les 2 dernières années.

Thème 4 : Conditions d'emploi : statut, temps de travail, absences, articulation des temps et conditions matérielles

- Mise en place des entretiens d'accompagnements à la reprise suite à absences de 3 mois et plus.
- Intégration d'indicateurs d'absentéisme santé et d'analyse genrée dans le RSC avec prise en compte du genre dans le futur observatoire de la qualité de vie au travail (travail en cours en 2020).
- Mise en conformité de bâtiments en termes de vestiaires et sanitaires.
- Informations sur les carrières et impacts des temps partiels, congés parentaux. Souplesse horaire à la rentrée.
- Nouveau contrat enfance jeunesse et cahier des charges à réaliser mi 2020 pour nouvelle consultation afin de réserver des places de crèches
- Offre d'activités sportives diversifiées favorisant la cohésion et mixité.

- Offre et développement de la communication sur les offres sociales permettant des chèques emplois service pouvant soutenir la parentalité.
- Elections des instances représentatives du personnel avec représentativité du genre depuis décembre 2018.
- Cluster avec l'Agence de l'amélioration des conditions de travail pour la mise en place du télétravail.
- Evaluation de l'expérimentation du télétravail débutée en 2016 et mise en œuvre du télétravail pour début 2020.
- Candidatures, sensibilisations débutées à l'été 2019.
- Elargissement du nombre de télétravailleurs de 108 au 1^{er} mars à 550 au 1^{er} septembre 2020 avec prise en compte de la crise sanitaire ayant permis une mise en place plus rapide du scénario 2 du PCA à compter du 14/09.
- Retour d'expérience et cadre de réflexion fixé en 2020 pour élargir notamment le nombre de jours.
- Etude en 2019 des CET et prises de jours et des cycles de travail par genre intégrés au RSC en 2019.
- Mise à disposition des places de crèches pour le personnel près des lieux de travail et/ou de vie et renouvellement d'un an du marché initial en 2019 jusqu'en 2020.

Des résultats, axes de progrès :

- Des actions concrètes décrites ci-dessus au service des personnels.
- Le télétravail à raison de 1 jour par semaine est mis en place largement. X agents sont dans le dispositif et agents pour raison médicale.
- Des groupes de réflexion sur le télétravail avec les partenaires sociaux se mettent en place au second semestre afin d'élargir le télétravail et d'adapter son cadre (charte).

Thème 5 : Prévenir et agir contre les violences

- Thématique intégrée au nouveau plan << développement de la qualité de vie au travail 2019-2021 >>.
- Formations, sensibilisations, informations dans les fiches action du plan de développement de la qualité de vie au travail...avec constitution d'un groupe de travail sur ce sujet et réalisation d'un programme d'action.
- Intégration du genre dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et la prise en compte des violences sexuelles dans le travail.
- Formation égalité professionnelle et plan d'actions d'acteurs interne le 8/10/2020 pour la fonction publique et le privé le 27/07 de la responsable paye et carrière et cheffe projet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Formations agents commencés en décembre 2019 sur ce thème par le biais de saynètes théâtrales même si suspendues durant la période de crise sanitaire.
- Formation interne auprès des encadrants permettant de situer ce sujet.

Des résultats :

- Des procédures de signalement et de suivi existent et sont en cours de remise à jour suite à formation et sortie d'un décret.
- Programme réalisé en 2020 par le groupe de travail du plan de développement de la qualité de vie au travail (fiche action N° 8) à faire arbitrer en CODIR sur le thème des violences sexistes et sexuelles au travail
- Formation réalisée sur la prévention du harcèlement et les VSST par des personnes qualifiées en santé au travail, DRH et responsables prévention hygiène et sécurité « Être outillé pour prévenir et lutter contre les violences, harcèlements et agissements sexistes » les 28 et 29/09/2020. But : mettre à jour les process de signalement des plaintes et leur traitement

Les enseignements qui se dégagent :

Pas d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal.

Des écarts constatés par catégorie expliqués sur les rémunérations suite aux travaux sur les variables influentes (temps partiel, âge/ancienneté/faible mixité des emplois et positionnement d'emplois/heures supplémentaires/astreintes...).

Fort impact de la tendance sociétale :

- Emplois techniques majoritairement masculins
- Emplois administratifs majoritairement féminines

Certains métiers très marqués par la dominance d'un genre sur l'autre

- Métier quasi exclusivement occupés par des femmes : assistante administrative
- Métiers exclusivement (ou quasi) occupés par des hommes : eau ou assainissement, plombier, développeur d'applications informatiques
- Une « base » aux faibles variables d'ajustement.
- Peu de zones d'actions rapides mais des résultats concrets dans la filière technique et administrative majoritaire.

- Une attention sur les actions liées aux conditions d'emploi (embauche, évolution/formation/qualification, mobilité à poursuivre en développement de potentiels, à maintenir et poursuivre dans le cadre des lignes directrices de gestion RH. Celles-ci touchent plus particulièrement les parcours emplois, la promotion/évolution de carrière et l'intégration de la politique d'égalité professionnelle. L'accompagnement d'agents vers des parcours emplois.
- Evolution culturelle à accompagner par des actions sur la durée en pesant à son échelle par l'évolution des mentalités, des pratiques professionnelles.
- Mise en perspective de nouvelles actions afin d'intégrer le genre à travailler avec les partenaires sociaux en vue de nouveaux accords collectifs triennaux.

Annexe 2 : égalité professionnelle femmes et hommes ; dates et références clés

1946

PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS TOUS LES DOMAINES

1972

PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, INSCRIT DANS LA CONSTITUTION

1983

PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION ET OBLIGATION DE RÉALISER UN RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Loi Roudy

2001

LOI VISANT A DÉVELOPPER LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

2006

LOI SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE F / H ET AMÉLIORATION DE LA CONCILIATION VIE PRO/ VIE PERSO

2008

PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION MIXITÉ DES POSTES ET DES EMPLOIS

2010

Obligation pour les entreprises de + de 50 salarié.es, d'être couvertes par un accord EP ou un plan d'actions unilatéral

2012

PRIORITÉ À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DÉPÔT D'ACCORDS / PLANS D' ACTIONS À LA DIRECCTE

2014

LOI POUR L'EGALITÉ REELLE F/H SANTÉ AU TRAVAIL INDICATEURS SANTÉ ET DUERP PRISE EN COMPTE IMPACTS / SEXE

2015

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Loi Rebsamen - Bloc EP / QVT

2015

INCLUSION DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE dans LA BDES ET NÉGOCIATION ANNUELLE

Loi Rebsamen

2016

ORGANISATIONS ET NÉGOCIATION EP

Loi Santé au travail

2018

MISE EN PLACE DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ

Loi Avenir Professionnel

Affichée le 18 décembre 2020

Réf dossier : 6408
N° ordre de passage : 2
N° annuel : 2020_0186

DÉCISION DU PRÉSIDENT
SUR LE FONDEMENT DE LA DELEGATION EXCEPTIONNELLE
ACCORDEE PAR LE CONSEIL DE METROPOLE
PENDANT LA DUREE DE L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE

Ressources et moyens - Ressources humaines - - Troisième accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 pour les agents à statut public : autorisation de signature

Le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code du Travail et notamment les articles L 6227-1 et suivants, les articles L 2242-5, L 2242-8, L 2242-20, L 2323-47 et l'article R 2323-9 et le Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 et les obligations qui en découlent,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

Vu la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19,

Vu la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire,

Vu les statuts de la Métropole Rouen Normandie, notamment l'article 5.2 relatif aux activités ou actions sociales d'intérêt métropolitain,

Vu les accords-collectifs de la Métropole Rouen Normandie du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à statut public,

Vu la délibération n° C2020_0519 du Conseil de Métropole en date du 9 novembre 2020 portant délégation de pouvoir exceptionnelle jusqu'au 16 février 2021,

Vu la Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Vu la Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu la Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,

Vu les avis du Comité technique du 11 décembre 2020,

Vu l'information du CHSCT du 8 décembre 2020,

Vu l'avis conforme des Présidents de groupes politiques recueilli lors de la réunion du 18 décembre 2020,

Étant précisé que cette décision a fait l'objet d'une consultation préalable des membres du Bureau par envoi du 17 décembre 2020,

Déclarée grande cause du quinquennat du président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui la Métropole Rouen Normandie qui s'inscrit dans une stratégie de mobilisation depuis 2011.

Signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2011 et partenaire du Centre national de la fonction publique territoriale depuis février 2015, la Métropole Rouen Normandie s'est engagée, en qualité d'employeur, à partir de 2014, dans une démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définies dans le cadre du dialogue social. C'est ainsi qu'ont été conclus deux plans d'actions triennaux sous forme d'accords collectifs (2014-2016 ; 2017-2019) et un plan d'actions pour 2020, dans l'attente d'évolutions juridiques annoncées. Ces accords et plans d'actions sont déclinés d'une part pour les personnels à statut public et d'autre part pour ceux à statut privé afin de tenir compte des spécificités notamment réglementaires propres à chacun tout en veillant à la convergence des objectifs et actions.

Forte d'un observatoire de données RH genrées qui permettra prochainement des comparaisons au niveau national, la Métropole Rouen Normandie favorise, au travers de ses actions, l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'organisation et de conditions de travail, de compréhension des facteurs influençant les rémunérations et les déroulés de carrière et de prise en charge de situations de violences sexuelles, sexistes et harcèlements.

Force est de constater une lourde influence des tendances sociétales sur la répartition genrée dans les emplois au sein de la Métropole Rouen Normandie, notamment dans la filière technique, à représentation majoritairement masculine, et les filières administratives et culturelles, majoritairement féminines. Restaurer la mixité implique certes des actions directes sur la formation, l'accompagnement à la mobilité et les recrutements mais également des actions permettant d'infléchir les représentations sociétales dont les fruits se récoltent à long terme.

Le plan d'actions triennal 2021-2023 pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à statut public employés par la Métropole Rouen Normandie proposé comprend des actions concrètes s'inscrivant à court, moyen et long termes.

Considérant :

- que la loi de la transformation de la fonction publique oblige les employeurs publics à la négociation d'accord collectif avec les partenaires sociaux,
- qu'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été

négocié avec les partenaires sociaux de la Métropole,

Décide :

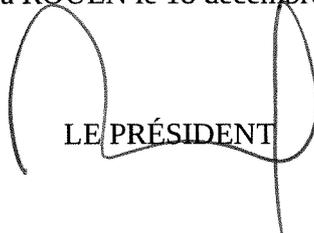
- d'approuver les termes de l'accord triennal 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à statut public et son financement,

Et,

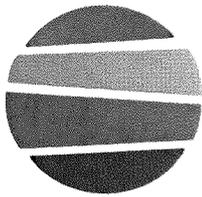
- d'autoriser la signature de cet accord.

La dépense qui en résulte sera imputée aux chapitres 012 et 011 des budgets de la Métropole Rouen Normandie.

Fait à ROUEN le 18 décembre 2020


LE PRÉSIDENT

La présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rouen, 53 avenue Gustave Flaubert, 76000 ROUEN, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et/ou notification. Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi via l'application informatique "télérecours citoyens" accessible par le site Internet www.telerecours.fr.

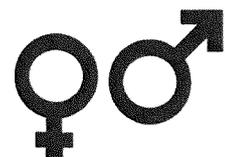


métropole
ROUENNORMANDIE

1

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes à statut public

1^{er} janvier 2021 - 31 décembre 2023



Introduction

1. De l'évaluation à l'action corrective à partir de données d'entrée objectivées touchant les ressources humaines dont les rémunérations

- A. Du rapport de situation comparée au rapport social unique
- B. Focus sur le diagnostic et traitement des écarts de rémunération
- C. Des études complémentaires sur la mixité, la répartition des niveaux de responsabilité

2. Des actions engageantes au service d'amélioration des écarts constatés

I. Mesures concernant les rémunérations sur différentes variables

- A. Objectifs chiffrés de rééquilibrage par variable type
- B. Modalités de suivi et réajustements éventuels

II. Mesures concernant une meilleure répartition genrée aux cadres d'emplois grades et emplois

- A. Accès aux emplois, à l'embauche, à la mobilité et à la formation
- B. Mise en place de parcours emplois

III. Mesures concernant les évolutions de carrière

- A. Lignes directives de gestion RH avancement
- B. Lignes directives de gestion RH pour les promotions
- C. Revues de direction de sensibilisation

3. Favoriser les conditions et l'organisation de travail facilitant la conciliation de vie professionnelle et personnelle

- A. Gestion et flexibilité du temps de travail
- B. Télétravail et élargissement, adaptation du cadre
- C. Prévention et traitement des absences santé
- D. Conditions matérielles adaptées
- E. Mesures de soutien à la parentalité

4. Prévenir les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles au travail

- A. Dispositif et modalités de traitement des signalements, plaintes
- B. Démarche de qualité de vie au travail intégrant ce sujet

5. Communication, sensibilisation formation afin de développer une culture commune du genre

- A. Modalités de participation des parties prenantes afin d'adapter et suivre le plan d'actions
- B. Communication, implication et sensibilisation des agents et encadrants
- C. Formation et identification d'acteurs de ressources
- D. Suivi du plan de partage par le CODIR et les signataires de l'accord

Introduction

Déclarée grande cause du quinquennat du président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui la Métropole Rouen Normandie qui s'inscrit dans une stratégie de mobilisation depuis 2011.

Signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2011 et partenaire du Centre national de la fonction publique territoriale depuis février 2015, la Métropole Rouen Normandie s'est engagée, en qualité d'employeur, à partir de 2014, dans une démarche d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définies dans le cadre du dialogue social. C'est ainsi qu'ont été conclus deux plans d'actions triennaux sous forme d'accords collectifs (2014-2016 ; 2017-2019) et un plan d'actions pour 2020, dans l'attente d'évolutions juridiques annoncées. Ces accords et plans d'actions sont déclinés d'une part pour les personnels à statut public et d'autre part pour ceux à statut privé afin de tenir compte des spécificités notamment réglementaires propres à chacun tout en veillant à la convergence des objectifs et actions.

Forte d'un observatoire de données RH genrées qui permettra prochainement des comparaisons au niveau national, la Métropole Rouen Normandie favorise, au travers de ses actions, l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'organisation et de conditions de travail, de compréhension des facteurs influençant les rémunérations et les déroulés de carrière et de prise en charge de situations de violences sexuelles, sexistes et harcèlements.

Force est de constater une lourde influence des tendances sociétales sur la répartition genrée dans les emplois au sein de la Métropole Rouen Normandie, notamment dans la filière technique, à représentation majoritairement masculine, et les filières administratives et culturelles, majoritairement féminines. Restaurer la mixité implique certes des actions directes sur la formation, l'accompagnement à la mobilité et les recrutements mais également des actions permettant d'infléchir les représentations sociétales dont les fruits se récoltent à long terme.

Le plan d'actions triennal 2021-2023 pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à statut public employés par la Métropole Rouen Normandie proposé comprend des actions concrètes s'inscrivant à court, moyen et long terme.

Pour éléments d'actions et de progrès, le bilan complet des Plans d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes- période 2017/2019/2020 se trouve en annexe du nouvel accord triennal 2021-2023 proposé.

Cela étant, pour résumé, les principaux enseignements qui s'en dégagent en matière de rémunération, carrière, mixité et conditions d'emploi :

❖ Pas d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal. Des écarts constatés par catégorie expliqués sur les rémunérations à la suite des travaux sur les variables influentes (temps partiel, âge/ancienneté/faible mixité des emplois et positionnement d'emplois/heures supplémentaires/astreintes...).

❖ Fort impact de la tendance sociétale : Filière technique majoritairement masculine et filières administrative et culturelle majoritairement féminines.

- ❖ Certains métiers très marqués par la dominance d'un genre sur l'autre : Métier quasi exclusivement occupés par des femmes : assistante administrative. Métiers exclusivement (ou quasi) occupés par des hommes : agent d'exploitation voirie, eau ou assainissement, plombier, développeur d'applications informatiques. Une « base » aux faibles variables d'ajustement. - Peu de zones d'actions rapides mais des progressions en matière de mixité dans les filières technique et administrative majoritaires.
- ❖ Une attention sur les actions liées aux conditions d'emploi (embauche, évolution de carrière, temps partiel, formation/qualification, mobilité à poursuivre en développement de potentiels, compétences et employabilité) est à maintenir et poursuivre dans le cadre des lignes directrices de gestion RH. Celles-ci touchent plus particulièrement les parcours emplois, la promotion/évolution de carrière et l'intégration de la politique d'égalité professionnelle. L'accompagnement d'agents vers des parcours emplois et le soutien à la parentalité constituent à ce titre des actions à favoriser. Les réservations de places de crèches apparaissent nécessaires de continuer de mettre en place.
- ❖ Evolution culturelle à accompagner par des actions sur la durée en pesant à son échelle par l'évolution des mentalités et des pratiques professionnelles.
- ❖ Mise en perspective de nouvelles actions afin d'intégrer le genre de façon plus globale à travailler avec les partenaires sociaux en vue de nouvelles mesures correctrices progressives dans de nouveaux accords collectifs triennaux.

L'évolution de l'établissement et de ses métiers comme éléments pris en compte afin de proposer ce nouvel accord :

- ❖ En 3 ans, depuis 2016, nous notons 2,11% d'augmentation de la population féminine dans la filière technique sur la base d'un effectif globalement stable. A noter une augmentation de +1.42% d'homme au sein de la filière administrative entre 2017 et 2019, filière représentant 35% de l'effectif global en 2017 (2019, 34%). Moyenne d'âge de 45, 29 ans. La moyenne d'âge des femmes et celle des hommes restent constante sur les 2 dernières années.
- ❖ La majorité Femme dans les filières administrative et animation reste marquée ainsi que celle des Hommes dans la filière technique. Les cadres d'emplois les plus féminisés : rédacteurs, adjoints administratifs, assistants du patrimoine, attachés et attachés du patrimoine. Stabilité depuis 2017 pour les attachés et progression constante pour les attachés du patrimoine.
- ❖ Les cadres d'emplois les plus masculinisés : adjoints techniques, agents de maîtrise, ingénieurs en chef, techniciens et ingénieurs. Diminution du taux de masculinisation dans le cadre d'emplois des ingénieurs (-2.82% entre 2016 et 2019) grâce aux recrutements de 5 femmes sur 7 malgré un nombre limité de candidates potentielles. (74% homme-26% de femme) (étude sur cibles d'emploi de 2018). Augmentation du taux de masculinisation sur le grade d'ingénieur en chef (+17.92%) liée à 2 départs de femmes (mutation et réorganisation de service) entre 2018 et 2019.

- ❖ 5 niveaux de responsabilité couvrent 94% des effectifs femmes et 95% des effectifs hommes. (3A, 3B, 4A, 4B et 5). 3 niveaux de responsabilité couvrent 68% des effectifs femmes et 75% des effectifs hommes (48,6% Niv5) - (4A, 4B et 5). Les niveaux 1 représentent 0, 65% des effectifs femmes et 0, 92% des effectifs hommes. Les niveaux 2 couvrent 4,36% des effectifs femmes et des effectifs hommes. La répartition genrée des niveaux de responsabilités présente des différences sur les niveaux supérieurs de 1A à 1B et sur le niveau 5 plus particulièrement, niveau où les hommes sont surreprésentés.

A ce jour, dans la fonction publique et donc à la Métropole, de nouveaux cadres législatifs et de nouvelles orientations plus affirmées s'appliquent avec l'obligation de disposer d'un plan d'actions d'ici la fin de l'année 2020. L'égalité professionnelle a en effet fait l'objet de la signature le 30 novembre 2018 d'un accord dans la fonction publique relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il repose sur la mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales comme priorité et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique. Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut, titulaire ou contractuel.

Ainsi, au vu des précédents bilans et des nouvelles orientations et directives dans la fonction publique, les signataires de ce protocole se fixent comme objectif de faire évoluer la situation entre 2021 et 2023, pour une meilleure mixité et égalité en soutenant des actions concrètes, identifiables et mesurables.

Le présent protocole négocié de 3 ans est constitué avec un plan d'actions. Il inclut des actions déduites des 5 axes stratégiques de l'accord cadre inter-fonction publique du 30 novembre 2018.

Axe 1 : De l'évaluation à l'action corrective à partir de données d'entrée objectivées touchant les ressources humaines, dont les rémunérations

Axe 2 : Des actions engageantes au service d'amélioration des écarts constatés

Axe 3 : Favoriser les conditions et l'organisation de travail facilitant la conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Axe 4 : Prévenir les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles au travail

Axe 5 : Communiquer, sensibiliser, former afin de développer une culture commune du genre

1. De l'évaluation à l'action corrective à partir de données d'entrée objectivées touchant les ressources humaines dont les rémunérations

A. Du rapport de situation comparée (RSC) au rapport social unique (RSE)

Bilan des résultats en 2020 : Création d'outils automatisés de suivi Ressources Humaines (RH) à partir du Système d'information des ressources humaines (SIRH) et implication de personnes ressources. Edition de l'index salarial 2019 en février 2020 pour les salariés de la régie eau et assainissement. Automatisation du RSC et mise en place de la base de données économiques et sociales (BDES) genrée en 2020 accessible en permanence aux membres du comité social et économique (CSE) et à l'encadrement de la régie. Pour l'année 2019, présentée en 2020, cela a été présenté au comité technique (CT) du 15. 09. 2020 et au CSE du 15/10/2020. Une réunion préparatoire a eu lieu le 09.09.20.

❖ **Orientations, nouvelles directives** : Un nouveau rapport inter fonction publique, outil de pilotage RH et de dialogue social intégrant le bilan social, le rapport de situation comparée, les rapport santé sécurité, le rapport sur la situation du handicap est attendu pour mise en œuvre à partir de 2021 sur la base des données 2020. Il sera à réaliser annuellement. Le RSC permet de suivre l'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Entre le premier RSC fourni pour l'année 2011 en 2012 et celui fourni pour 2019 en 2020, son contenu a évolué et s'est enrichi, son analyse comparée également. Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle constituent donc des enjeux.

B. Focus sur le diagnostic et traitement des écarts de rémunération

Bilan des résultats en 2019 : Pas d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal (suite étude de 2017).

En 2017, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) est, dans la FP Etat, de 2 408 euros pour les femmes et 2 785 euros pour les hommes ; dans la FPT de 1 867 euros pour les femmes et 2 053 euros pour les hommes ; Retraite ; dans la FPT (CNRACL), de 1 187 euros pour les femmes et 1 376 euros pour les hommes -Source DGAFP 2019-

Rémunérations brutes des fonctionnaires par catégorie A, B, C :

On observe une évolution des rémunérations des fonctionnaires en **catégorie A** entre 2018 et 2019 (+2.5% pour les femmes et une stagnation de -0.01% pour les hommes conforme à l'évolution des effectifs (+2.5% pour les femmes et +1.02% pour les hommes).

En **catégorie B**, la rémunération des femmes a augmenté de 0.66% alors que leur effectif a diminué de 1.2% ; celle des hommes a progressé de 10.4 % et leur effectif de 7.6%. En **catégorie C**, la rémunération des femmes fonctionnaires a diminué de 2.8% alors que leur effectif s'est réduit de 3.7%, la rémunération des hommes fonctionnaires a augmenté de 1.69% tandis que leur effectif s'est réduit de 0.84%.

Rémunérations brutes des contractuels par catégories :

Entre 2018 et 2019 : Augmentation de rémunérations de 19.33% pour Catégorie A pour les hommes (évolution des effectifs + 14% d'hommes entre 2018 et 2019). Diminution de rémunérations de 0.60% pour Catégorie A pour les femmes (évolution des effectifs de 2,56%).

Diminution de rémunérations de 16,25% pour Catégorie B pour les hommes (évolution des effectifs -21,4%). Augmentation de rémunérations de 7.33% pour Catégorie B pour les femmes (évolution des effectifs + 5,88%).

❖ **Orientations, nouvelles directives :**

Il s'agit d'intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération éventuels, de renforcer la transparence sur les éléments de rémunération et de comprendre les écarts par variable. Afin de supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière, une méthodologie d'identification des écarts de rémunération est prévue ainsi qu'un fichier type d'exploitation de données en déploiement auprès des employeurs publics.

Neutraliser l'impact éventuel des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels fait également partie des évolutions positives attendues.

Il convient donc de renforcer nos actions vers une veille annuelle sur les écarts constatés à partir d'indicateurs croisés et pondérés et intégrant le temps de travail, le cadre d'emploi voire le niveau emploi (mixité), l'âge, l'ancienneté, les rémunérations globales et décomposées (traitement de base et part des primes (dont les heures supplémentaires, astreintes) par sexe. L'intégration des emplois serait nécessaire dans les éléments de diagnostic afin de le parfaire.

Ce diagnostic approfondi permettra de prendre en compte d'éventuels écarts à réajuster par des mesures politiques collectives et/ou individuelles.

C. Des études complémentaires sur la mixité, la répartition des niveaux de responsabilité

Bilan des résultats en 2019 : Le niveau de fonction présente des disparités de répartition femmes et hommes à mettre en perspective avec la démographie femmes et hommes, elle-même distincte.

Sur les fonctions d'encadrement, les niveaux chef d'équipe, chef de secteur et coordinateur sont largement plus masculins et plus ciblés dans la filière technique. Les chargés d'unité et les responsables de service sont eux, des niveaux plus féminins et plus spécifiquement rencontrés dans la filière administrative.

Enfin, les niveaux de fonction supérieurs sont relativement équilibrés pour les directeurs et adjoints au directeur général adjoint.

L'emploi de directeur général adjoint est majoritairement masculin. La règle des nominations équilibrée sur les emplois fonctionnels est respectée.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), les femmes représentent 55 % des 11 152 agents A+.(DGAFP 2018)

5 niveaux de responsabilité sur 10 couvrent 94% des effectifs femmes et 95% des effectifs hommes. (3A, 3B, 4A, 4B et 5).

3 niveaux de responsabilité couvrent 68% des effectifs femmes et 75% des effectifs hommes (48,6% Niv5) - (4A, 4B et 5). Les niveaux 1 couvrent 0,65% des effectifs femmes et 0,92% des effectifs hommes. Les niveaux 2 couvrent 4,36% des effectifs femmes et des effectifs hommes.

La répartition genrée des niveaux de responsabilité présente des différences sur les niveaux supérieurs de 1A à 1B et sur le niveau 5 plus particulièrement, niveau où les hommes sont surreprésentés. Le taux d'encadrement de la population femme est de 9.71% et 13% pour la population homme (effectifs respectifs de 1492 agents). Le taux d'encadrement des femmes est de 23.38% et 22.24% pour la population homme (effectifs respectifs de 620 femmes et 872 hommes).

Il nous revient donc de renforcer nos actions vers une meilleure répartition considérant néanmoins le déséquilibre démographique et la ségrégation dans les emplois et filières comme situation actuelle.

PLAN D' ACTIONS 2019-2022 DU PROTOCOLE D' ACCORD EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PUBLIC

8

Axe 1 : De l'évaluation à l'action corrective à partir de données d'entrée objectivées touchant les ressources humaines, dont les rémunérations et les évolutions professionnelles

- A. Du Rapport de situation comparée à la Base de données sociale et économique
- B. Focus sur le diagnostic et traitement des écarts de rémunération (méthode et support)
- C. Des études complémentaires sur la mixité, la répartition des niveaux de responsabilité, etc.

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
1.A.B. Parcours	Objectif 1.A.B.1: Chercher à agir sur la question des inégalités de rémunération	<p>Action 1.A.B.1.1. Améliorer l'égalité salariale : Faire un état des lieux en matière de rémunération à partir de l'étude de 2017 et des critères prépondérants à analyser (base RSC et référentiel plan d'actions DGAFP)</p> <p>Groupe de travail « égalité professionnelle » à créer et suivi dans le temps</p> <p>Action 1.A.B.1.2. Réaliser des études de parcours au besoin</p> <p>Action 1.A.B.1.3. Disposer d'une grille de questionnement et d'analyse commune</p> <p>Action 1.A.B.1.4. Présenter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière de façon à repérer les mesures de progrès à travailler</p>	le rapport annuel sur les sources d'écarts de rémunération et de carrière	Dès 2021 et à planifier via le groupe de travail et acteurs RH associés
	Objectif 1.A.B.2 : Veiller aux identifications d'écarts de taux de promotion par genre pour plan d'action le cas échéant sur politique de promotion	<p>Action 1.A.B.2. Personnes ayant eu un avancement de grade par cadre d'emplois en 2020 : ratio promu promouvable F/H.</p> <p>Durée moyenne entre 2 avancements 2020 à partir de janvier 2021</p>		

				acteurs RH associés
1.C. Parcours	Objectif 1.C.1 : Intégrer les indicateurs de niveaux de responsabilité en lien avec les cadres d'emplois, filières et niveaux de fonction	Action 1.C.1. Répartition des agents par niveaux de responsabilité et fonction		2021
	Objectif 1.C.2 : Intégrer les indicateurs et analyses ad hoc qui illustreraient des points d'analyse (cibles emplois, formation...)	Action 1.C.2.1. Taux de placement des femmes et hommes à partir des candidatures, jurys et recrutements sur emplois cibles Action 1.C.2.2. Taux de formations réalisées par dispositif F/H		2022 9 2021

2. Des actions engageantes au service d'amélioration des écarts constatés

I. Mesures concernant les rémunérations sur différentes variables

A. Objectifs chiffrés de rééquilibrage par variable type

B. Modalités de suivi et réajustement éventuels

❖ **Orientations, nouvelles directives :** en fonction des résultats du diagnostic rémunération et déroulement de carrière annuel, des objectifs chiffrés via un groupe de travail, un avis de la commission égalité professionnelle et un arbitrage CODIR seront fixés.

II. Mesures concernant une meilleure répartition genrée aux cadres d'emplois, grades et emplois

A. Accès aux emplois à l'embauche à la mobilité à la formation

Bilan des résultats en 2019 : En 2020, sur 242 emplois cibles, 18,60% (45) des emplois du référentiel ont une part de femmes et d'hommes, entre 1 et 39% et 61 et 99%, 11, 57 % des emplois (28) sont considérés mixtes (entre 40 et 60%) et 69,83% des emplois (169) ne sont pas genrés.

La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Par convention¹, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi. La mixité suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles.

La Métropole garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation et quel que soit le métier concerné. Par la formation la Métropole veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence. L'accès à la formation est équilibré et les femmes sont moins concernées par les formations obligatoires dans les métiers occupés. Femmes formées/effectif global femme : 77,53% et Hommes formés/effectif global homme : 73,42%.

Aussi, la mobilité intégrant les données genrées concerne bien les 2 sexes.

La fonction publique compte 5,53 millions d'agents publics, soit 20 % de l'emploi total en France. En 2017, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 56 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C. Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5 %) et sécurité-police municipale (22 %).

Niveau de diplôme du supérieur : 29 % dans la FPT (31 % des femmes et 25 % des hommes)

Les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A, moins bien en B et C.

❖ **Orientations, nouvelles directives :**

Au-delà des actions de formation, les parcours professionnels contribuant à la mixité sont à renforcer par plusieurs leviers d'action au vu de notre démographie et cartographie par emplois cibles.

Une attention aux populations « jeunes » est à noter afin de dégager des vocations et rendre les métiers plus attractifs en termes de mixité. Pour les agents, le travail engagé reste à continuer en développant les visibilités de certains parcours emplois et la transférabilité de compétences, de maintenir un niveau d'employabilité et d'éviter par là même une usure professionnelle propre à certains emplois particulièrement genrés de niveau 5 notamment.

La mobilité et l'accompagnement aux reconversions professionnelles et évolutions s'avèrent par ailleurs des leviers de changement à valoriser. Plusieurs chantiers RH vont dans ce sens ainsi que la découverte de métiers traditionnellement sexués afin de les rendre plus attractifs.

Les nominations dans les emplois fonctionnels de direction sont concernées par le respect des nominations équilibrés dans un même type d'emploi, avec au moins 40% de personnes de chaque sexe sous réserve de pénalité financière.

Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (40% de personnes de chaque sexe sauf exceptions). Pour les jurys ou instances de sélection composée de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confié de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité maximale de 4 sessions consécutives exception faite quand le président d'un jury exerce cette mission en raison des fonctions qu'il occupe ou du fait de sa qualité, notamment de président ou de directeur d'un établissement ou d'une instance d'évaluation.

Continuer de suivre les emplois particulièrement ciblés (en candidatures, jurys de recrutement et recrutements) en % de progrès vers la mixité, avec une meilleure répartition des emplois, cadres d'emplois, grades de femmes et hommes ainsi que par filière, constituent donc des orientations à renforcer, afin de tendre vers de nouveaux progrès progressifs.

La sensibilisation, formation des acteurs afin de garantir que seule la compétence, l'expérience et les qualifications professionnelles sont étudiées en matière de recrutement (hiérarchie et équipe de ressources humaines) permettent également d'éviter toute discrimination et de faire partager une culture commune de l'égalité.

Les déséquilibres démographiques, de mixité et les enjeux de la mixité professionnelle femmes et hommes seront donc rappelés à différents niveaux de processus Ressources humaines.

B. Mise en place de parcours emplois

❖ **Orientations, nouvelles directives :**

Pour créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, dans les objectifs de l'accord fonction publique et en cohérence dans les régions, sont visés d'une part, des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant. D'autre part, un dispositif « de promotion équilibré » prenant en compte la situation respective des femmes et des hommes pouvant bénéficier d'une évolution professionnelle.

Sur l'aspect parcours emplois, au sein de la Métropole, il a été visé prioritairement de suivre les emplois particulièrement ciblés (en candidatures, jurys de recrutement et recrutements) en % de progrès vers la mixité et une meilleure répartition des emplois et cadres d'emplois, soit les « assistants administratifs et ingénieurs à partir de 2021.

Ces orientations permettront de tendre vers de nouveaux progrès progressifs vers la mixité par emplois et catégories sociales et professionnelles.

L'accompagnement vers l'emploi supérieur de cadres à potentiel vers de nouvelles responsabilités supérieures et l'accompagnement formation en vue d'évolutions vers d'autres postes constituent également des axes de développement de la mixité et de parcours. La politique du genre prend aussi en compte l'objectif de réduction de l'usure professionnelle et de l'absentéisme en accompagnant les évolutions de certains vers d'autres niveaux de responsabilité ou mobilités, reconversions.

Une attention sur les cotations d'emplois à revoir au besoin, selon la technicité des emplois et d'éventuels déséquilibres par genre est à prendre en compte.

Des Indicateurs sont à suivre en termes de taux occupation d'emploi par femme et homme et en part de femmes et part d'homme dans l'emploi en global, dans le prolongement du travail initié en 2020 sur la cartographie des emplois par genre.

Une cartographie sexuée des emplois cibles mise en lien avec le Référentiel emplois » qui objective les compétences requises contribuera à favoriser la transférabilité des compétences entre métiers traditionnellement sexués.

III. Mesures concernant les évolutions de carrière

❖ **Orientations, nouvelles directives :**

A partir de 2021, les lignes directrices de gestion RH formalisent la stratégie RH en intégrant la politique d'égalité professionnelle. Les avancements de grades, par promotion et le développement des parcours professionnels constituent des éléments forts de ces lignes directrices pluriannuelles à présenter en Comité technique.

Il convient de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois pour garantir un avancement au choix équilibré, dans le cadre des lignes directrices de gestion en matière de promotion.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Lorsque la proportion entre les femmes et les hommes des agents relevant d'un grade d'avancement ne correspond pas à la proportion entre les femmes et les hommes des agents réunissant les conditions pour un avancement de grade, les collectivités devront proposer des mesures correctrices dans leur plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle.

A. Lignes directrices de gestion RH avancement

❖ **Orientations, nouvelles directives :** Mise en place d'outils permettant de recenser les personnes ayant eu un avancement de grade en 2020 : ratio promu promuable F/H, les taux de promotion par sexe (avancements et promotions) doivent intégrer une comparaison des agents promouvables, inscrits et présentés, ainsi que le nombre de promus. La durée moyenne entre 2 avancements 2020 sera également prise en compte afin de prendre en compte des mesures de progrès en cas de répartition déséquilibrée avec les acteurs participant du processus d'évolution (encadrants, RH).

B. Lignes directrices de gestion RH pour les promotions

❖ **Orientations, nouvelles directives :** La durée moyenne entre 2 promotions 2020 sera également suivie.

C. Revues de direction de sensibilisation

❖ **Orientations, nouvelles directives :** Faire connaitre les orientations stratégiques en la matière et favoriser leur appropriation auprès des encadrants.

Axe 2 : Des actions engageantes au service d'amélioration des écarts constatés

- I. Mesures concernant les rémunérations sur différentes variables
 - A. Objectifs chiffrés en matière de rééquilibrage par variable de paye
 - B. Modalités de suivi et réajustements éventuels
- II. Mesures concernant une meilleure répartition genrée par cadres d'emplois, grades et emplois
 - A. Accès aux emplois à l'embauche, à la mobilité, à la formation et au développement de compétences
 - B. Mise en place de parcours emplois ciblés au service de la mixité (hautes responsabilités, mixité dans les grades à développer)
- III. Mesures concernant les évolutions de carrière (promotion, avancements de grade)
 - A. Lignes directrices de gestion RH pour les avancements de grade
 - B. Lignes directrices de gestion pour les promotions
 - C. Revues de direction de sensibilisation en lien avec les objectifs fixés

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
2.1.A. Parcours	Objectif 2.1.A. Poursuivre et approfondir les travaux entrepris pour identifier, analyser et traiter les situations individuelles en éventuels écarts	Action 2.1.A. Proposer en groupe de travail commission égalité professionnelle des mesures correctives de traitement des écarts par objectifs et modalités de suivi (intégrer le résultat de l'analyse rémunération égalité professionnelle obligatoire) Par progressivité par an	Nombre de propositions effectuées Nombre annuel de corrections de rémunération éventuelles individuelles mises en œuvre F/H	A planifier avec groupe de travail pour 2022
	Objectif 2.1.B.1 : Veiller aux identifications d'écarts de taux de promotion par genre pour plan d'actions le cas échéant sur politique de promotion	Action 2.1.B.1. Personnes ayant eu un avancement de grade par cadres d'emplois en 2020 : ratio promu promouvable F/H et durée moyenne entre 2 avancements 2020 à partir de janvier 2021		
2.1.B. Parcours	Objectif 2.1.B.2 Agir sur les décisions managériales en temps réel sur les évolutions professionnelles	Action 2.1.B.2. Respect des équilibres F/H dans les propositions d'avancements et de promotion Mise en place d'un groupe de travail dédié	+/- % en cible,	2021 2022 2023
	Objectif 2.II.A.1. : Informer sur les critères de pesée d'emplois et niveau d'encadrement	Action 2.II.A. Fournir le référentiel emplois avec une information au groupe de travail des critères classants les emplois et niveaux d'encadrement (cf. bilan)	réalisation	2021 2022 2023
		Action 2.II.A.2.1. Faire évoluer les représentations et sensibiliser les agents et les recruteurs		2021 2022

2.II.A. Mixité	<p>Objectif 2.II.A.2 : Favoriser l'embauche de femmes et d'hommes dans les secteurs masculinisés / féminisés en agissant sur le recrutement</p>	<p>Action 2.II.A.2.2. Veiller à la mixité des jurys</p> <p>Action 2.II.A.2.3. Sensibiliser les responsables de service accueillant des stagiaires, apprentis, contrats aidés, etc.</p> <p>Action 2.II.A.2.4. Sensibiliser les responsables de service sur la pénibilité</p> <p>Action 2.II.A.2.5. Continuer de participer aux forums emplois, d'envoyer les communications de promotions de la mixité élaborés</p>		2023
	<p>Objectif 2.II.A.3. : Tendre vers la mixité de certains emplois ciblés en 2020 F/H ;</p> <p>et augmenter de 1,2% sur 3 ans la mixité répartie sur les filières administrative, culturelle et technique</p> <p>à compétences égales</p>	<p>Action 2.II.A.3.1. Indicateurs à suivre en termes de taux occupation d'emploi par femme et homme et part de femmes et part d'hommes dans l'emploi</p> <p>Action 2.II.A.3.2. Suivre les emplois ou grades particulièrement ciblés (en candidatures, jurys de recrutement et recrutements), soit les « assistants administratifs, agents d'accueil et de surveillance et ingénieurs en 2021 et attachés en 2022 puis en 2023 à définir en 2022 » selon les résultats en 2022.</p> <p>Action 2.II.A.3.3. Lors des prochains postes vacants, après appel à candidature au moins 2 candidatures féminines sur des métiers traditionnellement masculins seront étudiées si elles se présentent. Et inversement sur les emplois plus féminisés.</p> <p>Être aussi particulièrement vigilant à recevoir une personne du genre sous-représenté.</p>		Dès 14 2021
	<p>Objectif 2.II.A.4. : Avoir la mixité dans l'encadrement supérieur sur les recrutements aux postes d'encadrement supérieur sur emplois fonctionnels</p> <p>à compétences égales</p>	<p>Action 2.II.A.4. Promouvoir la promotion ou le recrutement de femmes aux postes d'encadrement supérieur</p> <p>Respect des nominations équilibrées des emplois fonctionnels supérieurs</p>	40% sur un cycle de 4 recrutements F	Dès 2021
	<p>Objectif 2.II.A.5. : Meilleure prise en compte de la thématique de l'égalité professionnelle dans l'évolution des conditions de travail par la mobilité</p>	<p>Action 2.II.A.5. Traiter en priorité les parcours mobilité des demandes des agents exposés à des conditions de travail identifiées comme " pénible " sur des postes à forte représentation féminine ou masculine.</p>	Nombre de demandes de mobilité traitées	2021 2022 2023
	<p>Objectif 2.II.A.6. Suivre annuellement le nombre d'alternantes embauchées dans le « technique » et d'alternants dans « l'administratif »</p>	<p>Action 2.II.A.6. Examiner les profils et projets professionnels des alternantes pour plus de mixité (diplômées et validées) sur des emplois techniques qui recrutent, au regard des embauches en cours et à compétences égales</p>		2021

	Objectif 2.II.A.7.: Sensibiliser les adolescents et jeunes professionnels à la mixité dès l'insertion professionnelle	Idem et inversement sur des emplois administratifs			
		<p>Action 2.II.A.7.1. Changer les représentations des jeunes sur les métiers dits « genrés » en développant des actions de communication vers l'extérieur via les médias radio, réseaux sociaux et supports de communication dans les transports</p> <p>Action 2.II.A.7.2. Proposer une fiche accueil de stagiaire/apprenti intégrant la réflexion sur la mixité destinée aux tuteurs</p> <p>Action 2.II.A.7.3. Organiser des témoignages d'agents (parcours professionnels) et / ou des stages inversés » à proposer à des 3èmes.</p> <p>Action 2.II.A.7.4. Se rapprocher du service emploi insertion et prévention spécialisée afin de créer des synergies de promotion de la mixité des emplois internes dans le cadre de leurs missions tournées vers des publics extérieur en dynamique de stages et d'emploi, formation</p>		2022 2021 ¹⁵ 2022 2021	
		<p>Objectif 2.II.A.8.: Permettre une meilleure visibilité d'accès aux qualifications requises des emplois très sexués afin de passer à un niveau de responsabilité supérieure</p> <p>Transférabilité des compétences entremétiers traditionnellement sexués à repérer</p>	<p>Action 2.II.A.8.1. Mettre en place une sensibilisation permettant aux salariés d'avoir une vision dynamique des besoins de qualification pour évoluer par niveaux de responsabilité à partir des référentiels existants sur niveau 5</p> <p>Action 2.II.A.8.2. Mise en place progressive de fiches emplois compétences formations par métiers</p> <p>Action 2.II.A.8.3. Mise en place d'actions de formation permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieure</p>	Nombre de sensibilisations	Dès 2021
		<p>Objectif 2.II.A.9.: Accompagner plus particulièrement les agents les moins qualifiés pour leur permettre d'accéder à des postes d'un niveau de classement supérieure</p>	<p>Action 2.II.A.9. Mise en place d'actions de formation permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieure</p>	Nombre d'agents ayant bénéficié de parcours	Dès 2021

2.III.C. Parcours	Objectif 2.III.A.B. Objectif Identifier les Lignes directrices de gestion RH	Action 2.III.A.B.1. Réaliser la stratégie RH en matière d'évolutions professionnelles notamment	2021
		Action 2.III.A.B.2. Consulter et la faire connaître aux agents et partenaires sociaux	2022
	Objectif 2.III.C. Revues de direction de sensibilisation en lien avec les objectifs fixés	Action 2.III.C. Sensibiliser l'encadrement aux bonnes pratiques professionnelles	Dès 2021

3. Favoriser les conditions et l'organisation de travail facilitant la conciliation de vie professionnelle et vie personnelle

A. Gestion et flexibilité du temps de travail

Bilan des résultats en 2019 : La population Femme représente la majorité de l'organisation horaires variables (62,54% pour les femmes en 2019). La population Homme représente la majorité de l'organisation horaires fixes (28,65% pour les femmes).

Les femmes sont majoritairement représentées dans les cycles de travail sur à 4.5 jours.

La population masculine est axée à près de 89% sur le cycle hebdomadaire de 35 heures. Enfin, la population féminine est principalement orientée sur les cycles hebdomadaires de 36h, 37h ou 38h45.

❖ **Orientations, nouvelles directives :** Un groupe de travail sur le temps de travail et les astreintes étant créé en 2020, le genre sera intégré à la réflexion des groupes de travail. La question des horaires et jours de réunions, des heures supplémentaires, des astreintes, du temps partiel annualisé devrait y être intégré (par exemple favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental).

A. Télétravail et élargissement, adaptation du cadre

Bilan des résultats en 2020 : 542 agents (69% femmes et 31% hommes) bénéficient en 2020 de ce dispositif à raison d'un jour maximum et intégration de personnes complémentaires en temps partiel dans cette organisation qui s'est développée de façon accrue au vu de la crise sanitaire COVID 19 en 2020.

❖ Orientations, nouvelles directives :

Des groupes de travail vont œuvrer fin 2020 sur l'adaptation du cadre actuel de télétravail à plus d'un jour et intégrer encore le genre dans les motivations de cette forme d'organisation du travail. La charte du télétravail sera aussi mise à jour.

D. Prévention et traitement des absences santé

Bilan des résultats en 2019 :

Le taux d'absentéisme compressible 2019 est similaire entre les femmes et les hommes.

Le taux d'absentéisme médical 2019 est supérieure pour les femmes (6.76%) par rapport aux hommes (5.97%) et mesurable dans toutes les catégories.

Intégration de données automatisées dans l'outil d'indicateurs d'absentéisme créé pour analyse et revues d'absence, en lien avec encadrants et groupe CHSCT.

❖ Orientations, nouvelles directives :

Poursuite de la mise en œuvre du plan d'actions de réduction de l'absentéisme intégrant le genre.

E. Conditions matérielles adaptées

Bilan des résultats en 2019 : Equipements de protection individuelles (Epi) en 2020 intégrant dans l'appel d'offres en cours des gants, chaussures plus adaptées au genre. Vêtements de travail ayant déjà fait l'objet d'une attention au genre.

Matériel bureautique dans les dotations types : fauteuil, adaptation aux tailles bureau, fauteuil, études de poste

❖ **Orientations, nouvelles directives :** Pour poursuivre, la Métropole va recenser les locaux avec vestiaires et sanitaires distincts à continuer de mettre en conformité. ex déchetterie, vestiaires ripeur... Des aménagements de poste et attentions sur les mobilités pour pénibilité, usures professionnelles vont être renforcés (cf. infra).

F. Mesures de soutien à la parentalité

Bilan des résultats en 2019 : Une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint « agent public » ou à la conjointe « agente publique » de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse a été mis en place.

Le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux est possible.

Des principes de réunions à des jours et horaires facilitateurs ont été avancés.

La suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse a eu lieu.

Des places de crèches près de lieux de travail sont proposés aux agents et des chèques emplois services (CESU) via le site CNAS, auquel adhère la Métropole pour ses agents.

Le recours au temps partiel est très sexué et peu d'évolution constaté ces dernières années.

Temps partiel dans la FPT, 29 % des femmes fonctionnaires contre 7 % des hommes (35 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans)-source DGAFP 2019-

❖ **Orientations, nouvelles directives :**

Assouplir les règles d'utilisation du congé parental demeure d'actualité. Un nouveau nombre de jours devrait être accordé.

La préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales (5 ans au cours de la carrière), et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'aux 12 ans de l'enfant sont des évolutions favorables.

En vue de réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail. Favoriser l'accès à une place en crèche pour les enfants de moins de 3 ans.

Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle se conjuguent.

Pour cela, la Métropole va continuer d'informer et accompagner les familles sur les informations liées à l'action sociale des parents (ex chèque emplois service), sur les congés parentaux, les places de crèches en reconventionnant dans la mesure du possible dans ce sens. Un nouveau marché et contrat enfance jeunesse est à conclure en juillet 2021.

Axe 3 : Favoriser les conditions et l'organisation de travail facilitant la conciliation vie professionnelle et vie personnelle

- A. Gestion et flexibilité du temps de travail
- B. Télétravail et élargissement, adaptation du cadre
- C. Prévention et traitement des Absences santé
- D. Conditions matériels adaptées
- E. Mesures de soutien à la parentalité

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
3.A. Conditions de travail	Objectif 3.A.1. : Favoriser la conciliation vie professionnelle et personnelle	<p>Action 3.A.1.1. Prise en compte de l'égalité professionnelle dans le Groupe de travail relatif aux 1607H y compris dans la composition des groupes pluridisciplinaires</p> <p>Action 3.A.1.2. Prise en compte dans les groupes de travail du temps de travail et les astreintes de l'égalité professionnelle F/H</p> <p>Action 3.A.1.3. Privilégier les jours de réunions et horaires dans le règlement du temps de travail sauf exception</p>	<p>Nombre de dispositifs d'aménagements horaires mis en place</p> <p>Nombre d'agents ayant bénéficié de ces dispositifs</p> <p>% d'agents par horaire par sexe</p> <p>Inclusion dans le règlement du temps de travail</p>	2021 2022 2023
	Objectif 3.A.2. Encourager un recours équilibré au temps partiel le moins possible subi	<p>Action 3.A.2.1 Étudier les demandes de temps partiel choisi ou subi sur la base du volontariat et possibilités de retour à temps plein</p> <p>Action 3.A.2.2. Etudier une évolution des modalités d'organisation du temps partiel</p> <p>Groupe de travail sur le temps de travail</p>	<p>Nombre d'agents H/F à temps plein et temps partiel, dont temps partiel choisi</p> <p>Nombre passages à temps plein/partiel par sexe</p>	2021 2021
3.B. Conditions de travail	Objectif 3.B. Développer le télétravail	Action 3.B. Réinterroger le cadre du télétravail dans le cadre de groupes de concertation en 2020 et 2021	Nombre de personnes en télétravail par nombre de jours	2021 2022

			% d'agents par sexe en télétravail, Charte en place	
3.C. Conditions de travail	Objectif 3.C. Intégrer le genre dans la réduction de l'absentéisme	Action 3.C.1. Prendre en compte les données absences de l'outil automatisée genrée dans les revues d'absences et accompagnements Action 3.C.2. Poursuivre les entretiens accompagnements à la reprise	Nombre d'accompagnements réalisés Nombre de revues d'absences	2021 2022 2023
3.D. Conditions de travail	Objectif 3.D.1. Améliorer les conditions de travail de postes nécessitant des manutentions manuelles de charges et des besoins en locaux spécifiques	Action 3.D.1.1. Effectuer des études de faisabilité d'automatisation ou d'aménagement par la mise en place d'outils d'aide à la manutention ou moyens ergonomiques. Action 3.D.1.2. Répertorier les besoins des services sur les vestiaires non mixtes et les aménagements des locaux.	Nombre de postes étudiés Nombre de postes aménagés Répartition hommes/femmes à ces postes	2021 2022 2023
	Objectif 3.D.2. Protection sociale : maintien des niveaux de prise en charge des contrats collectifs obligatoires (Mutuelle et Prévoyance)	Action 3.D.2.1. Maintenir au moins le niveau de prestations en lien avec les cotisations et les besoins évolutifs Action 3.D.2.2. Informer et prévention des risques via les comptes de résultats et évolutions réglementaires		2021 2022 2023
3.E. Articulation des temps de vie	Objectif 3.E.1.: Encourager l'accès équilibré des agents femmes et hommes aux mesures favorisant la parentalité	Action 3.E.1.1. Sensibiliser les responsables à l'utilisation des congés familiaux par les agents des 2 sexes	Nombre d'agents bénéficiaires Nombre de responsables sensibilisés bénéficiaires par sexe	2021 2022 2023
		Action 3.E.1.2. Informer sur la prise d'autorisation d'absence pour raison familiale par les 2 parents		
	Objectif 3.E.2. Réserver des places de crèches près des lieux de travail	Action 3.E.2.1. Lancer un appel d'offres	Contrat réalisé après mise en concurrence et contrat enfance jeunesse signé	2021 2021 2021
		Action 3.E.2.2. Réaliser un contrat enfance jeunesse		
Action 3.E.2.3. Mettre à jour les critères de la commission d'attribution des places de crèches afin de sélectionner les candidats parents et agents				
Objectif 3.E.3. Action sociale et dispositifs facilitateurs pour les parents/enfants	Action 3.E.3.1. Communiquer sur les dispositifs	Nombre de bénéficiaires	Dès 2021 2022 2023	
	Action 3.E.3.2. Accompagner les agents			

Action 3.E.3.3. Instruire certaines demandes par exemple de chèques emplois services pour gardes d'enfants, aide aux devoirs...

4. Prévenir les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

A. Dispositif et modalités de traitement des signalements plaintes

Bilan des résultats en 2020 : Des procédures de signalement et de suivi concernant les agissements sexistes et sexuelles et harcèlement existent et les situations d'agents sont vues en cellule « risque psycho-social » avec possibilité de recours à prestataire externe. Les procédures sont en cours de remise à jour à la suite de formation et sortie d'un décret.

Formation réalisée sur la prévention du harcèlement et les VSST par des personnes qualifiées en santé au travail, DRH et responsables prévention hygiène et sécurité « Être outillé pour prévenir et lutter contre les violences, harcèlements et agissements sexistes » les 28 et 29/09/2020. But : mettre à jour les process de signalement des plaintes et leur traitement.

Un programme a été réalisé en 2020 par un groupe de travail pluridisciplinaire, issu du plan de développement de la qualité de vie au travail arbitré en novembre 2020 sur le thème des violences sexistes et sexuelles au travail.

Des formations agents ont été commencées en décembre 2019 sur ce thème par le biais de saynètes théâtrales même si suspendues durent la période de crise sanitaire.

- ❖ **Orientations, nouvelles directives :** Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes un axe obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics.

Pour cela, la Métropole va mettre à jour un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public (depuis mai 2020).
Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, préventeurs, représentants du personnel, assistants sociaux...) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Accompagner les agents victimes de violences. Responsabiliser les encadrants dans la conduite de l'action disciplinaire relève de mesures de protection.

B. Démarche de qualité de vie au travail intégrant ce sujet

Bilan des résultats en 2020 : Un programme a été réalisé en 2020 par un groupe de travail pluridisciplinaire, issu du Plan de développement de la qualité de vie au travail (démarche Bien vivre ensemble au travail) en arbitrage en novembre 2020 sur le thème des violences sexistes et sexuelles au travail.

Des formations agents ont été commencées en décembre 2019 sur ce thème par le biais de saynètes théâtrales même si suspendues durent la période de crise sanitaire.

- ❖ **Orientations, nouvelles directives** : Il convient de mettre en œuvre et communiquer auprès des agents sur ces thèmes de prévention et de santé.

Axe 4 : Prévenir les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles au travail

A. Dispositif et modalités de traitement des signalements, plaintes

B. Démarche de qualité de vie au travail intégrant ce sujet

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
4.A Conditions de travail	Objectif 4.A.1. Signaler et traiter les problématiques	<p>Objectif 4.A.1.1. Mise à jour des procédures et les faire connaître</p> <p>Objectif 4.A.1.2. Formation d'acteurs ressources chargés de l'évaluation</p> <p>Objectif 4.A.1.3. Faire arbitrer la ressource enquête administrative en interne ou externe</p>		2021
	Objectif 4.A.2. Intégrer et professionnaliser des référents sexisme et harcèlement désignés dans l'établissement	<p>Action 4.A.2.1. Reporting pour l'observatoire de l'égalité professionnelle (qualité de vie au travail) du nombre de dossiers instruits et d'actions réalisées</p> <p>Action 4.A.2.2. Suivi en CHSCT et CSE</p>		2022 2023
	Objectif 4.B.1. Professionnaliser les encadrants et RH sur ces questions	Action 4.B.1.1 Groupe de travail égalité professionnelle spécifique		2021 2022 2023

4B Conditions de travail	Objectif 4.B.2. Intégrer ces enjeux dans la politique Santé Sécurité au travail	Action 4.B.1.2. Recenser et valoriser des dispositifs de formation existants. Intégration dans les parcours de professionnalisation des managers 100%/0 des démarches de prévention annuelles intègrent ces sujets à l'horizon 2020. Organisation d'une journée d'étude pour ces référents.		
		Action 4.B.1.3 Information et capitalisation des analyses.		
		Action 4.B.2.1. Actions contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) à intégrer en complément des outils de prévention et de formation existants.	Suivi annuel du nombre de dossiers instruits	A3 minima une fois courant 2020.
		Action 4.B.2.2. Mise en œuvre du programme du groupe sur les VSST dans le cadre du plan de développement de la qualité de vie au travail (fiche action N° 8)		

5. Communiquer, sensibiliser, former afin de développer une culture commune du genre

❖ *Orientations, nouvelles directives :*

La communication non stéréotypée auprès des agents favorisant l'implication des parties prenantes est favorisée dans ce nouvel accord comme le préconise l'accord fonction publique. La responsabilisation de l'encadrement sur l'égalité professionnelle s'avère nécessaire par différents moyens dont la sensibilisation, la formation, les objectifs professionnels, le suivi des parcours agents sous ce prisme également. Aussi, le portage par les élus et la direction générale ainsi que les participants au dialogue social s'avèrent des déterminants importants.

- A. Modalités de participation des parties prenantes afin d'adapter et suivre le plan d'actions
- B. Communication implication et sensibilisation des agents et encadrants
- C. Formation et identification d'acteurs de ressources
- D. Suivi du plan de partage par le CODIR et les signataires de l'accord

Axe 5 : Communiquer, sensibiliser, former afin de développer une culture commune du genre

- A. Modalités de participation des parties prenantes afin d'adapter et suivre le plan d'actions
- B. Communication, implication et sensibilisation des agents et encadrants
- C. Formation et identification d'acteurs ressources
- D. Suivi du plan et portage par le CODIR et les signataires de l'accord

Domaine d'action	Objectifs de progression	Actions /Etapes/Pilote/Moyens	Indicateurs	Calendrier
5.A	Objectif 5.A.1. : Organiser les réunions du comité égalité	Action 5.A.1. Comités à tenir annuellement	Nombre de commissions par an	2021 2022 2023
	Objectif 5.A.2. : Suivre les mesures et les groupes de travail	Action 5.A.2. Nombre et taux de mesures mises en œuvre par an	Un tiers par an	2021 2022 2023
5.B Parcours	Objectif 5.B. : Intégrer les thématiques de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes/hommes dans les entretiens annuels des cadres dirigeants	Action 5.B. Modification des guides d'entretien annuel - taux des lettres d'objectifs signées incluant le sujet	100 %	2021 2022 2023
5.C. Parcours	Objectif 5.C.1. : Doter les référent(s) d'une lettre de mission	Action 5.C.1. Nombre de lettres de mission réalisées	1 par référent.	2021 2022 2023
	Objectif 5.C.2. : Identifier et former les publics prioritaires dans les services.	Action 5.C.2. Taux de formation des publics cibles	100 % en 2021	2021 2022 2023
	Objectif 5.C.3. : Intégrer des modules opérationnels « égalité » dans 100 % des formations du management	Action 5.C.3. Taux d'intégration de modules égalité	100,00 %	2021 2022 2023
	Objectif 5.C.4. : Réaliser un séminaire sur le thème « égalité » dans le cadre du « plan de développement managérial »	Action 5.C.4. Réfléchir à un cahier des charges avec le groupe issu du plan de développement de la qualité de vie au travail notamment	1 par an	
5.D	Objectif 5.D.1: Produire un plan de communication	Action 5.D.1.1. Réalisation du plan de communication et publication du protocole et de son plan d'actions		2021
		Action 5.D.1.2. Révision de la présentation égalité professionnelle dans la rubrique Diversité		

	<p>Objectif 5.D.2. : Définir un référentiel pour une communication sans stéréotypes et d'inclusion</p> <p>Objectif 5.D.3. : Déterminer une démarche « participative » pour une « culture égalité » des agents</p>	<p>Action 5.D.2 Publication du référentiel</p>	1	2022
		<p>Action 5.D.3. Conception et réalisation d'actions participatives avec le comité égalité professionnelle en associant des volontaires</p> <p>Réaliser un séminaire sur le thème « égalité » si possible ou un « café égalité professionnelle Femmes et hommes (échanger sur les questions d'égalité au travail (préoccupations de terrain, bonnes pratiques, sensibilisation des professionnels pour faire part des ressentis et de souhait de faire évoluer les pratiques.</p>	1/an	2021 2022 2023

ANNEXE 1 : bilan 2017/2020 des plans d'actions

Thème 1 : Suivre, analyser, communiquer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle

- Un plan d'actions 2020 concerté avec les partenaires sociaux à l'issue des précédents accords triennaux a été élaboré et se met en œuvre concernant plus particulièrement l'index salarial (privé), les conditions d'emplois et la prévention des violences.
- Réalisation du rapport de situation comparée depuis 2012 avec éléments de comparaison
- Index salarial pour les agents à statut privé expérimenté en 2019 pour une publication prévue en 2020.
- Articles de communication dans la Gazette des communes, le Métropole Infos (visuels emplois, télétravail.)
- Formation et sensibilisation pour certains personnels (porteurs de projet, ambassadeurs de l'égalité).
- Formation à la prévention et aux violences sexistes et sexuelles au travail pour certains acteurs RH et prévention
- Programme réalisée relatif aux VSST par un groupe de travail issu d'une fiche action du plan de développement de la qualité de vie au travail en 2020 constituant une fiche action.
- Formation des encadrants par la RH mis en place en 2020 intégrant le sujet du genre dans certains process comme la prévention du RPS.

Des résultats, axes de progrès

- Création d'outils de suivi RH et implication de personnes ressources. Edition de l'index salarial 2019 en février 2020 pour les salariés de la régie eau et assainissement.
- Automatisation du RSC et mise en place de la BDES genré en 2020 accessible en permanence aux membres du CSE et à l'encadrement de la régie.

Thème 2 : Favoriser la mixité en agissant sur le recrutement, la formation, la mobilité.

- Etudes par genre des candidatures sur 39 recrutements permanents en 2018 par exemple. Suivi des sélections des CV, candidatures, jurys sur les 4 métiers ciblés (assistant administratif, plombier, agent exploitation voirie, ripeur).
- Réalisation de visuels (flyers) sur la mixité des métiers pour partenaires emploi et mis en ligne sur le site Intranet de la Métropole.
- Formation des recruteurs à la non-discrimination.
- Une femme ingénieure recrutée conductrice sur un emploi de chantier pour le T4.
- Développement des stages de découverte métiers (mobilités, reclassement).
- Organisation d'un « job Dating » ciblé ripeur » en lien avec pôle emploi, cap emploi et mission locale est responsable opérationnel en juin 2019 (env.20 personnes).
- Etude sur la mixité des emplois avec perspectives d'action en 2020.
- Réalisation de pré requis de compétences et formations pour les métiers de catégorie C plutôt masculinisés afin d'accompagner un éventuel passage à un niveau supérieur de niveau de responsabilité de l'emploi.
- Modification de la grille de classification des emplois de la régie ayant permis le passage de certains emplois administratifs où les femmes sont sur-représentées en catégorie techniciens afin d'adapter le référentiel emplois aux grilles de classification privé
- Réflexion en cours sur certains emplois de niveau 5 avec une évolution de métier afin de revoir le positionnement emploi.
- Création d'emplois sur un pôle où les évolutions semblaient stagner notamment pour les ingénieurs.
- Respect des règles de nominations équilibrés dans les emplois de direction

Des résultats, axes de progrès :

- Une proportion de femmes qui a progressé en 2 ans de 1,1% sur une démographie de femmes représentant 41,89%.
- En 2 ans, 2% d'augmentation des effectifs féminins dans la filière technique, filière représentant 60% de l'effectif global. (14% de femmes en 2016, 16% en 2018)
- Une augmentation des effectifs masculins dans la filière administrative d'1, 2%, filière représentant 35% de l'effectif global.
- Des propositions d'actions de mixité recentrées sur les métiers où la répartition femmes et hommes est pré existante.

Thème 3 : Prévenir et agir contre les discriminations

- Etude genrée menée en 2017 sur les facteurs influant les rémunérations pour les agents publics et privé suite constats sur Rapport de Situation Comparée 2015.
- Etude en 2018 sur les promotions et avancements de grades et intégration des données sur le genre dans les supports commission administrative Paritaire et suivi en CAP des évolutions femmes et hommes en termes de répartition.
- Etude sur l'impact du temps partiel pour les promotions et les avancements, Comptes épargne temps.
- Etude sur l'impact du genre sur les niveaux de responsabilité emplois en 2019 suite à l'étude rémunération.
- Bilan des fonctions genré et des niveaux de responsabilité intégré dans le RSC en 2020 sur données d'entrée 2019.
- Mise en œuvre de la suppression de la carence pour les personnes en congé pathologique et plus d'impact du congé parental pour la prise en compte des avancements et promotions.
- Mise en place d'aménagements de poste par typologie d'agents intégrant le genre.

Des résultat, axes de progrès :

- Pas d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal.
- Moyenne d'âge de 45, 29 ans. La moyenne d'âges des femmes et celle des hommes restent constante sur les 2 dernières années.

Thème 4 : Conditions d'emploi : statut, temps de travail, absences, articulation des temps et conditions matérielles

- Etude de l'impact du genre sur le métier de ripeur.
- Mise en place des entretiens d'accompagnements à la reprise suite à absences de 3 mois et plus.
- Intégration d'indicateurs d'absentéisme santé et d'analyse genrée dans le RSC avec prise en compte du genre dans le futur observatoire de la qualité de vie au travail (travail en cours en 2020).
- Mise en conformité de bâtiments en termes de vestiaires et sanitaires.
- Informations sur les carrières et impacts des temps partiels, congés parentaux. Souplesse horaire à la rentrée.
- Nouveau contrat enfance jeunesse et cahier des charges à réaliser mi 2020 pour nouvelle consultation afin de réserver des places de crèches
- Offre d'activités sportives diversifiées favorisant la cohésion et mixité.
- Offre et développement de la communication sur les offres sociales permettant des vacances, aides rentrée scolaire, permis, chèques emplois service pouvant soutenir la parentalité.
- Elections des instances représentatives du personnel avec représentativité du genre depuis décembre 2018.
- Cluster avec l'Agence de l'amélioration des conditions de travail pour la mise en place du télétravail.
- Evaluation de l'expérimentation du télétravail débutée en 2016 et mise en œuvre du télétravail pour début 2020.
- Candidatures, sensibilisations débutées à l'été 2019.
- Elargissement du nombre de télétravailleurs de 108 au 1^{er} mars à 550 au 1^{er} septembre 2020 avec prise en compte de la crise sanitaire ayant permis une mise en place plus rapide du scénario 2 du PCA à compter du 14/09.
- Retour d'expérience et cadre de réflexion fixé en 2020 pour élargir notamment le nombre de jours.
- Etude en 2019 des CET et prises de jours et des cycles de travail par genre intégrés au RSC en 2019.
- Mise à disposition des places de crèches pour le personnel près des lieux de travail et/ou de vie et renouvellement d'un an du marché initial en 2019 jusqu'en 2020.

Des résultats, axes de progrès :

- Des actions concrètes décrites ci-dessus au service des personnels.
- Le télétravail à raison de 1 jour par semaine est mis en place largement. X agents sont dans le dispositif et agents pour raison médicale.
- Des groupes de réflexion sur le télétravail avec les partenaires sociaux se mettent en place au second semestre afin d'élargir le télétravail et d'adapter son cadre (charte).

Thème 5 : Prévenir et agir contre les violences

- Thématique intégrée au nouveau plan << développement de la qualité de vie au travail 2019-2021 >>.
- Formations, sensibilisations, informations dans les fiches action du plan de développement de la qualité de vie

au travail (fiche action N°8) ...avec constitution d'un groupe de travail sur ce sujet et réalisation d'un programme d'action.

- Intégration du genre dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et la prise en compte des violences sexuelles dans le travail.
- Formation égalité professionnelle et plan d'actions d'acteurs interne le 8/10/2020 pour la fonction publique et le privé le 27/07 de la responsable paye et carrière et cheffe projet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Formations agents commencés en décembre 2019 sur ce thème par le biais de saynètes théâtrales même si suspendues durant la période de crise sanitaire.
- Formation interne auprès des encadrants permettant de situer ce sujet.

Des résultats :

- Des procédures de signalement et de suivi existent et sont en cours de remise à jour suite à formation et sortie d'un décret.
- Programme réalisé en 2020 par le groupe de travail du plan de développement de la qualité de vie au travail à faire arbitrer en CODIR sur le thème des violences sexistes et sexuelles au travail
- Formation réalisée sur la prévention du harcèlement et les VSST par des personnes qualifiées en santé au travail, DRH et responsables prévention hygiène et sécurité « Être outillé pour prévenir et lutter contre les violences, harcèlements et agissements sexistes » les 28 et 29/09/2020. But : mettre à jour les process de signalement des plaintes et leur traitement

28

Les enseignements qui se dégagent des bilan 2017/2020 :

- Pas d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal. Des écarts constatés par catégorie expliqués sur les rémunérations suite aux travaux sur les variables influentes (temps partiel, âge/ancienneté/faible mixité des emplois et positionnement d'emplois/heures supplémentaires/astreintes...).
- Fort impact de la tendance sociétale : Filière technique majoritairement masculine et filières administratives et culturelles majoritairement féminines.
- Certains métiers très marqués par la dominance d'un genre sur l'autre : Métier quasi exclusivement occupés par des femmes : assistante administrative. Métiers exclusivement (ou quasi) occupés par des hommes : agent d'exploitation voirie, eau ou assainissement, plombier, développeur d'applications informatiques. Une « base » aux faibles variables d'ajustement.
- Peu de zones d'actions rapides mais des progressions dans la filière technique et administrative majoritaire en termes de mixité.
- Une attention sur les actions liées aux conditions d'emploi (embauche, évolution de carrière, temps partiel, formation/qualification, mobilité à poursuivre en développement de potentiels, compétences et employabilité est à maintenir et poursuivre dans le cadre des lignes directrices de gestion RH. Celles-ci touchent plus particulièrement les parcours emplois, la promotion/évolution de carrière et l'intégration de la politique d'égalité professionnelle. L'accompagnement d'agents vers des parcours emplois.

- Evolution culturelle à accompagner par des actions sur la durée en pesant à son échelle par l'évolution des mentalités, des pratiques professionnelles.
- Mise en perspective de nouvelles actions afin d'intégrer le genre de façon plus globale à travailler avec les partenaires sociaux en vue de nouvelles mesures correctrices progressives dans de nouveaux accords collectifs triennaux.

ANNEXE 2 : égalité professionnelle dans la FPT

- Alinéa 3 du préambule de la constitution de 1946. « La loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux de l'homme ».
- Statut général de la fonction publique du 19 octobre 1946, article 7 « aucune distinction n'est faite entre les 2 sexes sous réserve de dispositions spéciales... »
- Constitution de 1958 (principe constitutionnel (article 1^{er}, 2^{ème} alinéa)
- Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale lancée en 2006 mais pas de portée juridique contraignante
- Loi du 13 juillet 1983 qui dispose qu'«aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faites entre fonctionnaire en raison de leur sexe».
- La loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 prévoit la présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social et la mise en place de quota pour favoriser l'accès des femmes à des postes de dirigeantes. Cette loi a été suivi du protocole d'accord du 8 mars 2013 qui bien que non prescriptif est incitatif et propose une méthode de travail.
- La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, l'article 6ter de la loi du 13 juillet 1983 a été réécrit afin qu'aucun fonctionnaire ne subisse des faits de harcèlement sexuel
- La loi du 4 août 2014 et son article 61 qui prévoit que toutes les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s (communes, EPCI à fiscalité propre, départements et régions) doivent présenter devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.
- Le Président de la République a consacré, le 25 novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause du quinquennat ». **L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**, signé le 30 novembre 2018, prévoit **l'élaboration et la mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle.**
- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit, aux termes des dispositions de son article 80, un article 6 septies dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires afin de rendre obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions par les employeurs publics.
- La mise en œuvre effective de cette obligation prévoit que les plans d'action sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

- Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 pris en application des dispositions précitées définit alors les modalités précises d'élaboration, mais également de mise en œuvre des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.

Affichée le 18 décembre 2020

Réf dossier : 6269
N° ordre de passage : 3
N° annuel : 2020_0187

DÉCISION DU PRÉSIDENT
SUR LE FONDEMENT DE LA DÉLÉGATION EXCEPTIONNELLE
ACCORDEE PAR LE CONSEIL DE MÉTROPOLE
PENDANT LA DURÉE DE L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE

**Espaces publics, aménagements et mobilités durables - Aménagement et grands projets - - -
Partenariat foncier d'aménagement - Programme d'amélioration des accès du Port de Rouen -
Modification des équipements du parking multiservices (PMS) - Avenant n° 3 entre la MRN,
le GPMR - Convention tripartite entre le GPMR, la MRN et SENALIA : autorisation de
signature**

Le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19,

Vu la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire,

Vu les statuts de la Métropole,

Vu la délibération n° C2020_0519 du Conseil de Métropole en date du 9 novembre 2020 portant délégation de pouvoir exceptionnelle jusqu'au 16 février 2021,

Vu la délibération du Conseil de la CREA en date du 16 décembre 2013 et déclarant d'intérêt communautaire « la contribution à l'amélioration des accès au Grand Port Maritime de Rouen »,

Vu la délibération du Conseil de la CREA en date du 10 février 2014 approuvant les termes du partenariat foncier et d'aménagement avec le Grand Port Maritime de Rouen,

Vu la délibération du Conseil métropolitain en date du 29 juin 2016 approuvant les termes de l'avenant n° 1 au partenariat foncier et d'aménagement portant sur la restructuration du parking multiservices ainsi que sur la démolition du Hangar 121,

Vu la délibération du Conseil de la Métropole en date du 28 février 2019 approuvant les termes de l'avenant n° 2 à la convention d'application du partenariat foncier et d'aménagement,

Vu la convention de terminal valant autorisation d'occupation du domaine public portuaire en date du 9 novembre 2016 signée entre le GPMR et SÉNALIA

Vu l'avis conforme des Présidents de groupes politiques recueilli lors de la réunion du 18 décembre 2020,

Etant précisé que cette décision a fait l'objet d'une consultation préalable des membres du Bureau par envoi du 17 décembre 2020,

Par délibération du Conseil en date du 10 février 2014, la Métropole a décidé de conclure un partenariat foncier et d'aménagement, relatif à la réalisation du quartier Rouen Flaubert ainsi qu'à l'amélioration des accès au port avec le Grand Port Maritime de Rouen (GPMR).

En application de cette convention signée le 8 avril 2014, la Métropole et le GPMR se sont concertés afin d'arrêter, par une convention d'application, les modalités techniques et financières de la démolition du Hangar 121 et de la restructuration du parking multi-services.

L'aménagement du quartier Rouen Flaubert a en effet pour conséquence de modifier le fonctionnement et la géométrie du parking poids lourds existant au pied du pont Flaubert en rive gauche (dit « parking multi-services »), assurant la desserte des silos à grains. Il est par conséquent nécessaire de procéder à la restructuration de cet équipement afin d'en rétablir les fonctionnalités.

Aux termes de la convention d'application et de ses avenants en date des 13 septembre 2016 et 12 août 2019, il était prévu que ces travaux de restructuration, dont le coût a été arrêté à 4 460 000 € hors taxes et hors aléas, soient assurées sous maîtrise d'ouvrage directe du GPMR et fassent l'objet d'une prise en charge financière par la Métropole, déduction faite des participations obtenues auprès d'autres financeurs, et notamment du Département 76 (Contrat de développement métropolitain).

Il apparaît cependant que la zone du PMS fait l'objet d'une convention de terminal constitutive de droits réels conclue le 9 novembre 2016 entre le GPMR et la société SENALIA. Cette convention dispose notamment que les biens mobiliers tels que les barrières, signalisation dynamique d'exploitation et réseaux associés, appartiennent à l'exploitant.

Il revient donc à SENALIA et non au GPMR de procéder à ses frais aux travaux de rétablissement de ces équipements, dont le coût est chiffré à 300 000 € HT maximum.

Il est donc proposé de signer une convention tripartite afin de prévoir les modalités d'indemnisation de SENALIA pour ces travaux à hauteur de 300 000 € HT maximum, en lieu et place du GPMR.

Parallèlement, il est proposé de signer avec le GPMR un avenant n° 3 au partenariat foncier d'aménagement pour réduire à due proportion les engagements financiers de la MRN à l'égard du GPMR.

Considérant :

- que dans le cadre de l'aménagement du quartier Rouen Flaubert, la réalisation du canal impacte fortement la géométrie et les fonctionnalités du parking poids lourds situé en tête Sud du Pont Flaubert, dit Parking Multiservices (PMS),
- que ces travaux d'aménagement sont régis par une convention de partenariat foncier d'aménagement signée entre le GPMR et la MRN et qui en confie la maîtrise d'ouvrage au Port,
- que le Parking Multiservices fait l'objet d'une convention de terminal entre le GPMR et SENALIA qui est constitutive de droits réels et confère à celle-ci la propriété des biens mobiliers affectés à la signalisation sur cette emprise,

- que la restructuration du parking oblige la société SENALIA à réaliser directement les travaux nécessaires pour rétablir les équipements de signalisation et de tri des poids lourds pour un montant de 300 000 €,
- que ce montant qui ne peut être laissé à la charge de la société SÉNALIA, doit être pris en charge par la Métropole,
- que cette indemnisation initialement prévue au bénéfice du GPMR qui devait réaliser les travaux, doit être déduite par un avenant n° 3 de l'engagement financier de la Métropole prévu dans le partenariat foncier et d'aménagement,
- que l'indemnisation de SENALIA doit être régie par une convention tripartite entre le Port, la MRN et SENALIA pour un montant de 300 000 € HT maximum,

Décide :

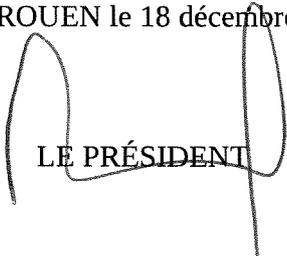
- d'approuver les termes de la convention tripartite entre le Port, la MRN et SENALIA et autorisant le règlement à cette société de la somme de 300 000 € maximum dans les conditions prévues par la convention,
- d'approuver les termes de l'avenant n° 3 au partenariat foncier d'aménagement et diminuant à due proportion les engagements financiers de la MRN envers le GPMR,

et

- d'autoriser la signature de la convention tripartite et l'avenant n° 3, joints en annexe.

La dépense qui en résulte sera imputée au chapitre 204 du budget principal de la Métropole Rouen Normandie.

Fait à ROUEN le 18 décembre 2020



LE PRÉSIDENT

La présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rouen, 53 avenue Gustave Flaubert, 76000 ROUEN, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et/ou notification. Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi via l'application informatique "télérecours citoyens" accessible par le site Internet www.telerecours.fr.

Envoyé en préfecture le 18/12/2020

Reçu en préfecture le 18/12/2020

Affiché le

ID : 076-200023414-20201218-DPPE_0187-AR



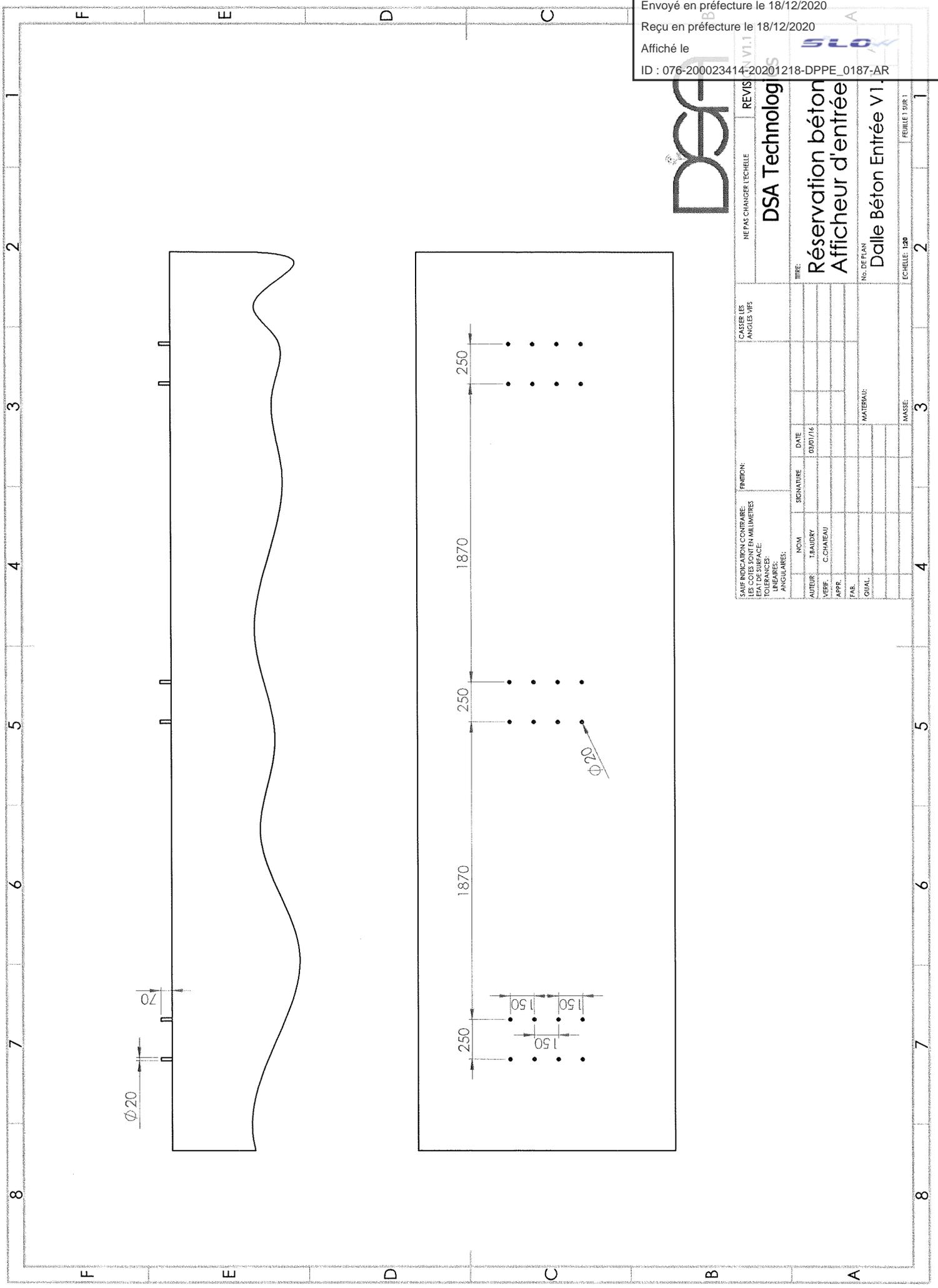
REVIS V1.1
NE PAS CHANGER L'ECHELLE

DSA Technology

TITRE
Réservation béton
Afficheur d'entrée

No. DE PLAN
Dalle Béton Entrée V1

ECHELLE: 1:20
FEUILLE SUR 1



SAUF INDICATION CONTRAIRE:
LES COTES SONT EN MILLIMETRES

FINITION:
CASSER LES ANGLES VIFS

REVISIONS:
REVISIONS

NOM	SIGNATURE	DATE
AUTEUR: TRAUDRY		02/07/16
VERIF: C. CHATEAU		
APPR:		
FAB:		
QUAL:		
MATERIAU:		
MASSE:		

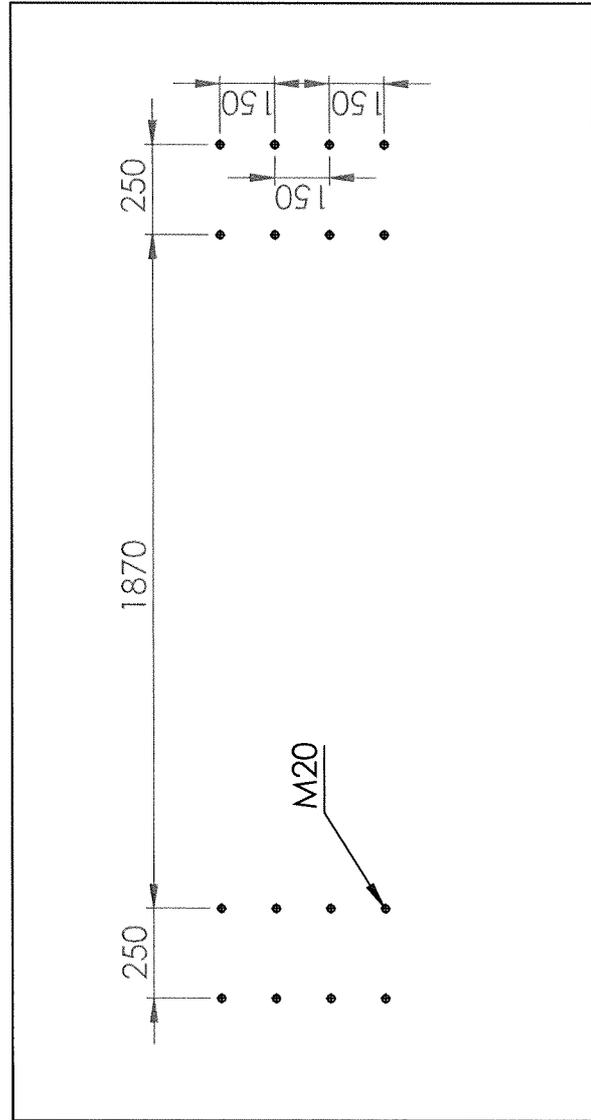
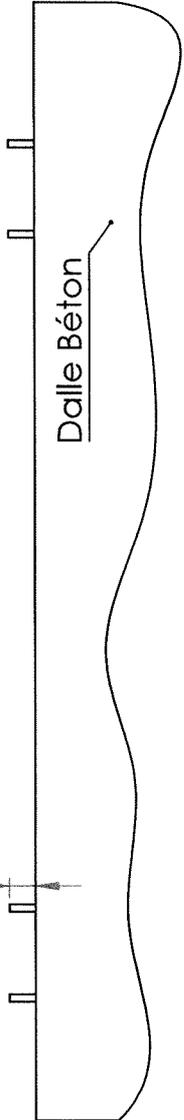
FEUILLE SUR 1

6 5 4 3 2 1

D

C

B



D

C

B

A

6 5 4 3 2 1

Envoyé en préfecture le 18/12/2020
 Reçu en préfecture le 18/12/2020
 Affiché le
 ID : 076-200023414-20201218-DPPE_0187-AR

NE PAS CHANGER L'ECHELLE		REVISION	
TITRE: Réservation béton Afficheur Orientation			
N° DE PLAN Dalle Béton Orientation V1.1			
CASSER LES ANGLES VIFS		FINITION:	
SAUF INDICATION CONTRAIRE: LES COTES SONT EN MILLIMETRES ETAT DE SURFACE: TOLERANCES: LINEAIRES: ANGULAIRES:		NOM	SIGNATURE
AUTEUR	T. BAUDRY	DATE	03/01/16
VERIF	C. CHATEAU		
APPR.			
FAB.			
QUAL			
MATERIAU:			
MASSE:			
ECHELLE: 1:20		FEUILLE 1 SUR 1	

Envoyé en préfecture le 18/12/2020

Reçu en préfecture le 18/12/2020

Affiché le

ID : 076-200023414-20201218-DPPE_0187-AR

SLOW

NC01

Affaire

04/17

Entreprise :



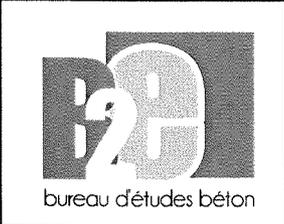
21-23 rue Eugène Varlin B.P 281

76124 GRAND QUEVILLY CEDEX Tel.: 02.35.69.90.19 / Fax: 02.35.69.90.18

CRÉATION DE MASSIF

DES POTEAUX AFFICHEUR

Note de calcul

Ingenieur	Dessinateur	Date	Ind	Date	Modifications
Mr. LE	Mr. RENAULT	12/01/2017			
		Echelle: 1/25	-	12/01	Première diffusion
 <p>2 bis rue du Nouveau Monde 76530 GRAND COURONNE Tel.: 02.35.87.19.29 Port.: 06.82.11.55.41</p>					

1. Introduction :

Le projet prévoit de créer des fondations pour les poteaux afficheurs

2. Hypothèses des charges :

Hypothèses de charge pour dimensionner les massifs comme suivante :

- Entre axe des poteaux : 2 m
- Hauteur des poteau : 6m
- Pression de vent :60 daN/m²
- Hauteur des panneaux : 2m
- Poids propre du portique afficheur d'entrée : 900 daN
- Poids propre du portique afficheur d'horizontation :600 daN

+Poteau de rive

- *poids propre =300 daN
- *La poussée dûe au vent en pied du poteau: $2*1*60 = 120$ daN
- *Moment en pied du poteau : $120*5=600$ daN.m

+Poteau central

- *poids propre =400 daN
- *La poussée dûe au vent en pied du poteau: $2*2*1.25*60 = 300$ daN
- *Moment en pied du poteau : $300*5=1500$ daN.m

3. Hypothèses des sols :

Niveau du sol:	N1	= 0,00 (m)
Niveau maximum de la semelle:	Na	= 0,00 (m)
Niveau du fond de fouille:	Nf	= -1,00 (m)

Argiles et limons mous

- Niveau du sol: 0.00 (m)
- Poids volumique: 2039.43 (kG/m³)
- Poids volumique unitaire: 2692.05 (kG/m³)
- Angle de frottement interne: 30.0 (Deg)
- Cohésion: 0.02 (MPa)

4. Matériaux :

- Béton: BETON25; résistance caractéristique = 25,00 MPa
- Armature: type HA 500, résistance caractéristique = 500,00 MPa
- Milieu: XC2
- Classe de structure: S5

5. Vérifications des éléments :

Principes

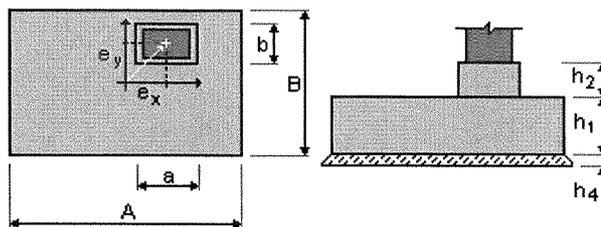
- Norme pour les calculs géotechniques : NF P 94-261 (NF-EN 1997-1:2008/AC:2009)
- Norme pour les calculs béton armé : NF EN 1992-1-1/NA:2007

Liste de combinaisons

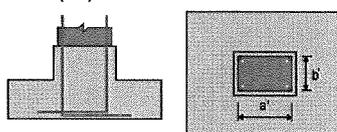
1/	ELU A1 : 1.35G1+1.50V1
2/	ELU A1 : 1.35G1
3/	ELU A1 : 1.00G1+1.50V1
4/	ELU A1 : 1.00G1
5/	ELS CHR : 1.00G1+1.00V1
6/	ELS CHR : 1.00G1
7/	ELS QPR : 1.00G1
8/*	ELU : 1.35G1+1.50V1
9/*	ELU : 1.35G1
10/*	ELU : 1.00G1+1.50V1
11/*	ELU : 1.00G1
12/*	ELS CHR : 1.00G1+1.00V1
13/*	ELS CHR : 1.00G1

5.1 Massifs des poteaux de rive

5.1.1 Géométrie:



A	= 1,20 (m)	a	= 0,65 (m)
B	= 0,90 (m)	b	= 0,45 (m)
h1	= 0,35 (m)	ex	= 0,00 (m)
h2	= 0,65 (m)	ey	= 0,00 (m)
h4	= 0,05 (m)		



a'	= 25,0 (cm)
b'	= 25,0 (cm)

5.1.2 Chargements:

Charges sur la semelle:

Cas	Nature	Groupe	N (kN)	Fx (kN)	Fy (kN)	Mx (kN*m)	My (kN*m)
G1	permanente	1	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
V1	vent	1	0,00	1,20	0,00	0,00	6,00

5.1.3 Dimensionnement géotechnique

Principes

- Coefficient de réduction de la cohésion: 0,00
- Glissement avec la prise en compte de la poussée du sol: pour les directions X et Y
- Approche de calcul: 2
A1 + M1 + R2
- $\gamma_{\phi'}$ = 1,00
- $\gamma_{c'}$ = 1,00
- γ_{cu} = 1,00
- γ_{qu} = 1,00
- γ_{γ} = 1,00
- $\gamma_{R,v}$ = 1,40
- $\gamma_{R,h}$ = 1,10

États limites

Calcul des contraintes

Type de sol sous la fondation: uniforme

Combinaison dimensionnante **ELS CHR : 1.00G1+1.00V1**

Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation

1.00 * poids du sol

Résultats de calculs: au niveau du sol

Poids de la fondation et du sol au-dessus de la fondation: Gr = 24,17 (kN)

Charge dimensionnante:

Nr = 28,17 (kN) Mx = -0,00 (kN*m) My = 7,20 (kN*m)

Méthode de calculs de la contrainte de rupture: Semi-empirique NF P 94-261 annexe D

Excentrement de l'action de la charge:

|eB| = 0,00 (m) |eL| = 0,26 (m)

Dimensions équivalentes de la fondation:

$$B = 0,90 \text{ (m)}$$

$$L = 1,20 \text{ (m)}$$

$$h_r = 1,35 \text{ (m)}$$

$$p_{le}^* = 0,30 \text{ (MPa)}$$

$$D_e = 0,67 \text{ (m)}$$

$$k_p = 0,99$$

$$i_{\delta} = 0,92$$

$$q_{net} = k_p * (p_{le}^*) * i_{\delta} = 0,27 \text{ (MPa)}$$

$$q_{ult} = q_{net} / \gamma_{R,d,v} = 0,23 \text{ (MPa)}$$

$$\gamma_{R,d,v} = 1,20$$

Butée de calcul du sol:

$$q_{lim} = q_{ult} / \gamma_{R,v} = 0,10 \text{ (MPa)}$$

$$\gamma_{R,v} = 2,30$$

Contrainte dans le sol: $q_{ref} = 0,06 \text{ (MPa)}$

Coefficient de sécurité: $q_{lim} / q_{ref} = 1,641 > 1$

Soulèvement

Soulèvement ELU

Combinaison dimensionnante **ELU A1 : 1.00G1+1.50V1**

Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation

1.00 * poids du sol

Surface de contact:

$$s = 0,32$$

$$s_{lim} = 0,33$$

Soulèvement ELS

Combinaison défavorable: **ELS CHR : 1.00G1+1.00V1**

Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation

1.00 * poids du sol

Surface de contact

$$s = 0,57$$

$$s_{lim} = 0,50$$

Glissement

Combinaison dimensionnante **ELU A1 : 1.00G1+1.50V1**

Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation

1.00 * poids du sol

Poids de la fondation et du sol au-dessus de la fondation: $Gr = 24,17 \text{ (kN)}$

Charge dimensionnante:

$$N_r = 28,17 \text{ (kN)} \quad M_x = -0,00 \text{ (kN*m)} \quad M_y = 10,80 \text{ (kN*m)}$$

Dimensions équivalentes de la fondation: $A_{=} = 1,20 \text{ (m)}$ $B_{=} = 0,90 \text{ (m)}$

Surface du glissement: $0,58 \text{ (m}^2\text{)}$

Coefficient de frottement fondation - sol: $\tan(\delta_d) = 0,25$

Poussée du sol prise en compte:

$$H_x = 1,80 \text{ (kN)}$$

$$P_{px} = -15,59 \text{ (kN)}$$

$$P_{ax} = 1,73 \text{ (kN)}$$

Valeur de la force empêchant le glissement de la fondation:

$$\text{- su niveau du sol: } R_d = 6,34 \text{ (kN)}$$

Tassement moyen

Type de sol sous la fondation: uniforme

Combinaison dimensionnante **ELS CHR : 1.00G1+1.00V1**

Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation

1.00 * poids du sol

Poids de la fondation et du sol au-dessus de la fondation: $Gr = 24,17 \text{ (kN)}$

Contrainte moyenne due à la charge dimensionnante: $q = 0,03 \text{ (MPa)}$

Epaisseur du sol soumis au tassement actif: $z = 0,68 \text{ (m)}$

Contrainte au niveau:

- additionnelles: $\sigma_{zd} = 0,00 \text{ (MPa)}$

- due au poids du sol: $\sigma_{\gamma} = 0,03 \text{ (MPa)}$

Tassement:

- primaire $s' = 0,3 \text{ (cm)}$

- secondaire $s'' = 0,0 \text{ (cm)}$

- TOTAL $S = 0,3 \text{ (cm)} < S_{adm} = 5,0 \text{ (cm)}$

Coefficient de sécurité: $16,03 > 1$

Différence des tassements

Combinaison dimensionnante **ELS CHR : 1.00G1+1.00V1**
 Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation
1.00 * poids du sol
 Différence des tassements: **S = 1,9 (cm) < Sadm = 5,0 (cm)**
 Coefficient de sécurité: **2.574 > 1**

RenversementAutour de l'axe OX

Combinaison dimensionnante **ELU A1 : 1.00G1+1.50V1**
 Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation
1.00 * poids du sol

Poids de la fondation et du sol au-dessus de la fondation: **Gr = 24,17 (kN)**

Charge dimensionnante:

Nr = 28,17 (kN) Mx = -0,00 (kN*m) My = 10,80 (kN*m)

Moment stabilisateur: **Mstab = 12,68 (kN*m)**

Autour de l'axe OY

Combinaison défavorable: **ELU A1 : 1.00G1+1.50V1**
 Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation
1.00 * poids du sol

Poids de la fondation et du sol au-dessus de la fondation: **Gr = 24,17 (kN)**

Charge dimensionnante:

Nr = 28,17 (kN) Mx = -0,00 (kN*m) My = 10,80 (kN*m)

Moment stabilisateur: **Mstab = 16,90 (kN*m)**

Moment de renversement: **Mrenv = 10,80 (kN*m)**

Stabilité au renversement: **1.565 > 1**

5.1.4 Dimensionnement Béton Armé**Analyse du poinçonnement et du cisaillement****Poinçonnement**

Combinaison dimensionnante **ELU : 1.35G1+1.50V1**
 Coefficients de chargement: **1.35** * poids de la fondation
1.35 * poids du sol

Charge dimensionnante:

Nr = 38,03 (kN) Mx = -0,00 (kN*m) My = 10,80 (kN*m)

Longueur du périmètre critique: **2,90 (m)**

Force de poinçonnement: **6,29 (kN)**

Hauteur efficace de la section **heff = 0,28 (m)**

Densité du ferrailage: **$\rho = 0.14 \%$**

Contrainte de cisaillement: **0,03 (MPa)**

Contrainte de cisaillement admissible: **2,21 (MPa)**

Coefficient de sécurité: **80.78 > 1**

Ferrailage théorique

Aciers inférieurs:

ELU : 1.35G1+1.50V1

My = 3,08 (kN*m) $A_{sx} = 3,79 (cm^2/m)$

ELU : 1.35G1+1.50V1

Mx = 0,36 (kN*m) $A_{sy} = 3,79 (cm^2/m)$

$A_{s\min} = 3,79 (cm^2/m)$

Aciers supérieurs:

ELU : 1.00G1+1.50V1

My = -1,75 (kN*m) $A'_{sx} = 5,49 (cm^2/m)$

$A'_{sy} = 0,00 (cm^2/m)$

$A_{s\min} = 5,49 (cm^2/m)$

Fût:

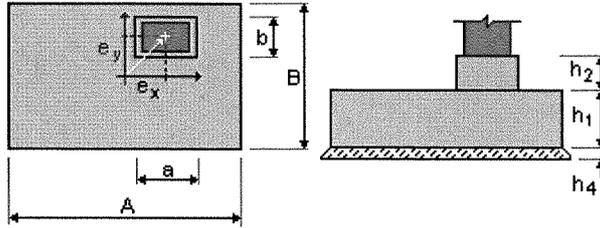
Armature longitudinale **A = 5,85 (cm²) $A_{\min} = 5,85 (cm^2)$**

A = 2 * (Asx + Asy)

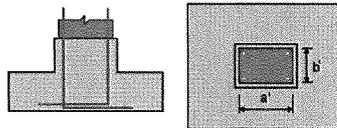
Asx = 2,06 (cm²) Asy = 0,86 (cm²)

5.2 Massifs du poteau central :

5.2.1 Géométrie:



A	= 1,70 (m)	a	= 0,65 (m)
B	= 1,20 (m)	b	= 0,45 (m)
h1	= 0,35 (m)	ex	= 0,00 (m)
h2	= 0,65 (m)	ey	= 0,00 (m)
h4	= 0,05 (m)		



a'	= 25,0 (cm)
b'	= 25,0 (cm)

5.2.2 Chargements:

Charges sur la semelle:

Cas	Nature	Groupe	N (kN)	Fx (kN)	Fy (kN)	Mx (kN*m)	My (kN*m)
G1	permanente	1	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
V1	vent	1	0,00	3,00	0,00	0,00	15,00

5.2.3 Dimensionnement géotechnique

Principes

- Coefficient de réduction de la cohésion: 0,00
- Glissement avec la prise en compte de la poussée du sol: pour les directions X et Y
- Approche de calcul: 2
A1 + M1 + R2
- $\gamma_{\psi'} = 1,00$
- $\gamma_{c'} = 1,00$
- $\gamma_{cu} = 1,00$
- $\gamma_{qu} = 1,00$
- $\gamma_{\gamma} = 1,00$
- $\gamma_{R,v} = 1,40$
- $\gamma_{R,h} = 1,10$

États limites

Calcul des contraintes

Type de sol sous la fondation: uniforme

Combinaison dimensionnante **ELS CHR : 1.00G1+1.00V1**

Coefficients de chargement: **1.00 * poids de la fondation**

1.00 * poids du sol

Résultats de calculs: au niveau du sol

Poids de la fondation et du sol au-dessus de la fondation: Gr = 44,90 (kN)

Charge dimensionnante:

Nr = 48,90 (kN) Mx = -0,00 (kN*m) My = 18,00 (kN*m)

Méthode de calculs de la contrainte de rupture: Semi-empirique NF P 94-261 annexe D

Excentrement de l'action de la charge:

$|e_B| = 0,00$ (m) $|e_L| = 0,37$ (m)

Dimensions équivalentes de la fondation:

B = 1,20 (m)

L = 1,70 (m)

$h_r = 1,80$ (m)
 $p_{le^*} = 0,30$ (MPa)
 $D_e = 0,67$ (m)
 $k_p = 0,96$
 $i_{\delta} = 0,88$
 $q_{net} = k_p * (p_{le^*}) * i_{\delta} = 0,25$ (MPa)
 $q_{ult} = q_{net} / \gamma_{R,d,v} = 0,21$ (MPa)
 $\gamma_{R,d,v} = 1,20$

Butée de calcul du sol:

$q_{lim} = q_{ult} / \gamma_{R,v} = 0.09$ (MPa)

$\gamma_{R,v} = 2,30$

Contrainte dans le sol: $q_{ref} = 0.06$ (MPa)

Coefficient de sécurité: $q_{lim} / q_{ref} = 1.626 > 1$

Soulèvement**Soulèvement ELU**

Combinaison dimensionnante **ELU A1 : 1.00G1+1.50V1**
 Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation
1.00 * poids du sol
 Surface de contact: $s = 0,32$
 $s_{lim} = 0,33$

Soulèvement ELS

Combinaison défavorable: **ELS CHR : 1.00G1+1.00V1**
 Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation
1.00 * poids du sol
 Surface de contact $s = 0,57$
 $s_{lim} = 0,50$

Glissement

Combinaison dimensionnante **ELU A1 : 1.00G1+1.50V1**
 Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation
1.00 * poids du sol
 Poids de la fondation et du sol au-dessus de la fondation: $Gr = 44,90$ (kN)
 Charge dimensionnante:
 $N_r = 48,90$ (kN) $M_x = -0,00$ (kN*m) $M_y = 27,00$ (kN*m)
 Dimensions équivalentes de la fondation: $A_ = 1,70$ (m) $B_ = 1,20$ (m)
 Surface du glissement: $1,07$ (m²)
 Coefficient de frottement fondation - sol: $\tan(\delta_d) = 0,25$
 Cohésion: $c_u = 0.02$ (MPa)
 Poussée du sol prise en compte:
 $H_x = 4,50$ (kN)
 $P_{px} = -20,79$ (kN)
 $P_{ax} = 2,31$ (kN)
 Valeur de la force empêchant le glissement de la fondation:
 - su niveau du sol: $R_d = 11,01$ (kN)

Tassement moyen

Type de sol sous la fondation: uniforme
 Combinaison dimensionnante **ELS CHR : 1.00G1+1.00V1**
 Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation
1.00 * poids du sol
 Poids de la fondation et du sol au-dessus de la fondation: $Gr = 44,90$ (kN)
 Contrainte moyenne due à la charge dimensionnante: $q = 0,03$ (MPa)
 Epaisseur du sol soumis au tassement actif: $z = 0,60$ (m)
 Contrainte au niveau:
 - additionnelles: $\sigma_{zd} = 0,01$ (MPa)
 - due au poids du sol: $\sigma_{zy} = 0,03$ (MPa)
 Tassement:
 - primaire $s' = 0,3$ (cm)
 - secondaire $s'' = 0,0$ (cm)
 - TOTAL $S = 0,3$ (cm) < $S_{adm} = 5,0$ (cm)
 Coefficient de sécurité: $19.81 > 1$

Différence des tassements

Combinaison dimensionnante **ELS CHR : 1.00G1+1.00**
 Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation
1.00 * poids du sol
 Différence des tassements: **S = 2,1 (cm) < Sadm = 5,0 (cm)**
 Coefficient de sécurité: **2.349 > 1**

Renversement

Autour de l'axe OX

Combinaison dimensionnante **ELU A1 : 1.00G1+1.50V1**
 Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation
1.00 * poids du sol

Poids de la fondation et du sol au-dessus de la fondation: **Gr = 44,90 (kN)**

Charge dimensionnante:

Nr = 48,90 (kN) Mx = -0,00 (kN*m) My = 27,00 (kN*m)

Moment stabilisateur: **Mstab = 29,34 (kN*m)**

Autour de l'axe OY

Combinaison défavorable: **ELU A1 : 1.00G1+1.50V1**
 Coefficients de chargement: **1.00** * poids de la fondation
1.00 * poids du sol

Poids de la fondation et du sol au-dessus de la fondation: **Gr = 44,90 (kN)**

Charge dimensionnante:

Nr = 48,90 (kN) Mx = -0,00 (kN*m) My = 27,00 (kN*m)

Moment stabilisateur: **Mstab = 41,56 (kN*m)**

Moment de renversement: **Mrenv = 27,00 (kN*m)**

Stabilité au renversement: **1.539 > 1**

5.2.4 Dimensionnement Béton Armé

Analyse du poinçonnement et du cisaillement

Poinçonnement

Combinaison dimensionnante **ELU : 1.35G1+1.50V1**
 Coefficients de chargement: **1.35** * poids de la fondation
1.35 * poids du sol

Charge dimensionnante:

Nr = 66,01 (kN) Mx = -0,00 (kN*m) My = 27,00 (kN*m)

Longueur du périmètre critique: **3,61 (m)**

Force de poinçonnement: **11,27 (kN)**

Hauteur efficace de la section: **heff = 0,28 (m)**

Densité du ferrailage: **$\rho = 0.14 \%$**

Contrainte de cisaillement: **0,05 (MPa)**

Contrainte de cisaillement admissible: **1,11 (MPa)**

Coefficient de sécurité: **23.26 > 1**

Ferrailage théorique

Aciers inférieurs:

ELU : 1.35G1+1.50V1

My = 9,59 (kN*m) $A_{sx} = 3,79$ (cm²/m)

ELU : 1.35G1+1.50V1

Mx = 0,58 (kN*m) $A_{sy} = 3,79$ (cm²/m)

$A_{s \min} = 3,79$ (cm²/m)

Aciers supérieurs:

ELU : 1.00G1+1.50V1

My = -6,58 (kN*m) $A'_{sx} = 5,49$ (cm²/m)

$A'_{sy} = 0,00$ (cm²/m)

$A_{s \min} = 5,49$ (cm²/m)

Fût:

Armature longitudinale **A = 5,85 (cm²) $A_{\min} = 5,85$ (cm²)**

A = 2 * (Asx + Asy)

Asx = 2,53 (cm²) $Asy = 0,40$ (cm²)

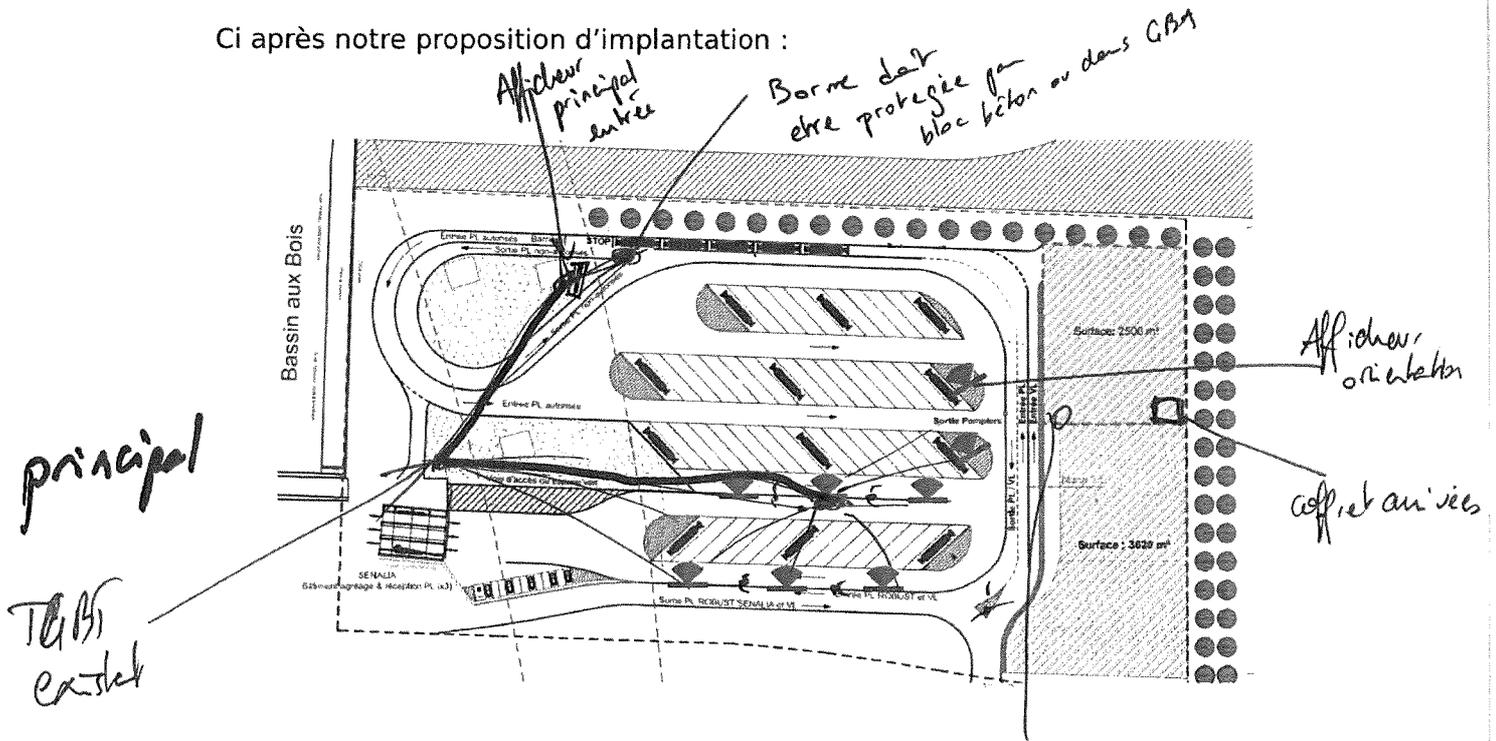
1 ENJEUX

Le parking d'Elie est réaménagé pour accueillir beaucoup plus de camions et de manière plus rationnelle. Il s'agit de mettre en place une solution pour laquelle les chauffeurs seront informés en temps réel de leur appel en cabine d'agréage.

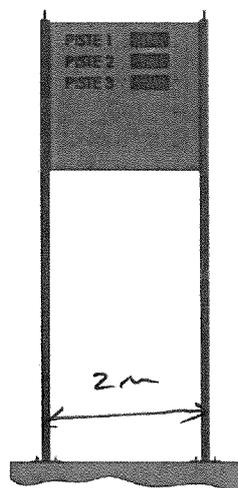
2 PROPOSITION DSA

A partir du plan de masse « Plan de masse 2_SETI_Etude SETI_AV P+le multiservices_.pdf » communiqué par Sénalia le 25/01/2018, nous avons défini la situation géographique des afficheurs en tenant compte de la visibilité et de la gêne occasionnée pour les manœuvres.

Ci après notre proposition d'implantation :



Il en ressort huit afficheurs 4 digits de 3 lignes sur une structure en acier galvanisé de hauteur 6m.



Fourreaux 2x ~~120~~ Puisse
 2x 90 Fibre

Envoyé en préfecture le 18/12/2020

Reçu en préfecture le 18/12/2020

Affiché le

ID : 076-200023414-20201218-DPPE_0187-AR

SLOW

CA01

Affaire

04/17

Entreprise :



21-23 rue Eugène Varlin B.P 281

76124 GRAND QUEVILLY CEDEX Tel.: 02.35.69.90.19 / Fax: 02.35.69.90.18

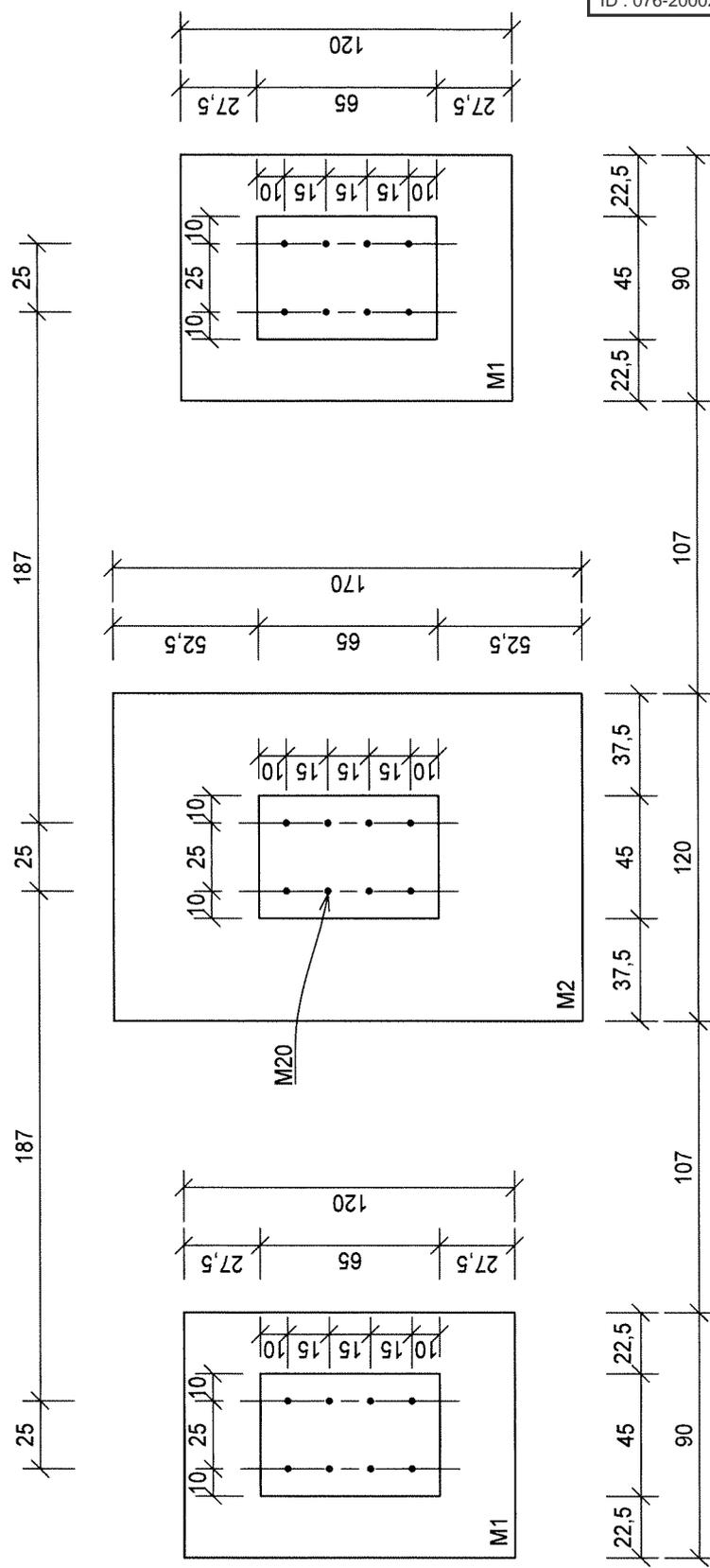
CRÉATION DE MASSIF

Massifs M1 et M2

Coffrage et Armatures

Ingenieur	Dessinateur	Date	Ind	Date	Modifications
Mr. LE	Mr. RENAULT	12/01/2017			
		Echelle: 1/25	-	12/01	Première diffusion
2 bis rue du Nouveau Monde 76530 GRAND COURONNE Tel.: 02.35.87.19.29 Port.: 06.82.11.55.41					

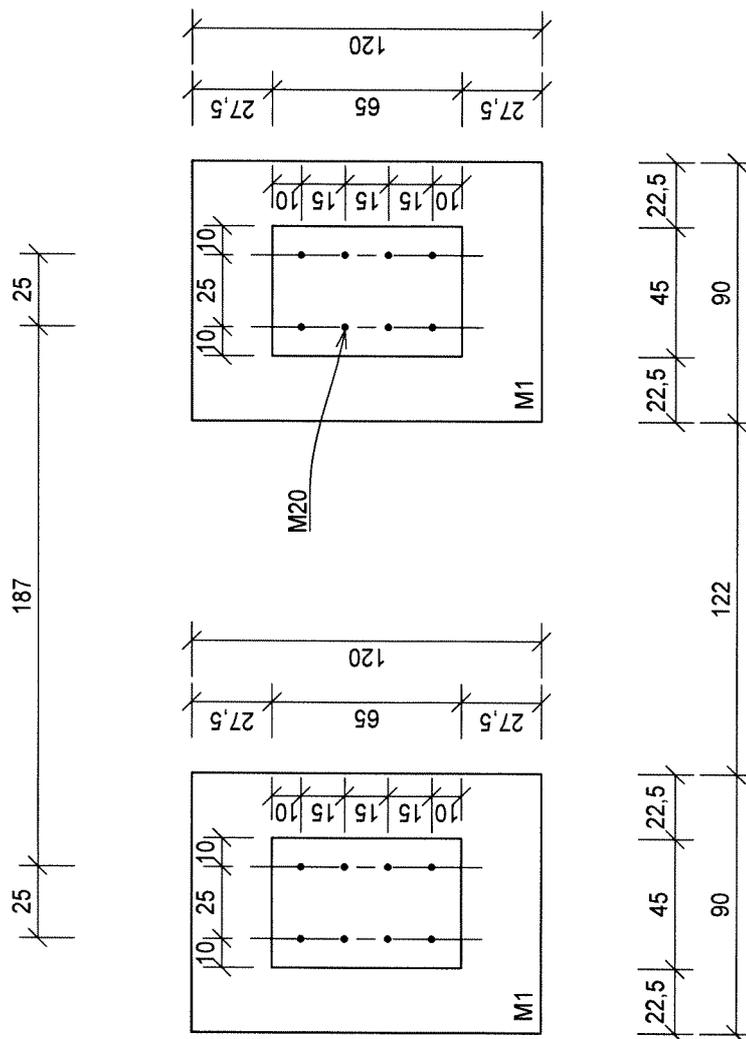
Vue en plan des massifs pour afficheur d'entrée



tige d'ancrage M20 suivant détails fournir par le client

AFF.	MODIFICATIONS	IN	DATE	PAGE
04/17				
CA.				
01				01

Vue en plan des massifs pour afficheur orientation

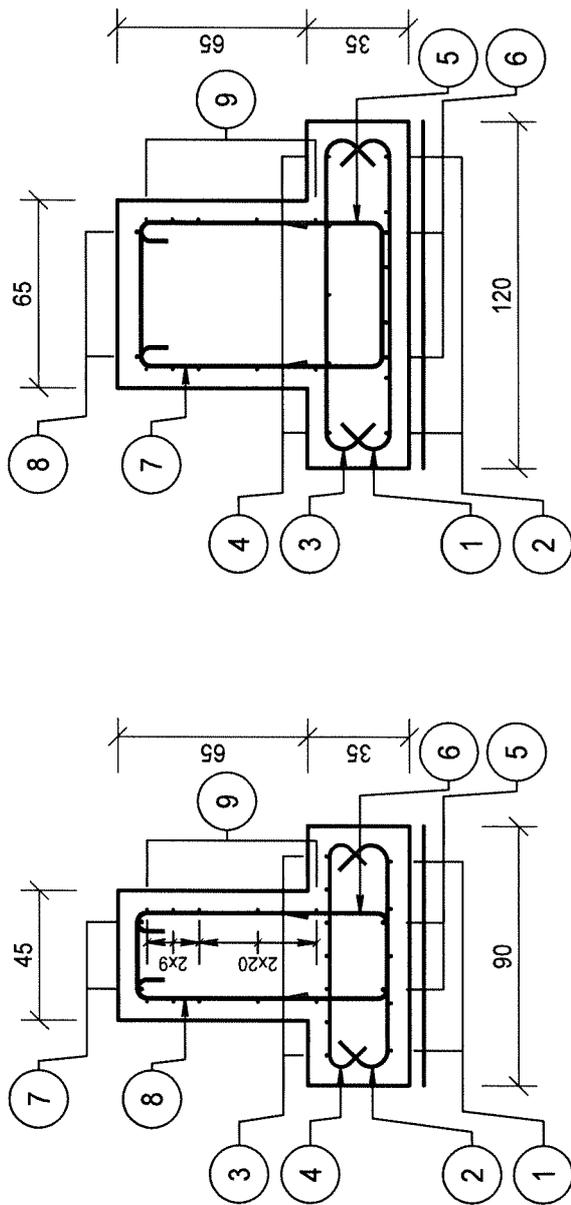


tige d'ancrage M20 suivant détails fournir par le client

AFF.	MODIFICATIONS	IN	DATE	PAGE
04/17				
CA.				
01				02

Massif M1

nbs : 10



Nomenclature des aciers voir page suivante

AFF.	MODIFICATIONS	IN	DATE	PAGE
04/17				
CA.				
01				03

Nomenclature des aciers des massifs M1

N°	TYPE	Ø	Nombre			Esp	Long. Unitaire	Façonnage	Mandrin (cm)	Long. TOTALE	Indice
			Par Élément	d'éléments	Total						
1	HA	10	5	10	50	16	142		10.0	7100	
2	HA	10	6	10	60	19	112		10.0	6720	
3	HA	10	7	10	70	11	142		10.0	9940	
4	HA	8	5	10	50		104		7.0	5200	
5	HA	12	2	10	20	23	238		5.0	4760	
6	HA	12	2	10	20	43	224		5.0	4480	
7	HA	12	2	10	20	23	161		5.0	3220	
8	HA	12	2	10	20	43	144		5.0	2880	
9	HA	8	5	10	50		187		3.0	9350	

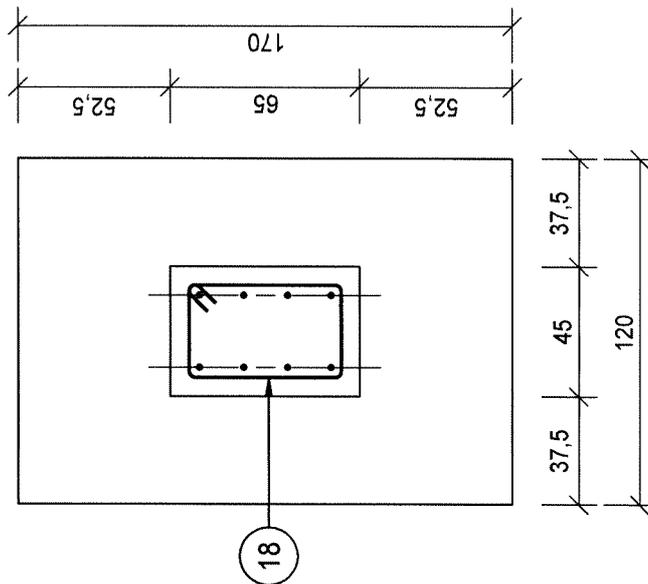
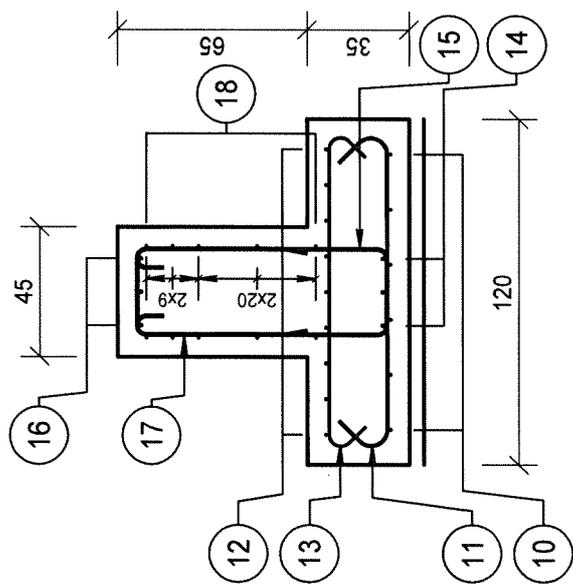
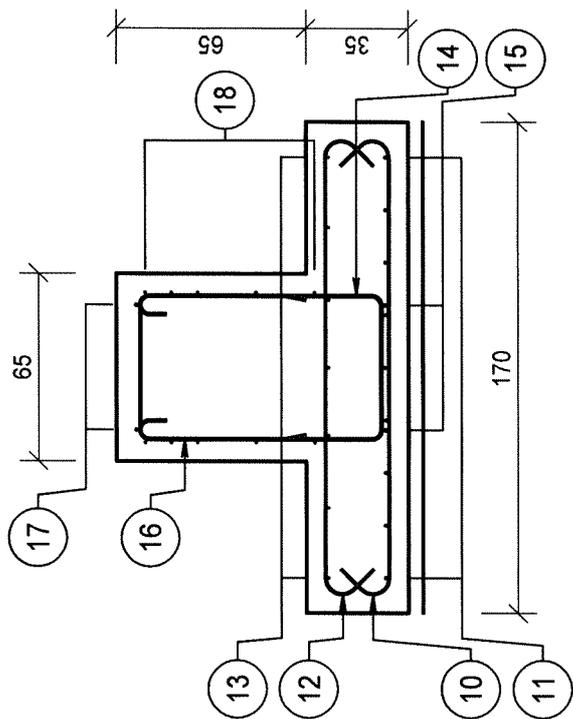
* : LONGUEUR MOYENNE

Diamètre moyen : 10.1

AFF.	MODIFICATIONS	IN	DATE	PAGE
04/17				
CA.				
01				04

Massif M2

nbs : 1



Nomenclature des aciers voir page suivante

AFF.	MODIFICATIONS	IN	DATE	PAGE
04/17				
CA.				
01				05

Nomenclature des aciers du massif M2

N°	TYPE	Ø	Nombre			Esp	Long. Unitaire	Façonnage	Mandrin (cm)	Long. TOTALE	Indice
			Par Elément	d'éléments	Total						
10	HA	10	6	1	6	19	192		10.0	1152	
11	HA	10	9	1	9	18	142		10.0	1278	
12	HA	10	9	1	9	12	192		10.0	1728	
13	HA	8	7	1	7		134		7.0	938	
14	HA	12	3	1	3	12	238		5.0	714	
15	HA	12	2	1	2	43	224		5.0	448	
16	HA	12	3	1	3	12	161		5.0	483	
17	HA	12	2	1	2	43	144		5.0	288	
18	HA	8	5	1	5		187		3.0	935	

* : LONGUEUR MOYENNE

Diamètre moyen : 10.1

AFF.	MODIFICATIONS	IN	DATE	PAGE
04/17				
CA.				
01				06

CONVENTION DE TERMINAL PRESQU'ÎLE ÉLIE

Fiche technique descriptive

Parking poids lourds

A – CARACTERISTIQUES GENERALES

- Situation géographique : Rouen
- Nature prédominante du trafic : Vrac solides

B – CARACTERISTIQUES DE L'AMENAGEMENT

B.1 – Zone privative à usage logistique poids lourd (objet de la convention)

Le parking accueille des poids-lourds en transit remplis ou non en particulier de céréales, de cacao, de sucre de produits agricoles ou d'autres produits. La durée d'accueil correspond aux temps d'attente nécessaires à l'opérateur pour procéder aux contrôles des marchandises transportées. Ces marchandises seront ensuite stockées et chargées dans ou depuis les structures adaptées situées sur la Presqu'île Élie, QRQ, QBB, 126, 132, 133. Le parking n'a donc pas à titre général pour vocation à permettre un stationnement d'un poids-lourds au-delà de quelques heures.

B.1.1 - Surface de circulation et niveaux de performance

La surface de voiries et de places de stationnement est de 17 062 m². La surface non circulée est de 3 799 m² pour les zones végétalisées et de 1 074 m² pour les dispositifs de gestion des eaux de ruissellement (noues végétalisées) (cf. annexe 1 plan d'implantation des aménagements).

La signalisation horizontale sera conçue pour un stationnement de 57 places de poids lourds (longueur 18 ml).

La signalisation horizontale de type police comprend : les bandes « stop », le fléchage directionnel, les bandes axiales séparatrices, l'introduction d'un ou deux ralentisseurs. L'implantation de la signalisation horizontale et des ralentisseurs fera l'objet d'une validation en phase d'exécution par l'opérateur Sénalia.

Les dispositifs de retenue ou de guidage des piétons ne sont pas compris dans le programme de travaux. Un sentier piéton sera aménagé par le GPMR pour permettre l'accès à l'intérieur de la zone ISPS depuis le boulevard maritime, sans débordement sur les voies de circulation VL et PL.

La signalisation verticale et horizontale propre à l'exploitation (distinction des flux, mises en garde du personnel, rappel des sécurités...) n'est pas comprise dans le programme. L'opérateur pourra être amené à l'adapter à ses besoins d'exploitation.

La structure de chaussée sera dimensionnée en considérant l'arrivée sur le parking de 200 PL par jour en moyenne annuelle. Les résultats d'essai à la plaque / portance ou équivalent permettant d'attester du qualité de la plateforme de chaussée seront joints au dossier d'ouvrages exécutés (DOE) transmis à l'opérateur à la fin des travaux. Ce trafic correspond à une classe de Trafic T2 au sens du guide de conception et dimensionnement des structures de chaussée. Il est convenu que le nombre de PL peut atteindre en période de pointe 400 PL par jour.

Le fourreau de liaisons entre le TGBT existant et l'arrivée des réseaux du siège est mis en place par le GPMR.

Le câblage, la mise en service et la gestion de ces équipements sont assurés par l'opérateur.

L'opérateur ne prévoit pas la mise en place de fourreaux pour l'installation de vidéo surveillance.

B 1.3 - Eclairages et services

Des bornes incendies seront disposées sur le parking par le GPMR sur site pour assurer la protection incendie selon les normes et règles en vigueur. L'opérateur est responsable de la défense contre l'incendie. Il devra permettre l'accès au SDIS 76. Le GPMR assure le contrôle règlementaire et transmet les résultats à l'Opérateur.

L'Opérateur refuse qu'une aire de service pour poids-lourds soit installée sur la surface qui est associée à son activité.

L'Opérateur refuse d'avoir des caméras de surveillance hormis celles liées à ses besoins d'exploitation, de point d'eau ou de prises d'alimentations électriques sur le terre-plein.

Les fourreaux et les câbles d'alimentation des candélabres seront rassemblés dans des chambres à proximité du transformateur existant. L'Opérateur assurera le raccordement à son réseau d'alimentation ainsi que la mise en place d'un commutateur marche-arrêt, et variation selon le niveau de puissance désiré. L'éclairage du parking sera actionné par une horloge et/ou un bouton marche arrêt installé dans un coffret à proximité de la chambre.

L'Opérateur n'actionnera l'éclairage du parking que lorsque les besoins de l'exploitation l'imposent. La gestion avec un mode crépusculaire automatique n'est pas adaptée au secteur.

Le niveau d'éclairement souhaité sur la plateforme est de 20 LUX moyen sur le parking.

Le nombre maximum de candélabres est défini par le plan d'implantation en annexe 1.

B 1.4 - Dispositif de gestion des eaux de ruissellement

Les espèces en fond de noue constituent un équipement de filtration des eaux de ruissellements. Le maintien en l'état de ces plantations est nécessaire pour en assurer la fonction.

Cet entretien est assuré par l'Opérateur, selon les modalités ci-après :

- L'entretien régulier consistera en la tonte ou le fauchage des ouvrages de gestion des eaux pluviales enherbés ou plantés ;
- L'entretien occasionnel se résumera au curage des noues, des canalisations et des espaces verts creux afin de préserver le volume utile indispensable à la collecte et au tamponnement des ruissellements. La périodicité sera à définir en fonction des observations effectuées dans le cadre du suivi des ouvrages. Suite aux opérations de curage, les décantés et flottants seront soit valorisés en épandage agricole si les analyses préalables montrent leur compatibilité, soit incinérés, soit mis en décharge contrôlée.

Synoptique d'entretien et de maintenance

Éléments à entretenir (liste non exhaustive)	Propriété	Entretien et Maintenance réalisée par L'Opérateur Sénalia	Entretien Maintenance réalisée par le GPMR
Barrières, signalisation dynamique d'exploitation et réseaux associés tels que définis dans le § B.1.2	SENALIA	X	
Candélabres et éclairages, ainsi que les réseaux associés selon le § B1.3	GPMR	X	
Signalisation horizontale, nettoyage chaussée, entretien et réparation des GBA et reconstitution de la couche de roulement de la structure de chaussée (hypothèse de taux d'endommagement projet) selon le § B1.1	GPMR	X	
Entretien et gestion du système d'assainissement (noue, déshuileur, vannes de sectionnement, ...) selon le § B1.4	GPMR	X	
Voirie et éclairage de desserte publique selon le § B3	GPMR		X
Perré	GPMR		X
Clôtures ISPS	SENALIA / GPMR	X	
clôtures et portails selon le § B1.5.1 et les zones végétalisées selon le § B1.5.2	GPMR	X	
Haies végétalisées selon le § B1.6	GPMR		X

Pièces jointes :

- Annexe 1 : Plan d'implantation des aménagements
- Annexe 2 : Plan des équipements d'exploitation logistique
- Annexe 3 : Plan des réseaux
- Annexe 4 : Plan de récolement des clôtures ISPS



Pour le Directeur Général
le Directeur de l'Aménagement
Territorial et de l'environnement

X. LEMOINI

01 AOUT 2019

.....



Envoyé en préfecture le 18/12/2020
Reçu en préfecture le 18/12/2020
Affiché le 
ID : 076-200023414-20201218-DPPE_0187-AR



**Convention tripartite portant sur le financement des travaux
de modification des équipements de signalisation du
parking multi-services**

ENTRE LES SOUSSIGNES

Rouen Normandie MÉTROPOLE,

dont le siège est situé 108 allée François Mitterrand, CS 50589, 76006 Rouen Cedex représentée par son Président, Monsieur Nicolas MAYER-ROSSIGNOL, Spécialement habilité à la signature des présentes en vertu d'une

ci-après désignée par les termes « La MÉTROPOLE »

Le Grand Port Maritime de Rouen (GPMR),

dont le siège est situé à ROUEN, 34 Boulevard de Boisguilbert, BP. 4075, 76022 ROUEN CEDEX 3,

Représenté à compter du 19 novembre 2019 par son Directeur Général et Président du Directoire, Monsieur Pascal GABET, dûment habilité par publication au Journal Officiel de l'Arrêté du 18/11/2019 portant nomination du Président du Directoire du GPMR

ci-après désigné par les termes « le GPMR » ou « le bénéficiaire » ou « le Port »

ET

La Société SENALIA Union

dont le siège est situé Presqu'île Elie CS 71133 76175 ROUEN cedex représentée par Monsieur Gilles KINDELBERGER, Directeur Général

Ci-après désignée par les termes « SENALIA »

- La délibération du Conseil de la CREA en date du 16 décembre 2013 relative au partenariat foncier et d'aménagement communautaire "la contribution à l'amélioration des accès au grand port maritime de Rouen",
- La délibération du Conseil de la CREA en date du 10 février 2014 approuvant les termes du partenariat foncier et d'aménagement avec le Grand Port Maritime de Rouen,
- La délibération du Conseil métropolitain en date du 29 juin 2016 approuvant les termes de l'avenant n°1 au partenariat foncier et d'aménagement portant sur la restructuration du parking multiservices ainsi que sur la démolition du Hangar 121,
- La délibération du Conseil de la Métropole en date du 28 février 2019 approuvant les termes de l'avenant n°2 à la convention d'application du partenariat foncier et d'aménagement,
- La délibération du Conseil de Surveillance du GPMR en date du 12 octobre 2018, *approuvant* l'opération d'investissement « Création d'un parking poids lourds associé à l'activité de la Presqu'île Elie » pour un montant de 4,460 M€ HT hors aléas, soit 4,906 M€ HT avec aléas modification qui était constitutive de l'avenant n°2
- La convention de terminal valant autorisation d'occupation du domaine public situé dans la circonscription maritime du Grand Port Maritime de Rouen constitutive de droits réels conformément à l'article L 2122-6 et suivants du Code Général de la Propriété des Personnes Publiques en date du 9 novembre 2016 relative au Terminal Céréaliier de la presqu'île Elie,

Il est exposé ce qui suit,

Rappel du contexte

Par délibération du Conseil en date du 10 février 2014, la Métropole a décidé de conclure un partenariat foncier et d'aménagement, relatif à la réalisation du quartier Rouen Flaubert ainsi qu'à l'amélioration des accès au port avec le Grand Port Maritime de Rouen (GPMR).

En application de cette convention signée le 8 avril 2014, la Métropole et le GPMR se sont concertés afin d'arrêter, par une convention d'application, les modalités techniques et financières de la démolition du Hangar 121 et de la restructuration du parking multi-services.

L'aménagement du quartier Rouen Flaubert a en effet pour conséquence de modifier le fonctionnement et la géométrie du parking poids lourds existant au pied du pont Flaubert en rive gauche (dit « parking multi-services »), assurant la desserte des silos à grains et des activités logistiques associées. Il est par conséquent nécessaire de procéder à la restructuration de cet équipement afin d'en rétablir les fonctionnalités.

Aux termes de la convention d'application du 8 avril 2014 et de ses avenants en date des 13 septembre 2016 et 12 août 2019, il était prévu que ces travaux de restructuration, dont le coût a été arrêté à 4 460 000 € hors taxes et hors aléas, soient assurées sous maîtrise d'ouvrage directe du GPMR et fassent l'objet d'une prise en charge financière par la Métropole, déduction faite des participations obtenues auprès d'autres financeurs, et notamment du Département 76 (Contrat de développement métropolitain).

Il était convenu également que l'ensemble du projet d'aménagement du parking multiservices se ferait sous maîtrise d'ouvrage du GPMR dans le cadre de travaux conjointement définis entre la Métropole et le Port de Rouen dans le Protocole foncier et d'aménagement signé le 8 avril 2014.

Plus précisément, les avenants n°1 & n°2 de ce Protocole (signés les 13/09/2016 et 12/08/2019) prévoyaient que les travaux d'installation des équipements de signalisation et de tri des poids-lourds soient réalisés par le GPMR, et à ce titre ces travaux faisaient partie de l'assiette de dépenses subventionnables par la Métropole.

Or, conformément à la convention de terminal qui est constitutive de droits réels et lie le GPMR à SENALIA, les biens mobiliers tels que les barrières, signalisation dynamique d'exploitation et réseaux associés, appartiennent à l'opérateur.

SENALIA doit donc réaliser à ses frais, les divers équipements de véhicules qui sont impactés par les travaux du quartier Rouen Flaubert et doivent être réinstallés dans le cadre de la restructuration du parking multiservices.

Le coût global de ces travaux de rétablissement chiffré à 300 000 € HT maximum ne peut pas être versé au GPMR et il ne peut pas rester à la charge de SENALIA.

Une indemnisation correspondant au montant des travaux doit donc être versée par la MRN à SENALIA.

ARTICLE 1 : OBJET

La présente convention a pour objet d'associer SENALIA aux modalités d'exécution du Partenariat foncier d'aménagement conclu entre la Métropole et le GPMR en ce qui concerne les travaux de modification des équipements de signalisation et de tri des poids-lourds sur le parking multiservices, qui devaient être initialement réalisés sous maîtrise d'ouvrage du GPMR.

Cette convention précise les modalités d'indemnisation de SENALIA qui assure seule la maîtrise d'ouvrage desdits travaux.

ARTICLE 2 : ENGAGEMENTS DE SENALIA

SENALIA s'engage à réaliser sous sa maîtrise d'ouvrage les opérations et les travaux de renouvellement et d'installation des ouvrages et équipements définis en annexe, conformément à la convention de terminal.

La réalisation de ces travaux s'échelonne de 2019 à 2022.

ARTICLE 3 : ENGAGEMENTS DE LA MRN

La Métropole s'engage à rembourser à SENALIA les coûts engagés par celle-ci dans le cadre de la mise en œuvre des opérations et travaux de renouvellement et d'installation des ouvrages et équipements définis à l'article 2, dans la limite d'un plafond fixé à 300.000 € maximum, à compter du début de dépenses et décaissements par SENALIA, sur ce chantier qui a débuté en 2019.

ARTICLE 4 : MODALITES DE PAIEMENT - JUSTIFICATIFS

Il est convenu que l'indemnisation de la Métropole sera versée en deux fois directement à SENALIA pour un montant maximal de 300.000€ HT.

Si les dépenses présentées sont supérieures à 300 000 € HT, la participation de la Métropole sera de 300 000 € maximum.

Si les dépenses présentées sont inférieures à 300 000 € HT, la participation de la Métropole sera réduite à la hauteur des dépenses réelles justifiées.

Un premier versement aura lieu en 2021 sur la base des frais réels justifiés et pour un montant maximum de 150 000 € HT, récapitulé sur un état global dûment signé et certifié exact par SENALIA.

Un deuxième versement aura lieu pour solde, et dans la d'indemnisation fixée à 300 000 € HT maximum, en 2022 sur la récapitulés sur un état global dûment signé et certifié exact par SE

Envoyé en préfecture le 18/12/2020	limito de d'envoie globale
Reçu en préfecture le 18/12/2020	base des frais justifiés
Affiché le	
ID : 076-200023414-20201218-DPPE_0187-AR	

La Métropole pourra solliciter, à des fins de contrôle, la production de tout justificatif sur simple demande auprès de SENALIA.

Le paiement sera réalisé par virement administratif sur le compte dont les coordonnées sont jointes aux présentes.

ARTICLE 5 : TERME DE L'ENGAGEMENT

Le présent engagement entre la MRN et SENALIA prend fin après l'encaissement des fonds par SENALIA.

ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR

La Métropole se charge de recueillir dans les meilleurs délais les originaux signés de la présente convention qui entrera en vigueur à compter de sa notification par la Métropole à l'ensemble des parties.

ARTICLE 7 : LITIGES

Les parties s'efforceront de trouver une solution amiable à leurs différends. Toutefois, en l'absence de solution amiable, les litiges relatifs à l'exécution des présentes relèveront du Tribunal administratif de ROUEN.

Fait à Rouen, en trois exemplaires originaux, le

**POUR LA METROPOLE,
LE PRESIDENT**

**POUR LE GRAND PORT MARITIME DE ROUEN,
LE PRESIDENT DU DIRECTOIRE**

NICOLAS MAYER-ROSSIGNOL

PASCAL GABET

**Pour SENALIA
Le Président,**

Gilles KINDELBERGER



Envoyé en préfecture le 18/12/2020
Reçu en préfecture le 18/12/2020
Affiché le
ID : 076-200023414-20201218-DPPE_0187-AR



Avenant n°3 au partenariat foncier et d'aménagement portant sur le parking multi-services

ENTRE LES SOUSSIGNES

Rouen Normandie MÉTROPOLE,

dont le siège est situé 108 allée François Mitterrand, CS 50589, 76006 Rouen Cedex représentée par son Président, Monsieur Nicolas MAYER-ROSSIGNOL, Spécialement habilité à la signature des présentes en vertu d'une

ci-après désignée par les termes « La MÉTROPOLE »

Le Grand Port Maritime de Rouen (GPMR),

dont le siège est situé à ROUEN, 34 Boulevard de Boisguilbert, BP. 4075, 76022 ROUEN CEDEX 3,

Représenté à compter du 19 novembre 2019 par son Directeur Général et Président du Directoire, Monsieur Pascal GABET, dûment habilité par publication au Journal Officiel de l'Arrêté du 18/11/2019 portant nomination du Président du Directoire du GPMR

ci-après désigné par les termes « le GPMR » ou « le bénéficiaire » ou « le Port de Rouen »,

Vu

- La délibération du Conseil de la CREA en date du 16 décembre 2013 et déclarant d'intérêt communautaire "la contribution à l'amélioration des accès au grand port maritime de Rouen",
- La délibération du Conseil de la CREA en date du 10 février 2014 approuvant les termes du partenariat foncier et d'aménagement avec le Grand Port Maritime de Rouen,

- La délibération du Conseil métropolitain en date du 29 juin 2016 approuvant les termes de l'avenant n°1 au partenariat foncier et d'aménagement portant sur la restructuration du parking multiservices ainsi que sur la démolition du Hangar 121
- La délibération du Conseil de la Métropole en date du 28 février 2018 approuvant l'avenant n°2 à la convention d'application du partenariat foncier et d'aménagement,
- La délibération du Conseil de Surveillance du GPMR en date du 12 octobre 2018, *approuvant* l'opération d'investissement « Création d'un parking poids lourds associé à l'activité de la Presqu'île Elie » pour un montant de 4,460 M€ HT hors aléas, soit 4,906 M€ HT avec aléas modification qui était constitutive de l'avenant n°2
- La convention de terminal valant autorisation d'occupation du domaine public situé dans la circonscription maritime du Grand Port Maritime de Rouen constitutive de droit réel conformément à l'article L 2122-6 et suivants du Code Général de la Propriété des Personnes Publiques en date du 9 novembre 2016 relative au Terminal Céréaliier de la presqu'île Elie,

Envoyé en préfecture le 18/12/2020
Reçu en préfecture le 18/12/2020
Affiché le
ID : 076-200023414-20201218-DPPE_0187-AR

Il est exposé ce qui suit,

Rappel du contexte

Par délibération du Conseil en date du 10 février 2014, la Métropole a décidé de conclure un partenariat foncier et d'aménagement, relatif à la réalisation du quartier Rouen Flaubert ainsi qu'à l'amélioration des accès au port avec le Grand Port Maritime de Rouen (GPMR).

En application de cette convention signée le 8 avril 2014, la Métropole et le GPMR se sont concertés afin d'arrêter, par une convention d'application, les modalités techniques et financières de la démolition du Hangar 121 et de la restructuration du parking multi-services.

L'aménagement du quartier Rouen Flaubert a en effet pour conséquence de modifier le fonctionnement et la géométrie du parking poids lourds existant au pied du pont Flaubert en rive gauche (dit « parking multi-services »), assurant la desserte des silos à grains. Il est par conséquent nécessaire de procéder à la restructuration de cet équipement afin d'en rétablir les fonctionnalités.

Aux termes de la convention d'application du 8 avril 2014 et de ses avenants en date des 13 septembre 2016 et 12 août 2019, il était prévu que ces travaux de restructuration, dont le coût a été arrêté à 4 460 000 € hors taxes et hors aléas, soient assurées sous maîtrise d'ouvrage directe du GPMR et fassent l'objet d'une prise en charge financière par la Métropole, déduction faite des participations obtenues auprès d'autres financeurs, et notamment du Département 76 (Contrat de développement métropolitain).

Il était convenu également que l'ensemble du projet d'aménagement du parking multiservices se ferait sous maîtrise d'ouvrage du GPMR dans le cadre de travaux conjointement définis entre la Métropole et le Port de Rouen.

Or les travaux d'installation des équipements de signalisation et de tri des poids-lourds, équipement propriété de SENALIA, occupant du domaine public portuaire, prévus dans le cadre de ce réaménagement, doivent être réalisés non pas par le GPMR mais directement par SENALIA pour son propre compte.

En effet, conformément à la convention de terminal qui lie le GPMR à SENALIA, les biens mobiliers tels que les barrières, signalisation dynamique d'exploitation et réseaux associés, appartiennent à l'opérateur. SENALIA doit donc réaliser à ses frais, les divers équipements de signalisation et de tri de véhicules qui sont impactés par les travaux de Rouen Flaubert et doivent en conséquence être renouvelés et réinstallés dans le cadre de la restructuration du PMS.

SENALIA sera donc maître d'ouvrage de ces travaux. Les avenants n°1 & et n°2 (signés les 13/09/2016 et 12/08/2019) prévoyaient que ces travaux d'installation des équipements de signalisation et de tri des poids-lourds soient réalisés par le GPMR, et à ce titre ces travaux faisaient partie de l'assiette de dépenses subventionnables par la Métropole. Ils doivent donc être amendés.

Le coût global de ces travaux de rétablissement ne peut rester à la charge de SENALIA. Une indemnisation correspondant au montant des travaux doit donc être versée.

Le Port n'effectuant plus ces aménagements, il ne peut percevoir cette subvention chiffrée à 300 000 € HT maximum.

Par suite, les co-financements de la Métropole, relatifs à ces travaux et équipements spécifiques seront modifiés selon les modalités suivantes :

- un avenant n°3 conclu entre la MRN et le GPMR pour minorer la fraction correspondante des subventions qui ne peut être directement versée au port de Rouen, objet des présentes,
- une convention financière tripartite signée entre la MRN, le GPMR et SENALIA, actant la prise en charge financière par la MRN des travaux d'installation des équipements de signalisation et de tri des poids-lourds.

ARTICLE 1 : OBJET de l'Avenant n°3

Le présent avenant prend en compte les répercussions financières de la réalisation par Sénalia des travaux d'installation des équipements de signalisation et de tri des poids-lourds et leur retrait des travaux d'aménagement réalisés initialement sous maîtrise d'ouvrage du GPMR.

ARTICLE 2 : DETERMINATION des investissements prévisionnels

Les dispositions initialement prévues dans l'article 2 de l'avenant n°2 étaient les suivantes :

Les travaux relatifs à l'aménagement du parking se décomposent ainsi :

Création du parking Poids Lourds

- | | | |
|---|--|------------------|
| ○ | Travaux de voiries, dont mesures d'accélération : | 2 600 000 € |
| ○ | Aiguilles ferroviaires et passages à niveau : | 500 000 € |
| ○ | Travaux de renforcement sous voirie : | 775 000 € |
| ○ | Evolutions/ modifications d'équipements de signalisation & tri des PL | 300 000 € |
| ○ | Frais d'études externalisées et de frais internes de FESI | |

285000 €

(FESI : Frais d'Etudes et de Suivi des Investissements)

Total estimatif travaux parking (montant actualisé sans aléas) **4.460 k€ HT**

*Les dépenses prévisionnelles s'élèvent donc à **4.460 k€ HT hors aléas**.*

Les travaux directement liés à la création du parking Poids lourds (P-L), sous maîtrise d'ouvrage du GPMR feront l'objet d'un fonds de concours par la Métropole au profit du Port de Rouen conformément au montant figurant à l'article 3.

Dans le cadre du présent avenant, les nouvelles dispositions qui s'appliquent désormais sont les suivantes :

Les travaux relatifs à l'aménagement du parking se décomposent ainsi :

Création du parking Poids Lourds à la charge du GPMR

- | | | |
|---|---|-------------|
| ○ | Travaux de voiries, dont mesures d'accélération : | 2 600 000 € |
| ○ | Aiguilles ferroviaires et passages à niveau : | 500 000 € |

- Travaux de renforcement sous voirie :
- Frais d'études externalisées et de frais internes de F
(FESI : Frais d'Etudes et de Suivi des Investissements)
(non subventionnables)

Envoyé en préfecture le 18/12/2020 €
 Reçu en préfecture le 18/12/2020 €
 Affiché le
 ID : 076-200023414-20201218-DPPE_0187-AR

Equipements de signalisation & tri des PL à la charge de SENALIA 300 000 € HT

Total estimatif travaux parking (montant actualisé sans aléas) 4 460 000 € HT

Les dépenses prévisionnelles globales s'élèvent donc à **4.460 k€ HT hors aléas**.

Les travaux directement liés à la création du parking Poids lourds, sous maîtrise d'ouvrage du GPMR pour un montant de 4.160 k€ HT feront l'objet d'une subvention par la Métropole au profit du Port de Rouen conformément au montant figurant à l'article 3.

Les travaux de signalisation et d'équipement de tri des poids-lourds sont réalisés sous maîtrise d'ouvrage de SENALIA et font l'objet d'une convention tripartite distincte.

Par ailleurs, le réaménagement du parking poids-lourds a nécessité, au préalable, la démolition du hangar 121. Ces travaux de démolition, assurés par l'Etablissement Public Foncier de Normandie à la demande de la Métropole, ont entraîné des frais administratifs qui ont été pris en charge par le GPMR, propriétaire du terrain.

Ces frais, d'un montant de 12 473,59 € TTC (10 394,66 € HT) (frais de géomètre de 984 € TTC ; frais d'acte de rétrocession du hangar 121 par le GPMR de 530,46 € TTC ; remboursement des frais d'acte d'acquisition du Hangar 121 payés par l'EPFN de 10 959,13 € TTC), sont éligibles au fonds de concours de la Métropole, conformément à l'article 3 de l'avenant n°1. Ils seront rattachés aux travaux du parking Poids-Lourds sous maîtrise d'ouvrage du GPMR.

ARTICLE 3 : PLAN de FINANCEMENT prévisionnel

Les dispositions prévues dans l'art 3 de l'avenant n°2 sont modifiées comme suit :

La dépense prévisionnelle totale engagée par le GPMR étant évaluée à **4.160 k€ HT hors aléas** pour la création du parking Poids Lourds, le plan de financement est établi comme suit :

Nature des travaux	Dépenses estimées	Recettes prévisionnelles	
Création du parking Poids Lourds - GPMR	4.160 k€ hors aléas	Métropole	2 804 k€
		Département 76	1 356 k€
Total	4.160 k€ hors aléas		4.160 k€

Conformément à l'article 4-IV de la Convention de partenariat foncier et d'aménagement relatif au quartier Rouen-Flaubert, la MÉTROPOLE s'engage à verser au GPMR une subvention égale au coût des études & travaux, et des FESI correspondants, déduction faite de la subvention du Département 76.

Ces montants sont des valeurs estimatives prévisionnelles qui pourraient être majorées de + 5% lors de la réalisation effective du chantier, en cas d'aléas techniques ou contraintes d'exploitation. Il est proposé d'intégrer dans les dépenses éligibles à la subvention ces **possibles aléas à hauteur de + 5 %**, soit un montant maximum de $4.160 + 208 = 4.368$ k€ HT.

Par suite, le montant de la subvention versée par la Métropole sera ajusté « automatiquement » à la hausse en fonction des coûts réels du projet, dans la limite de + 5 % de dépassement, soit un ajustement de + 208 k€.

La complexité du chantier pourrait entraîner des coûts réels au-delà de + 5 %, en cohérence avec la gouvernance du GPMR, qui fixe une limite aux estimations prévisionnelles.

Dans l'hypothèse où les coûts réels dépasseraient les montants prévisionnels prévus au présent avenant, au-delà du dépassement autorisé de + 5 %, un accord express de la Métropole sera demandé, qui devra délibérer.

Il est précisé que les **éclairages** prévus sur la zone du Parking multi-services ont été modifiés par rapport au projet initial.

Ces équipements n'étant plus innovants et étant réalisés hors délai, ils ne sont plus éligibles aux subventions de la Caisse des Dépôts et Consignations, comme cela était envisagé dans l'avenant n°1. Les coûts d'éclairage du parking sont bien compris dans les 4.160 k€ (hors aléas) de création du parking.

Le Grand Port Maritime de Rouen s'engage à solliciter tout financeur éventuel, en particulier le **Département de Seine-Maritime** pour bénéficier des subventions pour cette opération prévue à la fiche n°3.4 du contrat de développement métropolitain à hauteur de 35 % de la dépense H.T. éligible.

Le GPMR informera régulièrement la Métropole Rouen Normandie des démarches engagées et des éventuelles difficultés rencontrées. Si le port de Rouen ne sollicite pas la subvention, la Métropole pourra diminuer sa participation au maximum de la subvention non sollicitée. Afin de ne pas être pénalisé notamment en cas de réponse négative du financeur sollicité, le GPMR devra fournir les documents justifiant ses demandes à la Métropole.

De ce fait, la participation de la Métropole s'établit à **2.804 k€** par rapport au montant hors aléas, sauf si la subvention allouée par le Département 76 est moins importante que prévue. Sous réserve du respect par le GPMR des obligations qui lui sont imposées en matière de sollicitation des autres financeurs potentiels, la Métropole comblera financièrement la différence, dans la limite du montant des travaux prévus au plan de financement. Dans ce cas, le plan de financement sera actualisé et soumis à l'approbation du Conseil.

ARTICLE 4 : AUTRES DISPOSITIONS

Tous les articles des avenants n°1 et n°2 à la Convention de Partenariat Foncier et d'Aménagement relatif au quartier Rouen-Flaubert et signés respectivement le 13/09/2016 et le 12/08/2019, qui ne sont pas modifiés par le présent avenant n°3, restent inchangés.

ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR

La Métropole se charge de recueillir dans les meilleurs délais les originaux signés du présent avenant. Ce dernier entrera en vigueur à compter de sa notification par la Métropole.

Fait à Rouen, en trois exemplaires originaux, le

**POUR LA METROPOLE,
LE PRESIDENT**

**POUR LE GRAND PORT MARITIME DE ROUEN,
LE PRESIDENT DU DIRECTOIRE**

NICOLAS MAYER-ROSSIGNOL

PASCAL GABET