



Compte rendu du CST du 21/11/2024

2 : Organisation des services de la Métropole Aix-Marseille-Provence – Ajustements – Pour avis

Résumé du dossier :

Le présent rapport a pour objet de présenter des ajustements organisationnels effectifs **au 1er février 2025**, qui concernent la DGD Amélioration du Cadre de Vie, la DGD Aménagement Durable, Habitat, Inclusion et Cohésion Territoriale, la DGD Mobilités Durables, Infrastructures et Voirie, la DGD Transition Environnementale, Eau, Culture et Sport, la Direction Générale des Services (DGD Transformation et Valorisation du Cadre de Vie, le Pôle Ressources Humaines, le Pôle Finances et le Secrétariat Général, ...).

Le point de vue de la FSU :

Certes, ce n'est pas aux syndicats de dicter une organisation, mais ses conséquences sur l'exécution du service public, les services rendus aux citoyens et les conditions de travail des agents relèvent bien du champ des élus du personnel.

C'est pourquoi, nous souhaiterions tout d'abord, alerter sur les difficultés que rencontre la DGD ADHICT.

A ce jour encore, un grand nombre de postes ne sont toujours pas pourvus et beaucoup de nos collègues se retrouvent en grande difficultés pour exercer leur mission car en sous-effectifs.

La **FSU** ne comprend pas comment et pourquoi ce problème perdure, s'aggrave même par endroit et ne trouve pas de solution plus rapidement, il en va du bien-être au travail des agents de cette DGD.

Ensuite, La **FSU** souhaiterait porter une saisine d'agents de la DGD TEECSE concernant la disparition du pôle culture et sport. Remplacé par deux directions déjà existantes alors que de tous les pôles existants, il était celui qui comprenait le plus d'agents. Nous espérons, quant à nous, que la réactivité et l'écoute que nous avons avec ce pôle sera maintenu afin de préserver cet excellent dialogue social.

Pour finir, nous voudrions attirer l'attention sur le calibrage des différentes cellules hiérarchiques sur lesquelles reposent quelquefois des changements d'organisations.

En effet, il n'est pas compréhensible de retirer, par exemple, une division à un encadrant dont on augmente le périmètre d'intervention pour des raisons d'effectif insuffisant, alors que par ailleurs la métropole publie une offre d'emploi pour une division avec deux fois moins d'agents.

Il est aisément compréhensible que ce problème suscite incompréhension et injustice auprès des collègues concernés.

La FSU a voté : ABSTENSION



3 : Transfert de personnels - Pour avis

Résumé du dossier :

Ce rapport concerne le transfert des équipements sportifs situés à Aix en Provence, le centre équestre de Miramas et la Filière Argile à Aubagne à leur commune de rattachement.

Le point de vue de la FSU :

Pas d'intervention pour les équipements sportifs d'Aix en Provence et le centre équestre de Miramas.

Concernant le transfert de l'activité de la filière Argile à la commune d'Aubagne, les agents concernés regrettent le manque d'accompagnement de la part de la Métropole pour leur faire des propositions de postes au sein de notre collectivité car ils auraient préféré y rester.

La FSU a voté : POUR les équipements sportifs d'Aix en Provence et le centre équestre de Miramas et ABSTENSION pour la filière Argile d'Aubagne

4 : Reprise en Régie directe de la piscine « Cap Provence » de Cassis – Pour avis

Résumé du dossier :

Le 19 mars 2024, la Métropole Aix-Marseille-Provence a informé la société Vert Marine de son souhait de ne pas publier un nouvel appel d'offres pour le renouvellement d'un contrat de Délégation de Service Public (DSP) afin de reprendre en gestion directe de l'équipement Cap Provence et de l'intégrer dans le réseau des équipements aquatiques métropolitains existants.

Compte tenu des délais restreints et de la nécessité de pouvoir éprouver le fonctionnement actuel de la piscine pour établir une vision consolidée d'une organisation optimale, il a été convenu de :

- *Transférer les agents permanents sous contrat (temps complet ou partiel) ;*
- *Identifier les postes précis de chacun des agents transférés selon le référentiel métropolitain ;*
- *Identifier les besoins supplémentaires permettant le fonctionnement de la piscine pour compenser les contrats de vacation à la demande mise en place par le délégataire ;*
- *Prévoir le nombre d'ATA nécessaire pour cette compensation.*

Il est convenu de définir au cours du premier semestre 2025, le caractère pérenne de ces besoins et de créer les postes supplémentaires permanents à la délibération de Juin 2025.

Concernant l'organisation du temps de travail, les agents seront soumis au même cadre que celui qui a été fixé lors de la dernière délibération du temps de travail des agents des piscines de juin 2024.

Le point de vue de la FSU :

Comme le rapport le souligne, cette intégration, vu les délais, n'a pas facilité les choses pour les services de la métropole et pour les agents concernés.

Néanmoins nous désirons remercier la direction des piscines et la direction du parcours de l'agent pour leur disponibilité, leur écoute et l'état d'esprit qui a régné lors des entretiens individuels.



Même s'il reste encore quelques incertitudes la période des six premiers mois devrait accorder le temps nécessaire à la direction des piscines pour apporter les ajustements nécessaires afin de répondre aux défis organisationnels tout en améliorant l'offre de service public à la population.

La FSU a voté : POUR

5 : Définition, durée et organisation du temps de travail des agents de la Métropole Aix-Marseille-Provence - Définition des cycles de travail spécifiques pour certains postes au regard des nécessités de service (additif n°14) - Pour avis

Résumé du dossier :

Ce rapport concerne :

- Les gardes nature et le coordinateur des maisons d'accueil du Grand Site Concors Sainte-Victoire ;
- L'évolution de l'organisation de travail des agents de logistique de la Direction des Assemblées ;
- Les agents de l'unité propreté de la Direction des Capitaineries ;
- Le Pôle Amélioration du Cadre de Vie.

Le point de vue de la FSU :

Si l'organisation du temps de travail des gardes nature repasse aujourd'hui sur la formule précédente ce n'est pas de la volonté profonde des agents, qui se sont exprimés majoritairement contre car ils n'y trouvaient pas de latitude et de flexibilité pour organiser leur vie familiale, ni même celle de la hiérarchie qui se voit en quelque sorte contrainte par pragmatisme.

En effet, le cœur du problème réside depuis le 1^{er} janvier 2017 dans le manque d'effectifs puisque le nombre de gardes nature a été réduit d'un tiers, passant de 12 à 8, quand dans le même temps le périmètre placé sous leur responsabilité a accru de plus d'un tiers, passant de 36 000 à 50 000 hectares et près de 1 500 000 usagers à renseigner et sécuriser sur les 2 massifs forestiers d'espaces naturels qu'ils couvrent.

Pour rappel, au département, la surveillance du parc des calanques ne mobilise pas moins de 70 agents de catégorie B, sur une formule en 5/2, pour un espace plus restreint.

Dès lors, si l'aménagement du temps de travail permet en l'espèce de répondre à la nécessité du moment il ne peut être une solution viable dans le temps car il implique une réelle contrainte pour les agents dont l'un d'eux va devoir repasser sur un temps partiel à 80 % pour s'occuper de ses enfants.

C'est pourquoi la **FSU** demande qu'il soit véritablement envisagé le recrutement de gardes forestiers afin de permettre à ce service de maintenir la qualité du service au public qui malheureusement, si rien n'est fait, pourrait s'en trouver diminué.

La FSU a voté : ABSTENTION pour l'ensemble des sous-dossiers



6 : Durée et organisation du temps de travail des fonctions assujetties à des sujétions particulières de la Métropole Aix-Marseille-Provence Reconnaissance et qualification de la bonification relative à la délibération n° FAG 153 4970/18/CM du 13 décembre 2018 - (additif n°8) - Pour avis

Résumé du dossier :

La mise en place des cycles de travail spécifique est accompagnée d'une phase de retour d'expérience, qui a permis de proposer des adaptations. Sur l'unité d'Aubagne, ce retour d'expérience s'est concrétisé par l'organisation d'un vote pour établir l'équilibre entre les besoins de service et la volonté des agents.

A l'issue, il apparaît aujourd'hui nécessaire d'adapter les cycles créés aux réalités de terrain.

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration.

La FSU a voté :

7 : Dérogation au contingent d'heures supplémentaires de personnels enseignants du CFA pour l'année scolaire 2024-2025 - Pour avis

Résumé du dossier :

Le CFA est amené à augmenter son volume horaire de formation pour répondre à la hausse des effectifs estimée à plus de 1050 apprentis entre 2024 et 2025.

Cette hausse du volume d'activité entraîne la création de groupes de formation supplémentaires et de facto un besoin accru de professeurs dans certaines matières.

Des recrutements de professeurs contractuels sur la rentrée 2024 ont été effectués (en carrosserie, anglais, esthétique, pâtisserie, mathématiques, mécanique) mais d'autres (analyse fonctionnelle structurelle) sont restés infructueux au regard de profils non adaptés ou d'absence de candidatures.

Le rapport concerne les matières suivantes : la mécanique, l'analyse fonctionnelle structurelle et la carrosserie / peinture et la boulangerie.

Le point de vue de la FSU :

En comparaison avec le rapport de l'année dernière, on peut constater que certaines matières ont disparu comme la cuisine, le service en restaurant et l'anglais et l'apparition d'une qui est l'analyse fonctionnelle structurelle.

De manière globale, on note une baisse des heures supplémentaires au sein du CFA.

Cependant, pour la spécialité « carrosserie / peinture » le nombre d'heures supplémentaires par agent a augmenté contrairement aux effectifs qui sont en baisse avec 1 agent en moins. Il est noté également dans ce rapport que le nombre d'heures à +25h supplémentaires pour un agent est de 10 mois alors que la période de référence s'étend du 1^{er} octobre 2024 au 30 juin 2025 (9 mois) !

En boulangerie pâtisserie, le nombre d'heures supplémentaires explose en étant presque multiplié par 2 (1,79 très exactement).



Le rapport du CST du 12 juin 2024 concernant les heures supplémentaires en période d'examen pour ces mêmes matières sur 2 mois étaient respectivement de :

- 288h pour la carrosserie
- 96h pour la boulangerie pâtisserie

Soit un volume total pour 2024 et en prévisionnel, de 1158h supplémentaires pour la carrosserie et 444h pour la boulangerie pâtisserie.

Se posent alors plusieurs questions :

- Le nombre d'heures supplémentaires étant limité à 25h par mois, est-ce que cette délibération va passer au contrôle de légalité ?
- Ne risque-t-on pas de faire face à un syndrome d'épuisement, d'accidents du travail ou des risques psychosociaux au sein de ces matières ?
- Serait-il possible d'avoir le nombre d'heures effectuées au niveau de ces matières s'il vous plait ?

La FSU a voté : POUR

8 : Approbation du régime indemnitaire RIFSEEP métropolitain – Mise à jour de l'annexe 2 – Pour avis

Résumé du dossier :

Au regard de la vie de l'institution, de l'évolution de ses métiers et de ses postes ainsi que du travail conduit depuis la mise en œuvre du régime indemnitaire RIFSEEP métropolitain au 1er mars 2024, en termes de gestion des emplois et des compétences au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence, le présent rapport a pour objet de modifier l'annexe n° 2, relative à la classification des postes métropolitains dans les groupes et sous-groupes RIFSEEP.

Cette actualisation consiste en l'intégration de nouveaux intitulés de postes dans la classification, ainsi que des modifications de classement de certains postes dans les différents sous-groupes de fonction.

Le point de vue de la FSU :

La **FSU** se félicite du passage sur un socle supérieur des métiers techniques des piscines, des garages et de l'eau.

Ce sont des dossiers que nous avons portés mais qui n'ont pu aboutir qu'avec la reconnaissance et l'intelligence de l'administration et de nos interlocuteurs que nous saluons ici.

La FSU a voté : POUR

9 : Rapport sur les primes et indemnités hors RIFSEEP – Pour avis

Résumé du dossier :

Pour les agents qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP, il s'agit de la délibération FAG 088-3107/17/CM du 14 décembre 2017, modifiée par la délibération FBPA-125-15380/23/CM du 7 décembre 2023 portant modification du régime indemnitaire applicable aux agents métropolitains relevant de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves.



Entrent dans cette catégorie :

- les professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PEA) et les assistants territoriaux d'enseignement artistique (ASEA),
- les professeurs et professeurs hors classe de CFA.

En outre, les agents relevant de cette catégorie se sont vu reconnaître par la délibération susmentionnée du 14 décembre 2017 l'octroi, le cas échéant, d'une indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement. Indemnité, à laquelle s'ajoute en vertu de la délibération n°2004-A048 du 6 février 2004, pour les professeurs de CFA une indemnité venant rémunérer leurs rencontres avec les employeurs des apprentis.

Dans ce cadre, il est donc proposé :

- D'une part, de redéfinir le cadre d'application des primes et indemnités versées aux agents ne relevant pas du RIFSEEP ;
- Et d'autre part, de l'étendre aux professeurs de CFA recrutés en qualité de contractuel en l'absence de cadre d'emplois correspondant.

Ces dispositions prendront effet à compter du 1er mars 2025.

Le point de vue de la FSU :

Pas de déclaration.

La FSU a voté : POUR

10 : Actualisation de la liste des emplois portant attribution de logement par nécessité absolue de service sur le territoire métropolitain - Pour avis

Résumé du dossier :

Conformément à l'article R.2124-65 du CG3P, « une concession de logement peut être accordée par nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate ».

Considérant la reprise en gestion interne par la Métropole de l'activité de la piscine Cap Provence de la commune de Cassis à compter du 1er janvier 2025, il convient de modifier la liste des emplois pouvant justifier l'attribution d'un logement par nécessité absolue de service afin d'intégrer l'emploi de gardien de cette piscine.

Le point de vue de la FSU :

En 2021, la mission de gardiennage du Domaine de la Font de Mai avait été supprimée.

A l'époque, la **FSU** avait rencontré le président Mr PEROTTINO de l'ex Conseil de Territoire du pays d'Aubagne, afin de lui faire part de son incompréhension face à cette décision.

Nous nous félicitons donc que l'administration, via ce Comité Social Territorial, repositionne un gardien sur ce site d'exception.

La FSU a voté : POUR



11 : Actualisation de la charte de déontologie – *Pour avis*

Résumé du dossier :

Il est proposé de soumettre à l'avis des membres du Comité Social Territorial l'actualisation de la charte déontologique des agents métropolitains.

Le point de vue de la FSU :

Nous accueillons favorablement la charte de déontologie qui nous est présentée à l'occasion de ce CST.

Ce travail gagne à être connu par l'ensemble des agents afin de réduire les risques de collusion liés à leur méconnaissance.

C'est pourquoi nous demandons qu'une diffusion de cette charte puisse être faite en direction de l'ensemble des agents de la Métropole.

Une communication appuyée en direction des DRC et de l'encadrement pourrait être faite via des campagnes de sensibilisation.

Enfin, dans la brochure pour les nouveaux arrivants, il paraît nécessaire de faire mention de l'existence de cette charte.

La FSU a voté : POUR

12 : Période de fermeture aux publics – *Pour avis*

Résumé du dossier :

Concerne :

- *Les périodes de fermeture au public de l'Université du Temps Libre 2025 ;*
- *La fermeture des médiathèques intercommunales Aix Marseille-Provence les mardis 24 et 31 décembre 2024 ;*
- *La période de fermeture au public du Centre de Formation d'Apprentis Métropolitain Campus des Métiers pour l'année scolaire 2024-2025.*

Le point de vue de la FSU :

Les périodes de fermeture au public d'équipements relèvent généralement du bon sens ou de l'obligation et il arrive aussi que la demande émane d'un besoin exprimé par la majorité du personnel concerné.

Or, il s'avère que ces fermetures, si elles ne sont pas anticipées de longues dates, comme c'est le cas ici pour les médiathèques, peuvent mettre en difficulté des agents qui n'ont plus les crédits de Congés Annuels ou RTT suffisants ou qui souhaitaient tout simplement les placer sur leur Compte Epargne Temps ;



La **FSU** remercie l'administration pour avoir rapidement apporté des solutions aux agents placés dans ces situations mais apprécierait, à l'avenir, si possible et pour pallier à toute éventualité, une meilleure anticipation de la part des gestionnaires d'équipements.

La FSU a voté : POUR

**13 : Nouvelles modalités de participation de la Métropole Aix Marseille-Provence au financement de la Protection Sociale Complémentaire des agents.
Répartition santé/prévoyance - Pour avis**

Résumé du dossier :

Soucieuse de poursuivre le soutien au pouvoir d'achat des agents métropolitains, et de les inciter à souscrire une couverture santé et prévoyance, la Métropole propose de réévaluer les participations financières dans la limite des montants de cotisation payées par chaque agent dans le cadre de contrats labellisés.

- *Pour les agents souscrivant aux deux garanties santé et prévoyance, la participation de la Métropole à la protection sociale complémentaire est réévaluée à 72 euros et comprend désormais une participation métropolitaine minimum incompressible de 7 euros pour le risque prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2025 ainsi qu'une participation métropolitaine minimum incompressible de 15 euros pour le risque santé à compter du 1^{er} janvier 2026 ; dans la limite du montant des cotisations payées par chaque agent.*
- *Pour les agents ne souscrivant qu'à l'une des garanties santé ou prévoyance, le maintien de la participation forfaitaire mensuelle à hauteur de 65 € maximum pour la couverture de la garantie santé ou prévoyance souscrite, dans la limite du montant de la cotisation payée par chaque agent.*

Le point de vue de la FSU :

Les nouvelles modalités de participation de la métropole Aix-Marseille-Provence au financement de la Protection Sociale Complémentaire sont une belle chose qui devrait sur le principe permettre à un plus grand nombre d'agents et plus particulièrement la proportion la plus exposée et la moins privilégiée de bénéficier d'une meilleure couverture sociale et d'une prévoyance.

Oltre le fait d'avoir maintenu son haut niveau de participation, l'administration a pris l'engagement de sanctuariser le plafond de 65 euros pour la souscription d'un contrat labellisé indifférencié santé ou prévoyance et de le porter à 72 euros pour la souscription de deux contrats labellisés distincts santé ET prévoyance.

Seule ombre au tableau, le fait que certains organismes profitent de l'aubaine et de la mise en œuvre du décret d'application, pour modifier les termes de leurs contrats de prévoyance et rehausser considérablement leurs tarifs.

Certes cette problématique n'est pas imputable à la collectivité mais désormais pour une partie des agents, les 7 à 65 euros, dont ils pourraient bénéficier, suivant le cas, ne leur permettent plus de couvrir l'augmentation des tarifs qui leur sont proposés pour leur contrat labellisé de prévoyance et quant à l'autre partie elle ne peut tout simplement pas souscrire de contrat sans mettre la main à la poche.



Pour la **FSU**, la solution d'une prévoyance pour tous passera donc très probablement par un contrat de groupe ; c'est dans cette optique qu'il faut sûrement s'inscrire et travailler.

La FSU a voté : POUR

14 : Présentation du Rapport Social Unique 2023 – Pour avis

Résumé du dossier :

La présentation du Rapport Social Unique est une obligation réglementaire annuelle compilant les données relatives aux politiques de ressources humaines autour des thématiques suivantes : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunération, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de qualité de vie au travail, ...

Le point de vue de la FSU :

Depuis 2020, on constate une baisse des effectifs de fonctionnaires de l'ordre de 5% alors que sur la même période les contractuels non permanents ont augmenté de 33% et les contractuels permanents de 15% malgré une baisse en 2022. Sur la seule année 2023 il s'est opéré une hausse de 17%.

La répartition par rapport aux catégories, grades et statuts entre 2022 et 2023 montre pour les fonctionnaires des chiffres quasiment équivalents alors que pour les contractuels on relève une hausse des catégories des catégories C avec +7 points, beaucoup plus légère pour les catégories B et une baisse pour les catégories A de 7 points.

La pyramide des âges nous alerte une fois de plus sur le vieillissement de la population des fonctionnaires depuis 2020. Se pose de facto la question du renouvellement des postes et de l'anticipation des recrutements.

La masse salariale, augmente de 8 % malgré une baisse des dépenses de fonctionnement de 7% entre 2020 et 2023 : on ne peut nier les efforts faits par la métropole pour ses agents. En 2020, le rapport de la masse salariale sur les dépenses de fonctionnement était de l'ordre de 13,3% et en 2023, il était proche de 15,5.

Concernant la rémunération, et si les indicateurs sont à prendre avec toutes les précautions qui s'imposent, la part des primes est plus importante sur l'ensemble des contractuels avec une différence de 7 points alors qu'en 2022 elle n'était que de 3.5. Néanmoins, la rémunération moyenne des contractuels qu'elle que soit la catégorie reste inférieure à celle des fonctionnaires toutes filières réunies.

Les mouvements de personnels en entrée ne font pas apparaître les détachements : est-ce un oubli ?

Pour ceux des départs, on a une baisse des départs à la retraite (coucou la réforme de retraite !) de 15 points ! Les fins de contrats augmentent de 7 points et le taux de démission a doublé. Quid des mises en disponibilité ?

Nous regrettons la baisse significative des agents permanents ayant suivi une formation au cours de l'année 2023 (33% en moins) ! Nous regrettons l'absence du tableau évolution du nombre d'agents et du nombre de jours de formation qui a été proposé dans le RSU 2022.



Au niveau du parcours professionnel, par rapport à 2022, on note une hausse de la promotion interne au niveau des hommes et des femmes mais une baisse de 4 pts pour les femmes au niveau des avancements de grades ceci pouvant peut-être s'expliquer par la forte proportion d'hommes dans les métiers techniques à forte pénibilité liés aux compétences de la métropole.

De manière plus globale, entre 2022 et 2023 pour les conditions et la qualité de vie au travail, nous constatons une baisse certaine de l'évolution du nombre de jours d'absence tout motif médical confondu. Il est à noter une baisse des bénéficiaires du temps partiel dans les catégories A et B et une légère hausse pour les catégories C.

Enfin, pour le télétravail, on ne peut que constater le plébiscite de ce dispositif avec une hausse de 42% entre 2022 et 2023. La part des femmes augmentant de 4% et celle des hommes baissant de 4%.

La FSU a voté : ABSTENTION

15 : Plan d'action en faveur de l'égalité femmes/hommes – Pour avis

Résumé du dossier :

Le nouveau plan métropolitain en faveur de l'égalité femmes-hommes 2024-2026, s'inscrit dans la continuité du précédent, avec une ambition renouvelée de renforcer tant les politiques externes qu'internes de la collectivité autour de 3 axes :

- 1. Développer une culture de l'égalité femmes - hommes,*
- 2. Renforcer l'égalité femmes-hommes à travers les politiques publiques métropolitaines,*
- 3. Consolider l'exemplarité de la Métropole : ressources humaines, achats publics et subventionnements responsables.*

Le point de vue de la FSU :

Ce rapport annuel égalité Femmes / Hommes qui nous est soumis ne nécessite pas de notre part d'intervention particulière tant son constat est relativement précis sur les éventuelles problématiques existantes, les raisons auxquelles elles sont liées et les mesures de corrections envisagées, à travers le Plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026.

D'ailleurs, les explications fournies dans le rapport et par Madame GONCALVES GUERRA CAMARA lors de la réunion préparatoire sur les raisons de l'obtention de la note de 70/100 par la Métropole en-deçà des 75/100 sont de notre point de vue convaincantes.

Pour autant, au-delà même de ce rapport, nous pensons que notre établissement public pourrait ouvrir un espace de discussion avec les partenaires sociaux afin d'améliorer la vie de nos collègues femmes dans leur quotidien comme par exemple :

- La mise en place des congés menstruels pour lever le tabou sur les règles et améliorer le bien-être au travail
- D'installer des distributeurs gratuits de protection périodique dans les locaux métropolitains
- De proposer plus de flexibilité du travail, pour faciliter le quotidien des parents, des proches aidants



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

18—20 avenue Robert Schuman - 13002 Marseille
06 42 72 98 85 fsu.territoriale@ampmetropole.fr

- De mettre un terme aux réunions de travail au-delà de 17h pour rééquilibrer vie professionnelle et vie privée (au même titre que le droit à la déconnexion)

La FSU a voté : POUR

16 : Rapport annuel 2023 sur la situation métropolitaine en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Pour information

Résumé du dossier :

Le plan d'actions égalité femmes-hommes 2021-2023 comportait 35 perspectives définies et envisagées en étroite collaboration avec les différents vice-présidents et les services métropolitains. Le présent rapport expose un bilan des mesures, actions et projets qui ont été développés sur cette période.

Dans la dernière section du rapport sont listées les 36 perspectives d'actions et mesures qui composent le plan métropolitain en faveur de l'égalité femmes-hommes 2024-2026. Résultant d'une démarche collaborative et partagée par les directions et services métropolitains, sous l'impulsion de la mission égalité femmes-hommes, ce nouveau plan s'articule en trois axes cités dans le précédent rapport.

Le point de vue de la FSU :

Déclaration conjointe avec le rapport 15.