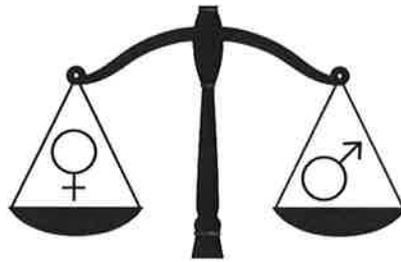




Rapport 2020



Egalité Femmes / Hommes

PREAMBULE

Le 27 octobre 1946 dans son article 3, le préambule de la Constitution proclame que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». En matière d'égal accès aux emplois publics, l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen instaure le principe. Renforcé par l'article 1 de la Constitution de 1958, le principe d'égalité professionnelle a été réaffirmé et complété à de nombreuses reprises, notamment à travers la loi Roudy du 13 juillet 1983 et la loi Génisson du 9 mai 2001.

L'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique dispose que dans le cadre du bilan social, un rapport sur l'égalité professionnelle doit être présenté en comité technique (dit « Rapport de Situation Comparée »).

En ce sens, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 8 mars 2013 dans les 3 versants de la fonction publique et porte sur quatre axes : le dialogue social, la suppression des inégalités salariales et l'accompagnement des carrières, une articulation du temps entre vie professionnelle et personnelle, la prévention des violences au travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose à l'Etat et aux collectivités territoriales, ainsi qu'à leurs établissements publics, de mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Son article 61 ajoute au Code général des collectivités territoriales (C.G.C.T) l'article L2311-1-2 instaurant la réalisation d'un « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », dans les communes ou établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales apporte des précisions sur son contenu (article D2311-16 du CGCT). Les dispositions de ce décret s'appliquent aux budgets présentés par les collectivités depuis le 1^{er} janvier 2016. Ce rapport est relatif à la situation en matière d'égalité concernant le fonctionnement même de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 instaure l'obligation pour les administrations, les collectivités territoriales et E.P.C.I de plus de 20 000 habitants d'élaborer un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle au plus tard le 31 décembre 2020.

Arrêté au 31.12.2020 et présenté préalablement aux débats sur les projets du budget de la collectivité, le présent rapport dressera un état de la situation en matière de ressources humaines au sein du Sydeme et indiquera son plan d'actions à mettre en place en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

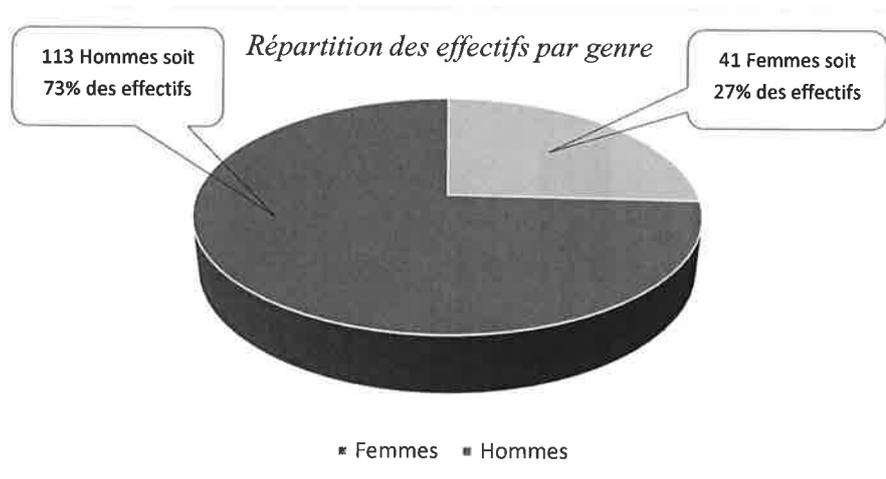
LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE DANS LES SERVICES

I. Données statistiques

Au 31.12.2020, le Sydeme compte 154 personnels en position d'activité sur des postes permanents dont 27% de femmes et 73% d'hommes.

3 salariés ont fait valoir leurs droits à la retraite en 2020.

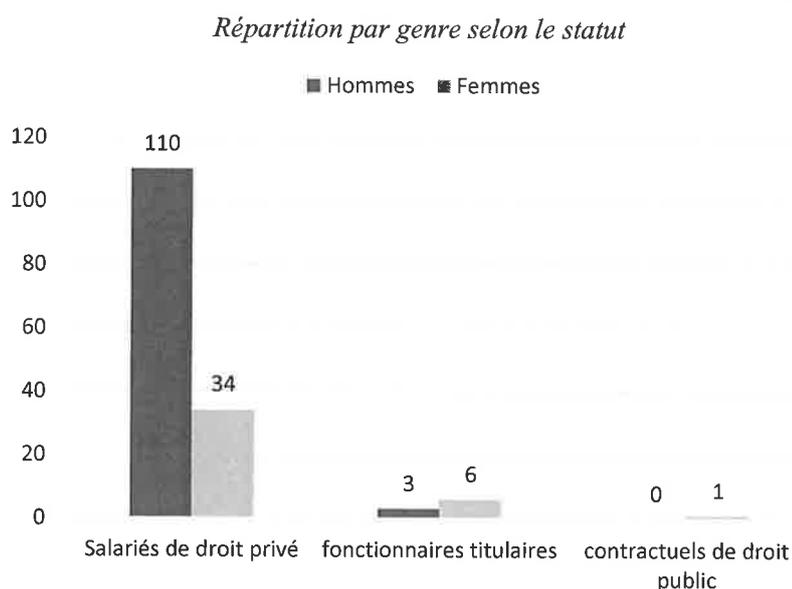
L'année 2020 est marquée également par la fin des chantiers d'insertion, en raison de la dissolution des régies privées absorbées par l'établissement public Sydeme à compter du 01.01.2020. A ce titre, entre le 01.01.2020 et le 31.05.2020, les 29 derniers contrats d'insertion à durée déterminée sont arrivés à échéance.



On constate que les femmes sont moins représentées que les hommes. Cette différence de taux s'explique par l'activité principale du Sydeme, le transport et le traitement des déchets ménagers, qui ciblent principalement des compétences techniques et donc une catégorie de travailleurs masculins.

II. Répartition des effectifs

On constate une majorité de femmes sur les emplois statutaires et contractuels de droit public (7 femmes - 3 hommes).

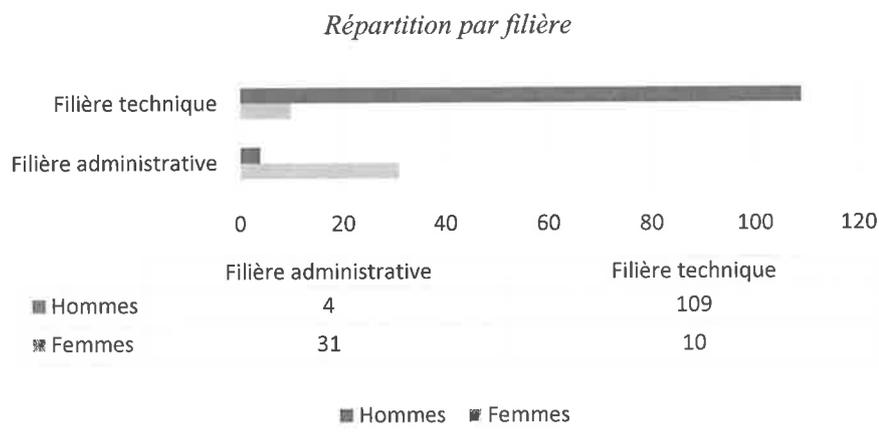
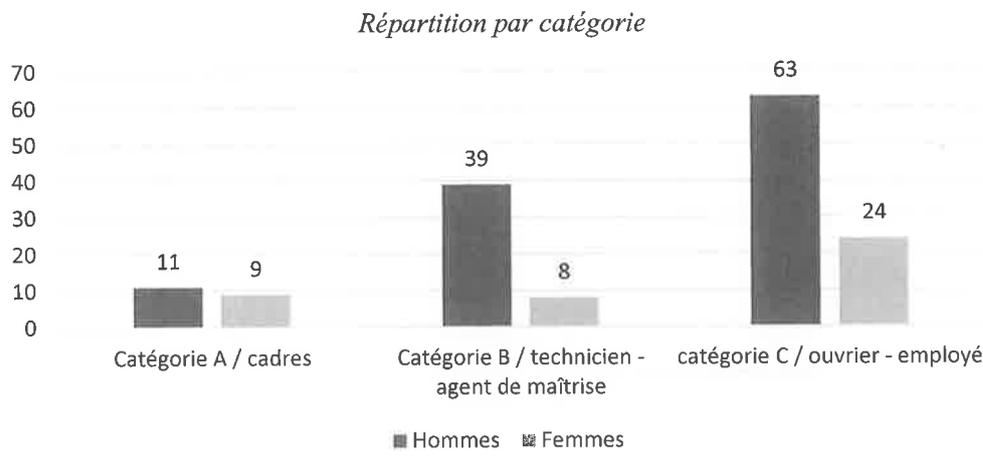


a. Répartition par catégories et par filières

Au 31.12.2020, le Sydeme compte 20 emplois de catégorie A / cadre de droit privé. La répartition dans cette catégorie ne présente pas d'écart important, comprenant 9 femmes et 11 hommes.

Pour les emplois de catégorie B / salariés technicien et agents de maîtrise, on en dénombre 47. Dans cette catégorie, seules 8 femmes complètent cet effectif.

Enfin, la catégorie C / salariés ouvriers et employés, composée de 87 personnels est majoritairement masculin avec 63 hommes.

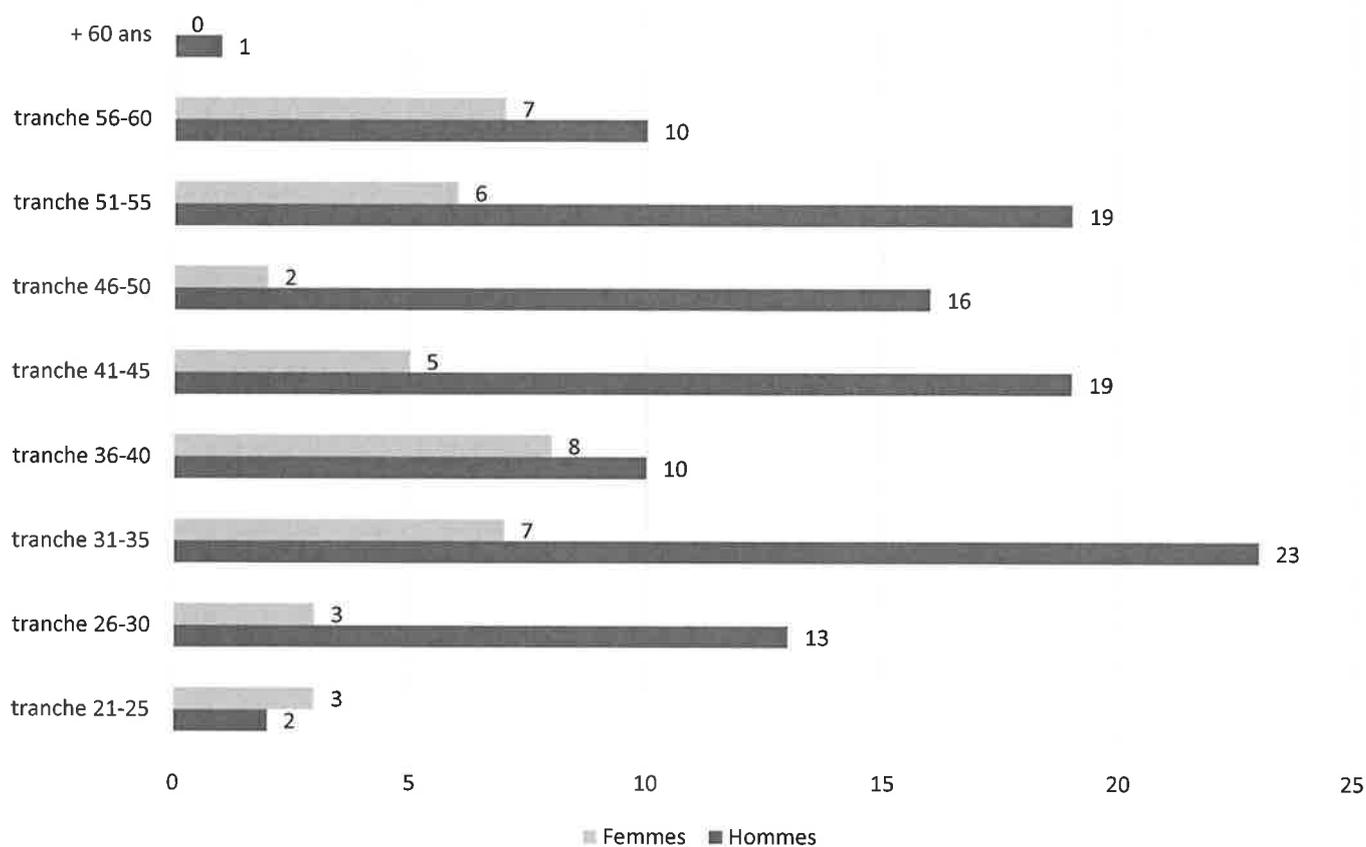


Les inégalités sur les différenciations de genres sont bien identifiées dans la répartition par filière.

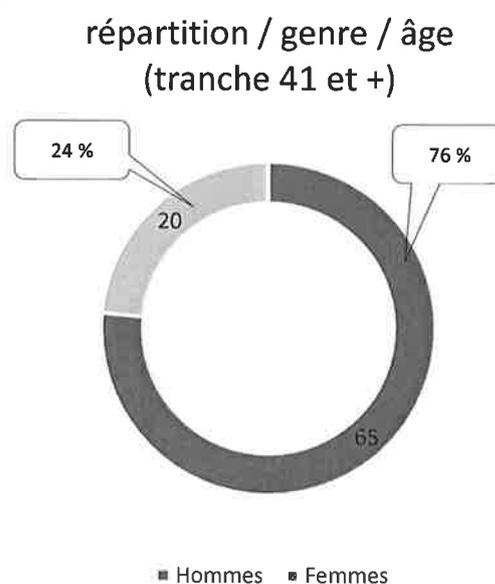
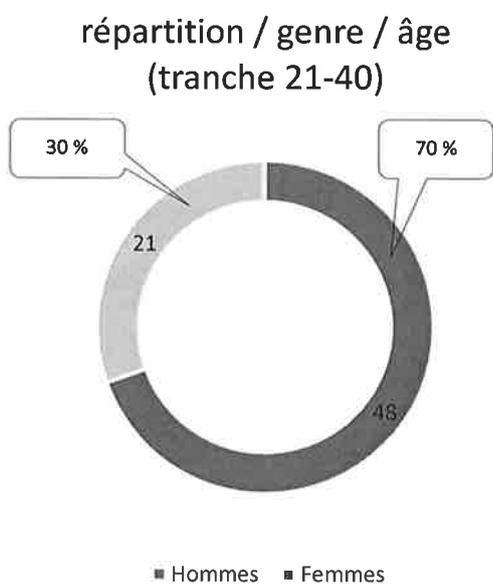
Ainsi, la filière administrative est majoritairement féminine alors que la filière technique est majoritairement masculine.

Les métiers du domaine du transport et du traitement des déchets sont exclusivement exercés par des hommes. La faible mixité de ces métiers est liée à la répartition des rôles sociaux notamment dans les cursus scolaires. Ainsi, le Sydeme enregistre très peu de candidatures féminines pour ces emplois.

b. Répartition par âge au 31.12.2020



On dénombre 69 agents/salariés âgés de – 40 ans et 85 agents/salariés âgés de + 40 ans.



c. Temps de travail

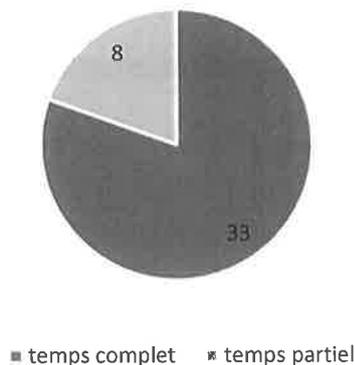
C'est en matière de temps de travail que les disparités entre femmes et hommes sont les plus notables.

Selon certaines études, le recours au temps partiel des femmes répond à un partage inégal des tâches domestiques et éducatives entre les femmes et les hommes.

Les agents à temps partiel sont des femmes. Aucun homme n'a demandé l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel. Au sein du Sydeme, il n'y a aucun poste à temps non complet.

Au 31.12.2020, 8 femmes travaillent à temps partiel, soit 20 % des effectifs féminins.

Part des femmes travaillant à temps partiel



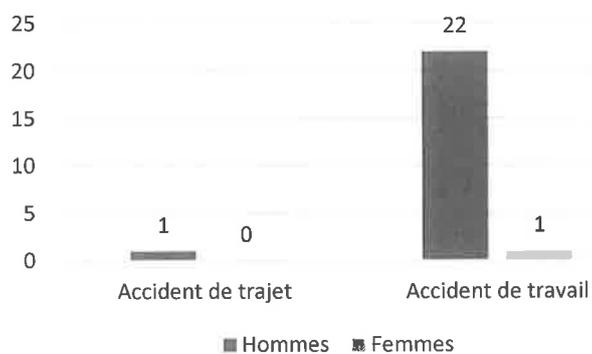
d. Absentéisme

a) 268 absences de tout type pour les salariés de droit privé

⇒ Accidents de trajet et accidents de travail

En 2020, on dénombre 24 absences pour accident de trajet et accident de travail ayant entraîné 1 216 jours d'absence.

Nombre d'AT / accident de trajet par genre



Jours d'absence pour AT / accident de trajet

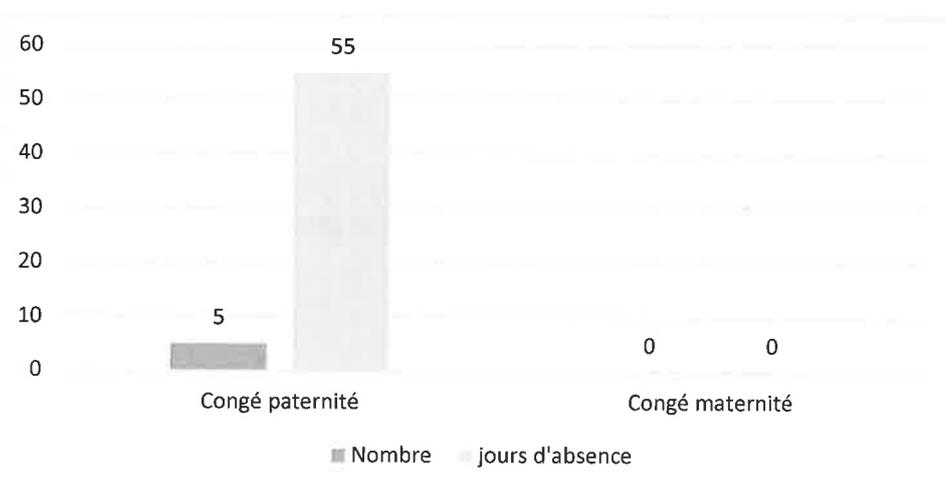


⇒ **Congé maternité / congé paternité**

En 2020, on dénombre 5 absences pour congé paternité, ayant entraîné 55 jours d'absence.

Le congé paternité de 11 jours consécutifs a été porté à 28 jours consécutifs depuis le 01/07/2021.

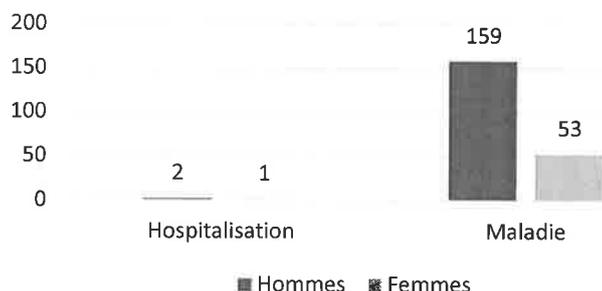
Aucun congé maternité n'est recensé.



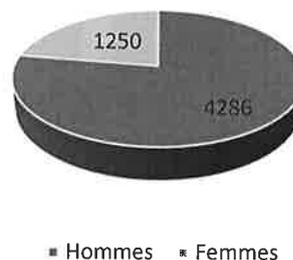
⇒ **Maladie et hospitalisation / maladie professionnelle**

En 2020, on dénombre 215 absences pour hospitalisation et maladie, ayant entraîné 5 536 jours d'absence.

Nombre d'hospitalisation et de maladie par genre



Jours d'absence pour hospitalisation et maladie



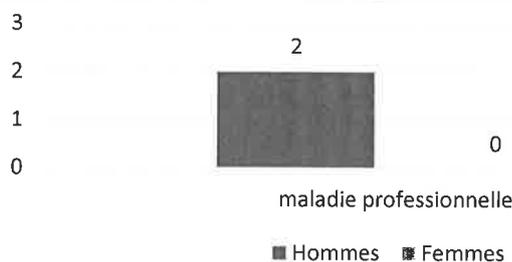
Les 3 absences pour hospitalisation suivie d'une maladie ont généré 188 jours d'absence :

- 2 hommes totalisant 39 jours d'absence
- 1 femme totalisant 149 jours d'absence.

Quant aux 212 absences pour maladie, 5348 jours d'absence ont été comptabilisés :

- 159 hommes totalisant 4247 jours d'absence
- 53 femmes totalisant 1101 jours d'absence

Enfin, les absences pour maladie professionnelle concernent sur l'année 2020 uniquement des hommes, au nombre de 2, totalisant 713 jours d'absence.

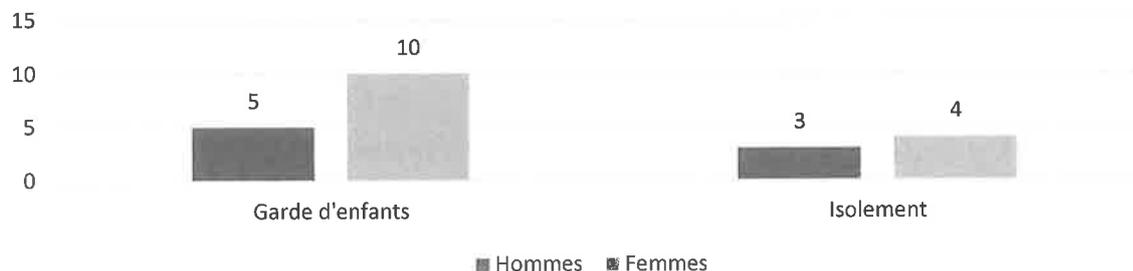


⇒ **Absences dérogatoires en raison de la crise sanitaire**

L'année 2020 est marquée par la pandémie de la Covid-19, nécessitant la mise en œuvre de mesures dérogatoires. On dénombre 22 absences dérogatoires, soit 641 jours d'absence, répartis comme suit :

- 15 absences dérogatoires pour garde d'enfants à domicile, soit 366 jours d'absence :
 - 10 femmes = 241 jours d'absence
 - 5 hommes = 125 jours d'absence
- 7 absences pour isolement, soit 275 jours d'absence :
 - 4 femmes = 146 jours d'absence
 - 3 hommes = 129 jours d'absence

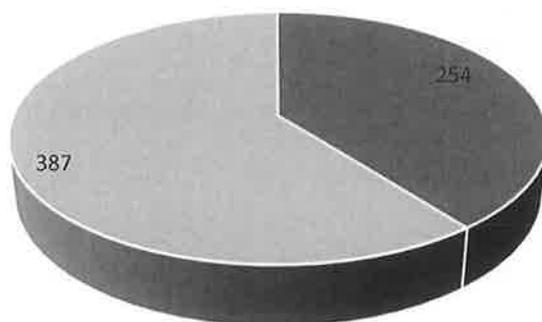
Nombre d'absences dérogatoires par genre



Répartition des jours d'absences dérogatoires par genre



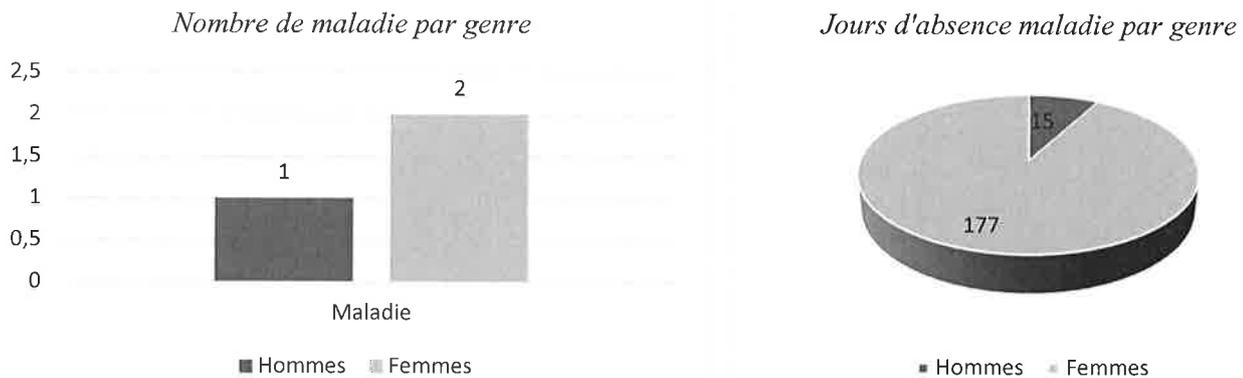
Récapitulatif des jours d'absence dérogatoire par genre



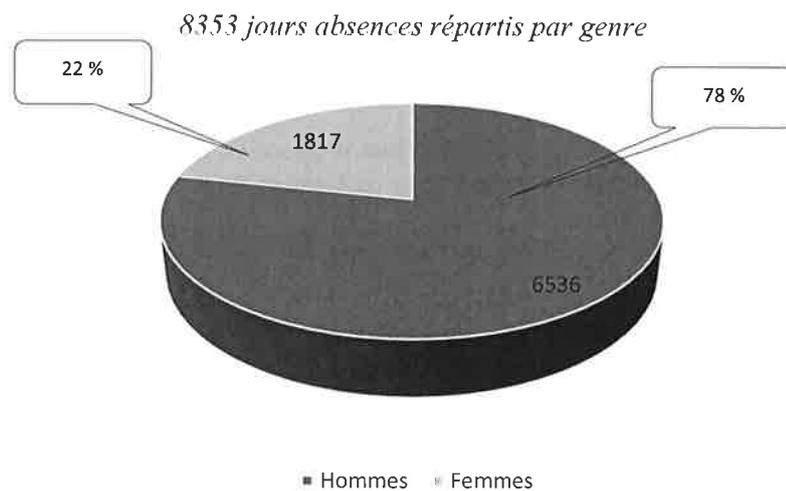
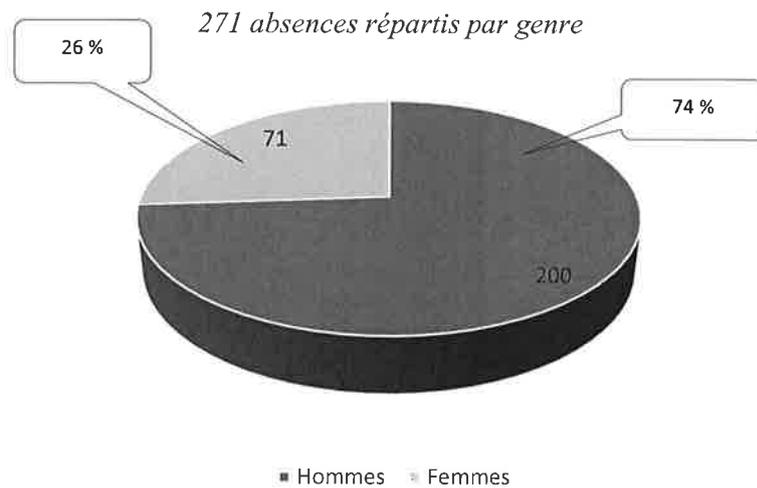
b) 3 absences pour les agents statutaires et contractuels de droit public

⇒ Arrêt maladie ordinaire

Concernant les agents statutaires et contractuels de droit public, seuls 3 ont été absents sur l'année 2020, totalisant 192 jours d'absence, et répartis comme suit :



RECAPITULATIF GLOBAL DES ABSENCES



Sur les 271 absences de l'année 2020, 71 concernent des femmes (1/4 des absences) et 200 concernent les hommes (3/4 des absences). 78 % du nombre de jours d'absences concernent les hommes.

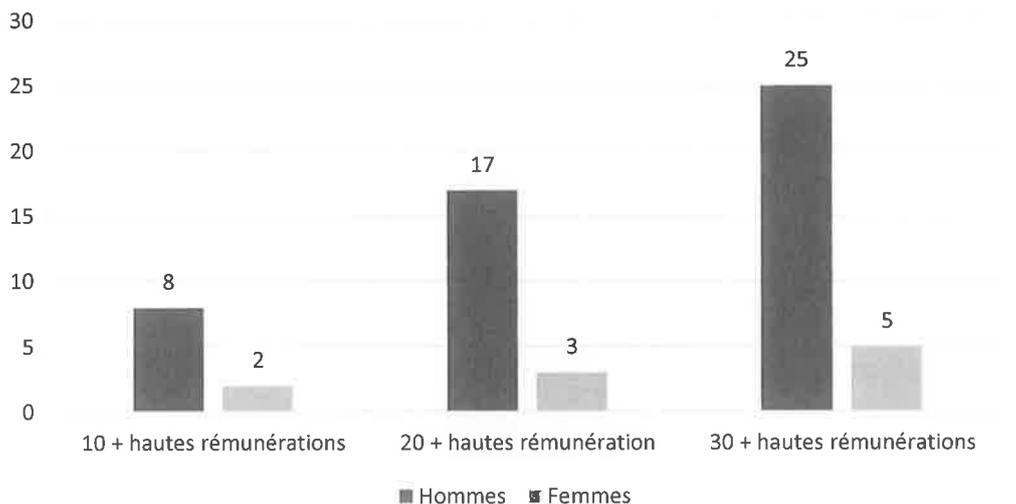
e. Agents en situation de handicap

Au 31.12.2020, sur les 154 personnels du Sydeme, 5 sont en situation de handicap et concernent que des hommes.



f. Rémunération

Les inégalités dans les rémunérations sont importantes. Au 31.12.2020, on comptabilise 25 hommes et 5 femmes parmi les 30 plus hautes rémunérations du Sydeme, et seulement 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

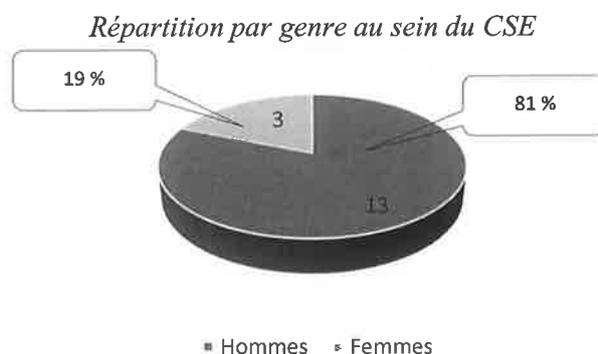


Ce constat s'explique par les mesures de rémunération applicables aux salariés de droit privé, ainsi qu'aux primes techniques attribuées, dont les postes sont principalement occupés par des hommes.

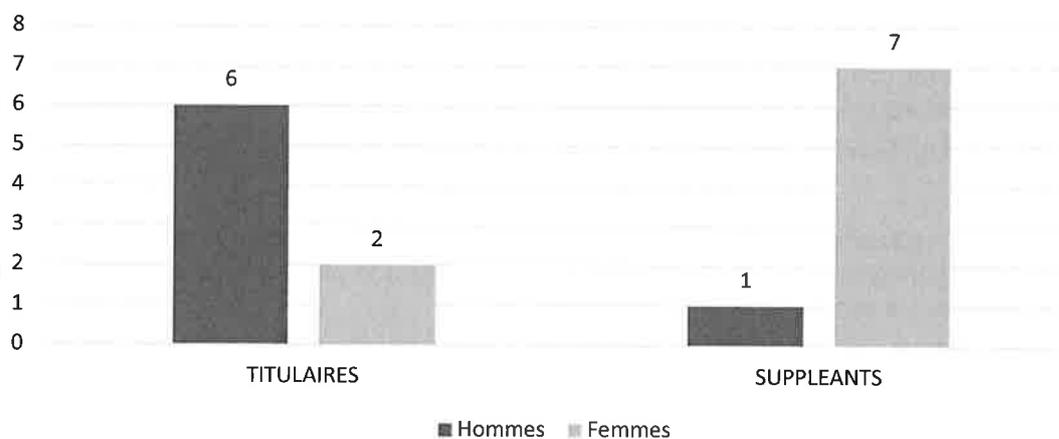
g. Dialogue social – Représentants du personnel

Pour les agents statutaires et contractuels de droit public, aucune instance de représentativité du personnel existe au sein du Sydeme, les concernés relevant des instances du Centre de Gestion de la Moselle.

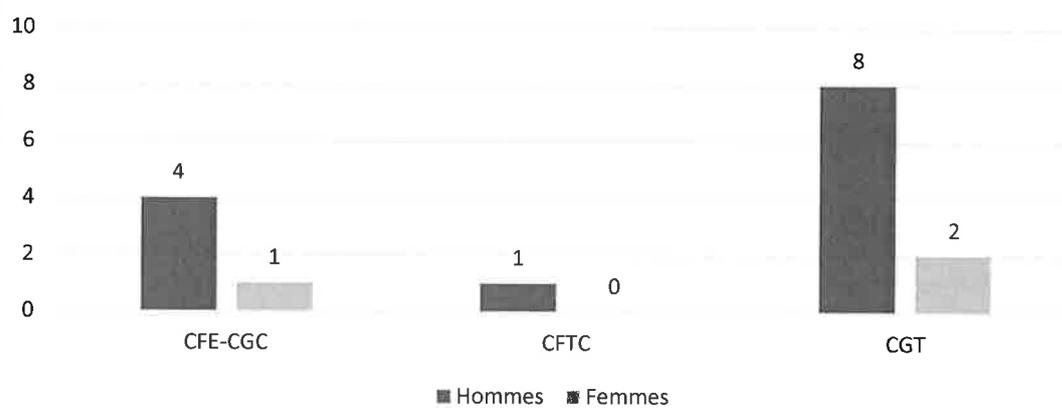
Pour les salariés de droit privé, la représentativité du personnel au sein du comité social et économique (CSE) est répartie comme suit :



Répartition par genre et par statut



Répartition par genre au sein des organisations syndicales du Syde



PERSPECTIVES DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) et une Stratégie Pluriannuelle de Pilotage des Ressources Humaines. Les LDG du Sydeme sont établies depuis le 01/07/2021, l'égalité professionnelle est ainsi partie intégrante des actions menées par le Sydeme au regard des stratégies et de la politique RH.

Cette même loi prévoit dans son article 80, l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs E.P.C.I de plus de 20 000 habitants, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action devra comporter les mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois vacants à pourvoir au sein du Sydeme,
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Par ailleurs, des formations pourraient être inscrites au Plan de Formation afin de mieux appréhender leur rôle, leur communication et de manager dans la bienveillance.

Actions 2021-2022 existantes et mises en œuvre

ACTION 1 : Le recrutement dans le cadre de l'égalité professionnelle

- Les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne font pas référence à un genre spécifique
- L'ajout de spécificité H/F est automatique dans les appels à candidatures internes et externes
- Les femmes et les hommes à compétences égales sont reçus en entretien pour tous les postes
- La mixité des membres des jurys de recrutement est confirmée

ACTION 2 : Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Le temps partiel sur autorisation est favorisée selon les nécessités de service, pour permettre une meilleure adéquation vie professionnelle et vie personnelle
- Favoriser la mise en place de programmes d'optimisation de l'organisation du travail (gestion du temps, aménagement de poste, mobilité interne...)
- Faciliter le recours au télétravail

ACTION 3 : Prêter une attention globale au parcours professionnel

- Accompagner les femmes vers les postes à responsabilité.
- Veiller à ce que les gens à temps partiel bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein
- Réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, à compétences égales et postes équivalents.

ACTION 4 : Mettre en place des actions pour progresser dans la politique d'égalité professionnelle

- Désignation d'un représentant du personnel « référent harcèlement » intervenant sur la lutte contre les discriminations, l'égalité femmes-hommes, les stéréotypes, les violences, les agissements sexistes ...
- Accompagner les encadrants à la non-discrimination