



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

2026

# SOMMAIRE

## 1. Politique de Ressources Humaines au Syndicat Mixte Artois Valorisation

|                                                                                             |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. Les effectifs Globaux .....</b>                                                       | <b>4</b> |
| 1.1. La pyramide des âges.....                                                              | 5        |
| 1.2. Le taux de féminisation .....                                                          | 5        |
| 1.3. Maladie-accidents de travail-congés maternité et paternité .....                       | 6        |
| <b>2. Contractuels : répartition des femmes et des hommes par filières .....</b>            | <b>6</b> |
| <b>3. Emplois permanents .....</b>                                                          | <b>7</b> |
| 3.1. Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique .....                  | 7        |
| 3.2. Répartition des femmes et des hommes par filières .....                                | 7        |
| 3.3. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels .....                | 8        |
| 3.4. Répartition des femmes et des hommes dans la catégorie A.....                          | 8        |
| 3.5. Répartition des femmes et des hommes par temps de travail .....                        | 8        |
| 3.6. Avancements de grades – Promotion interne                                              |          |
| - Avancements de grades.....                                                                | 9        |
| - Promotion interne .....                                                                   | 9        |
| 3.7. Moyenne de la rémunération brute annuelle par catégorie hiérarchique.....              | 10       |
| 3.8. Répartition femmes / hommes parmi les représentants du personnel<br>CST / FSSSCT ..... | 10       |

## 2. Les Chiffres clés : Evolution entre 2025 et 2024

|                                                      |           |
|------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Les effectifs Globaux .....</b>                | <b>11</b> |
| <b>2. Taux de féminisation .....</b>                 | <b>11</b> |
| <b>3. Effectifs contractuels et permanents .....</b> | <b>11</b> |
| <b>4. Avancements de grades .....</b>                | <b>12</b> |
| <b>5. Moyenne des rémunérations brutes .....</b>     | <b>12</b> |

## 3. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques menées par le SMAV : point d'étapes et axes de réflexion

|                                                                                                                                                       |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>AXE 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération.....</b>                                                          | <b>13</b> |
| <b>AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique .....</b>            | <b>14</b> |
| <b>AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....</b>                                           | <b>15</b> |
| <b>AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....</b> | <b>17</b> |

## Egalité Femmes - Hommes affirmée dans les textes

- Le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 énonce que : « **La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme** » (article 3) ;
- Selon l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution du 4 octobre 1958 : « **... la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales** » (modification constitutionnelle de 1999) ;
- La loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et plus particulièrement l'article L. 3221-2 du Code du travail énonce que « **Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** ».
- La loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dite « loi Roudy », a pour objectif de lutter contre la discrimination envers les femmes sur l'accès à l'emploi et le salaire d'un travail identique.
- La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « loi Génisson », encourage la mise en œuvre de mesures de rattrapage **tendant à remédier aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi.**
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vient renforcer la loi Génisson en imposant **des négociations et des mesures de suppression des écarts de rémunération.**

## De l'égalité théorique à l'égalité réelle

- La loi du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » instaure une **obligation de négociation** entre la collectivité territoriale et les organisations syndicales afin **de « promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité »** sur la base du rapport statistique des inégalités femmes-hommes. La collectivité territoriale doit arrêter **un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement** supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique.
- Le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en date du 8 mars 2013 et la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole ont pour objectif de **rendre effective l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique.**
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes rend obligatoire pour **les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants**, les départements et les régions (préalablement au vote du budget) la **rédaction d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.** La loi dispose également que les primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des collectivités territoriales soient pourvues (les primo-nominations) par au moins 40 % de femmes à partir de 2017.
- La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique s'articule autour de trois axes : la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, notamment en déployant, à partir de 2018, **un plan ambitieux de formation initiale et continue ; le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes** avec la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail ; **la sanction des auteurs de violences sexuelles et sexistes.**
- La circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise **les missions des référentes et référents Égalité** : informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et les services de leur structure, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement.
- Loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Cette loi vise **à accélérer la féminisation de la haute fonction publique.** Elle porte à **50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction** et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

# 1

## Politique de Ressources Humaines au Syndicat Mixte Artois Valorisation

### Les chiffres clés

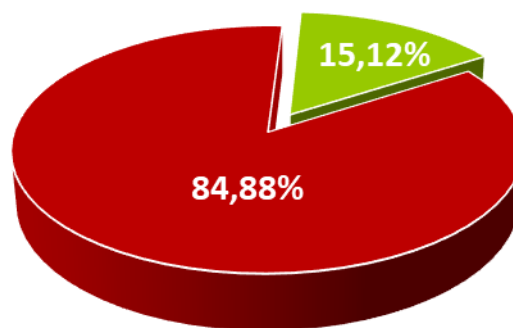
Les éléments chiffrés figurant dans les tableaux et graphiques ci-dessous concernent la situation du SMAV au 31 octobre 2025 et sont, si possible, mis en perspective avec les chiffres publiés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique dans ses éditions de 2017, 2018, 2019 et 2023.

### 1. Les effectifs Globaux

Agents en position d'activité : 258 agents

Répartition femmes / hommes

|                                       |            |         |
|---------------------------------------|------------|---------|
| Titulaires                            | 218 agents | 84,50 % |
| Contractuels sur emploi permanent     | 3 agents   | 1,16 %  |
| Contractuels sur emploi non-permanent | 37 agents  | 14,34 % |



Femmes : 39



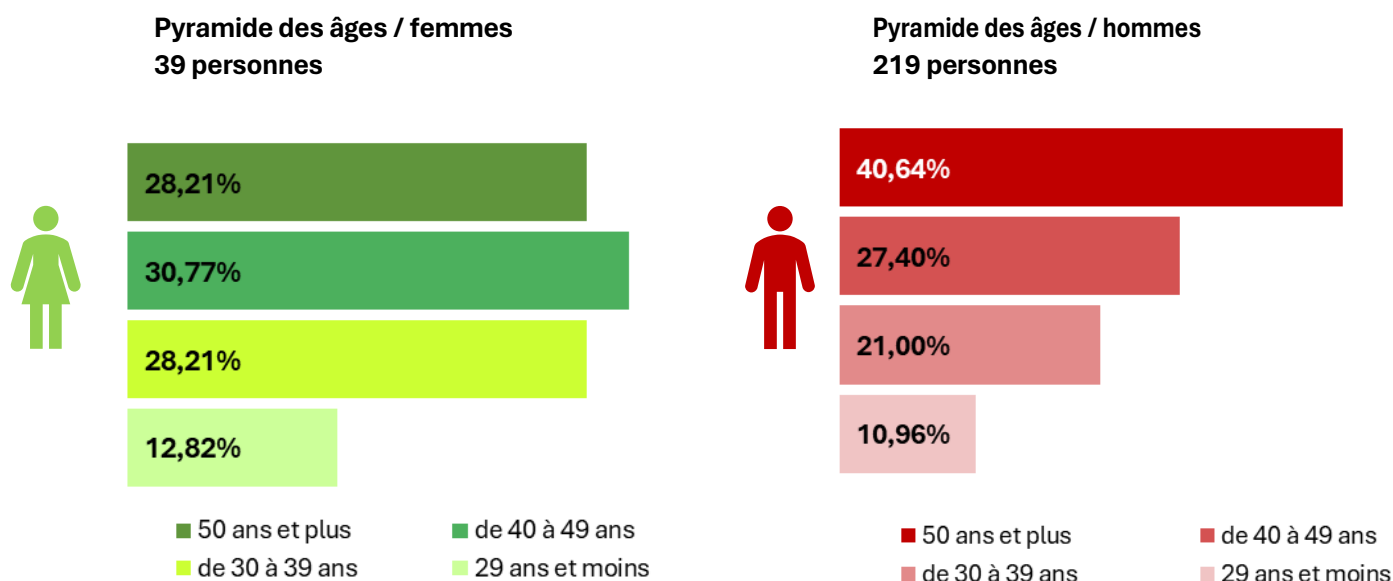
Hommes : 219

Répartition femmes / hommes par services

|                                           |    |   |
|-------------------------------------------|----|---|
| Pôle Collectes                            | 9  |   |
| Collectes PAP DAE PAV                     | 93 | 5 |
| Haut quai                                 | 41 | 5 |
| Bas de quai                               | 10 |   |
| Pôle Technique                            | 2  | 1 |
| Garage / Magasin général / Entretien      | 16 | 4 |
| Patrimoine Bati / Non-Bati                | 7  |   |
| Pôle Direction                            | 4  | 3 |
| Relations usagers                         | 8  | 3 |
| Pôle Administratif                        | 3  | 7 |
| Pôle Valorisation                         | 1  | 2 |
| Economie Circulaire (recycleries)         | 7  | 4 |
| Transport / Valorisation                  | 11 | 2 |
| Eco-Citoyenneté                           | 4  | 2 |
| Non affecté (disponibilité / détachement) | 3  | 1 |

## 1.1. La pyramide des âges

Au SMAV, l'âge moyen des femmes (**42,23 ans**) et des hommes (**43,59 ans**) sont inférieurs aux moyennes nationales dans la Fonction Publique Territoriale.



Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale l'âge moyen est de **46 ans**.

Source : DGAFP, Chiffres clés de la fonction publique Ed. 2023

## 1.2. Le taux de féminisation

Le taux de féminisation au SMAV (emplois permanents et non permanents) est largement en dessous de celui observé dans la Fonction Publique Territoriale, avec respectivement **15,12 %** de femmes contre **61 %** au niveau national

Excepté pour la filière administrative (**76,47 %** de femmes), les autres filières connaissent une proportion de femmes assez faible par rapport à celle des hommes.

Dans la filière technique, la représentation masculine est largement majoritaire en raison des métiers exercés, traditionnellement occupés par des hommes, comme la collecte des ordures ménagères et la conduite de camions.

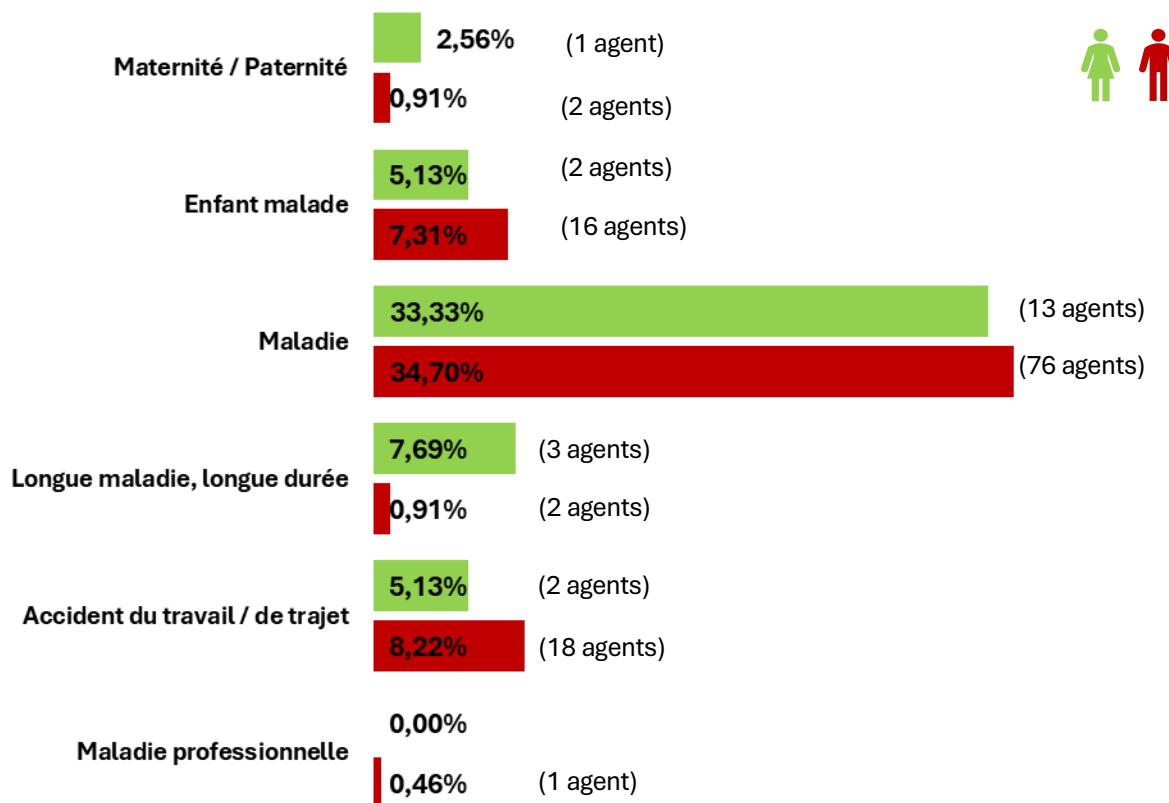
Au niveau national, dans la Fonction Publique le taux de féminisation est de **63 %**.

- Fonction Publique Territoriale : **61 %**
- Fonction Publique d'Etat : **58 %**
- Fonction Publique Hospitalière : **78 %**

Source : DGAFP, Caractéristiques des agents de la fonction publique Ed. 2024

### 1.3. Maladies – accidents de travail – congés maternité et paternité

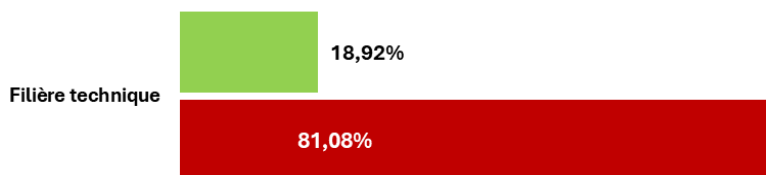
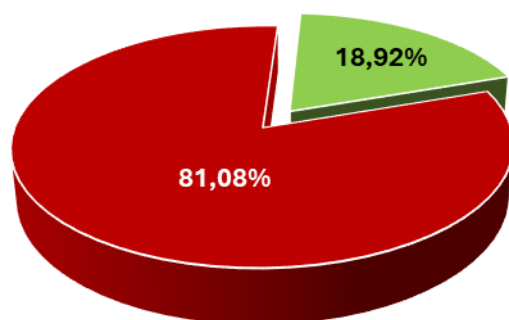
**Agents ayant été absents au moins 1 jour en 2025 selon effectif global (39 femmes et 219 hommes)**  
(fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent et non permanent présents au 31/10/2025)



## 2. Contractuels : Répartition des femmes et des hommes par filières

**Effectifs contractuels non permanent**  
**Répartition femmes / hommes (37 agents)**

**Répartition femmes / hommes**  
**par filière**



Femmes : 7



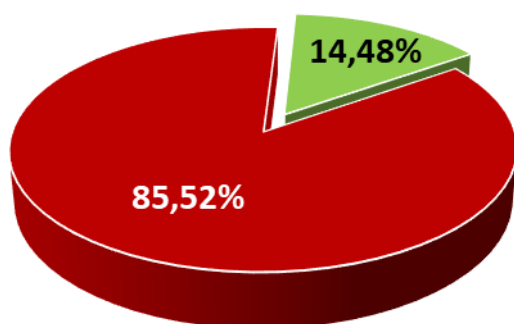
Hommes : 30

### 3. Emplois permanents

#### 3.1. Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

Titulaires et contractuels  
Sur emploi permanent (221 agents)

Répartition femmes / hommes  
par catégorie



Femmes : 32



Hommes : 189

Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale :

Cat A : 69 % de femmes / 31 % d'hommes

Cat B : 64 % de femmes / 36 % d'hommes

Cat C : 59 % de femmes / 41 % d'hommes

Source : DGAFP, Caractéristiques des agents de la fonction publique Ed. 2024

#### 3.2. Répartition par filières

Répartition femmes / hommes  
par filière



Filière administrative

81,25%

18,75%

Filière Animation

100,00%

Filière technique

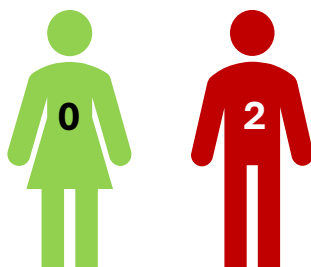
9,41%

90,59%

### 3.3. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

Emplois fonctionnels

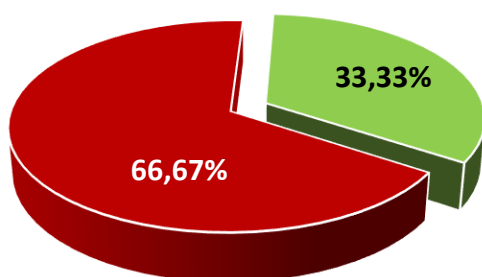
2 agents



### 3.4. Répartition des femmes et des hommes dans la catégorie A

Effectifs catégorie A (emplois permanents)  
Répartition femmes / hommes (6 agents)

Répartition femmes / hommes  
par filière



Femmes : 2



Hommes : 4

Filière administrative

50,00%

1 agent

50,00%

1 agent

Filière technique

25,00%

1 agent

75,00%

3 agents

Sur les postes de cadres A, les femmes sont sous représentées (**33,33 %**). Pour chacune des filières, on observe, pour les catégories A, les mêmes tendances que pour toutes catégories confondues.

Toutefois, la part respective d'hommes et de femmes se « rééquilibre » pour les catégories A de la filière administrative. Ainsi :

**Pour la filière administrative :** les femmes représentent **81,25 %** des effectifs toutes catégories confondues et **50 %** des effectifs pour la catégorie A.

**Pour la filière technique :** les femmes représentent **11,86 %** des effectifs toutes catégories confondues et **25 %** des effectifs pour la catégorie A.

### 3.5. Répartition des femmes et des hommes par temps de travail

Les demandes à temps partiel au sein de l'établissement sont peu nombreuses.

Au 31 octobre 2025, **1** femme de catégorie B est à temps partiel sur autorisation à hauteur de 80 %, ce qui représente, sur les emplois permanents, **3,13 %** de l'effectif féminin et **0,45 %** de l'effectif global.

Ces taux sont bien en deçà de ceux observés au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale. (**33 %**)



### 3.6. Avancements de grades – Promotion interne

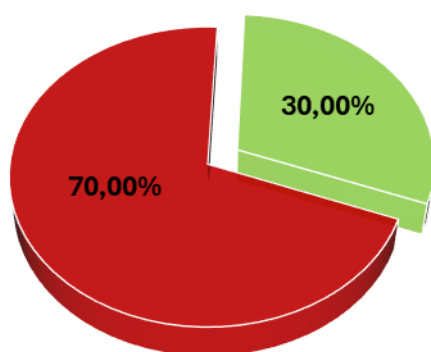
- Avancements de grades

|              | Femmes    |                      | Hommes     |                      |
|--------------|-----------|----------------------|------------|----------------------|
|              | Effectif  | Nombre d'avancements | Effectif   | Nombre d'avancements |
| Catégorie A  | 2         |                      | 4          |                      |
| Catégorie B  | 7         | 1 (14,29 %)          | 14         | 4 (28,57 %)          |
| Catégorie C  | 23        | 5 (21,74 %)          | 171        | 10 (5,85 %)          |
| <b>TOTAL</b> | <b>32</b> | <b>6 (18,75 %)</b>   | <b>189</b> | <b>14 (7,41 %)</b>   |

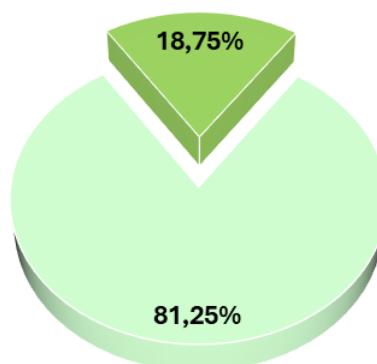
Les avancements de grades ont concerné majoritairement les hommes (70 %).

Avec 30 % des avancements, la proportion de femmes promues est supérieure à la part des femmes dans la collectivité (14,48 % de femmes).

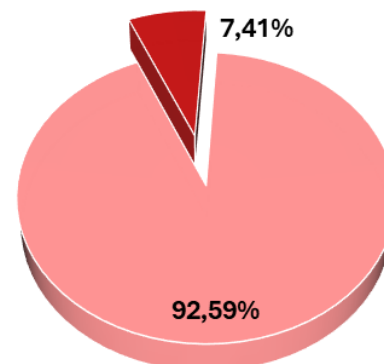
Répartition femmes / hommes  
Des avancements de grades



Répartition femmes / hommes  
par rapport aux effectifs



 Femmes avancement de grade : 6  
 Reste des femmes du SMAV : 26



 Hommes avancement de grade : 14  
 Reste des hommes du SMAV : 175

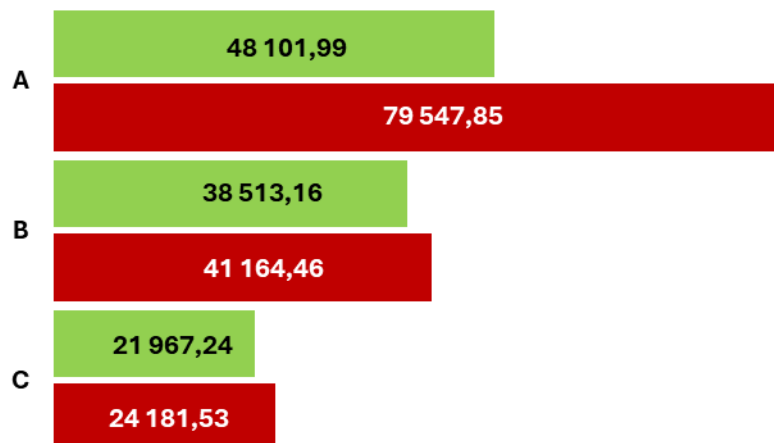
- Promotion interne

|              | Femmes                     |                    | Hommes                     |                    |
|--------------|----------------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|
|              | Nbre de dossiers présentés | Nbre de promotions | Nbre de dossiers présentés | Nbre de promotions |
| Catégorie A  | 1                          | 0                  | 1                          | 0                  |
| Catégorie B  | 1                          | 0                  | 2                          | 0                  |
| Catégorie C  |                            |                    | 6                          | 0                  |
| <b>TOTAL</b> | <b>2</b>                   | <b>0</b>           | <b>9</b>                   | <b>0</b>           |

Sur décision du Centre de Gestion, aucune promotion interne n'a eu lieu en 2025.

### 3.7. Moyenne de la rémunération brute annuelle par catégorie hiérarchique

Moyenne de la rémunération brute annuelle (tout statut confondu)



Ecart rémunération brute annuelle par rapport à 2024

|              | Femmes       | Hommes       | Observations                                                                                                                   | Motifs de départ                                                    |
|--------------|--------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| <b>CATA</b>  | + 844,91 €   | - 97,81 €    | Avancements d'échelons                                                                                                         |                                                                     |
| <b>CAT B</b> | + 1 868,25 € | + 1 027,18 € | Avancements de grades et d'échelons                                                                                            |                                                                     |
| <b>CAT C</b> | - 296,88 €   | + 835,87 €   | 9 stagiairisations<br>Position administrative particulière (longue maladie, longue durée, disponibilité pour raisons de santé) | 12 départs (4 retraites, 6 démissions, 1 abandon de poste, 1 décès) |

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

- La moyenne d'âge et la pyramide des âges : la moyenne d'âge des hommes est plus élevée que celle des femmes et la pyramide des âges montrent que la part des hommes de plus de 50 ans est plus élevée que celle des femmes (**40,64 %** d'hommes et **28,21 %** de femmes), ce qui se traduit par des carrières plus avancées.
- La sous-représentation des femmes au sein de la filière technique.

### 3.8. Répartition femmes / hommes parmi les représentants du personnel CST / FSSSCT

Conformément à l'obligation » prévue par le décret n° 2017- 1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique, chacune des deux organisations syndicales candidates a donc déposé une liste comportant un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part respective de femmes et d'hommes constituant les effectifs du SMAV.

La répartition équilibrée entre hommes et femmes s'impose dans la composition des listes de candidats mais pas dans la composition finale de l'instance consultative pour le collège des représentants du personnel.

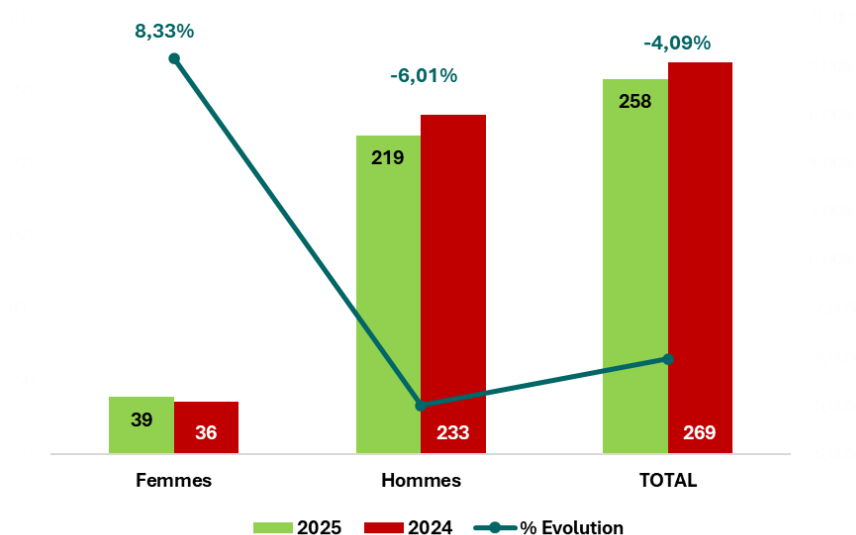
Ainsi, à l'issue du scrutin des élections professionnelles de 2022 et vu les résultats obtenus par chacune des listes, ont été élus pour le collège des représentants du personnel au Comité Social Territorial et à la FSSSCT :

**5 hommes titulaires / 1 femme et 4 hommes suppléants**

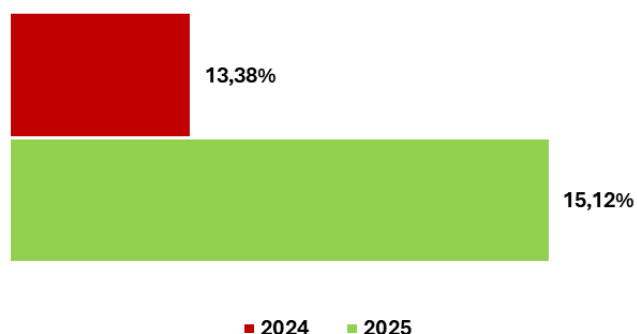
# 2

## Les Chiffres Clés : Evolution entre 2025 et 2024

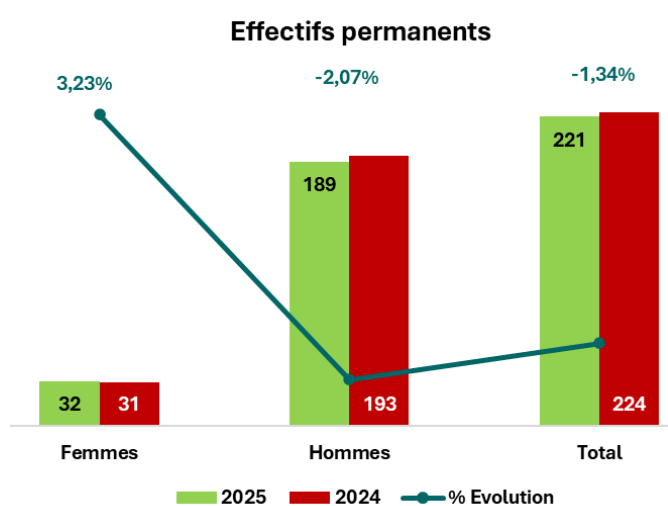
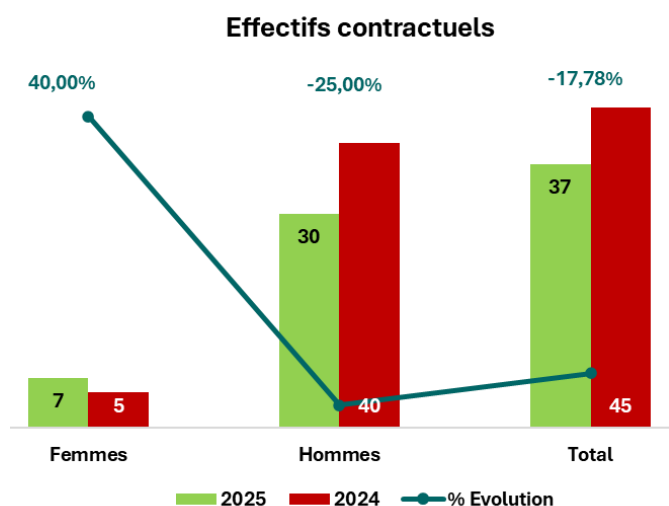
### 1. Les effectifs Globaux



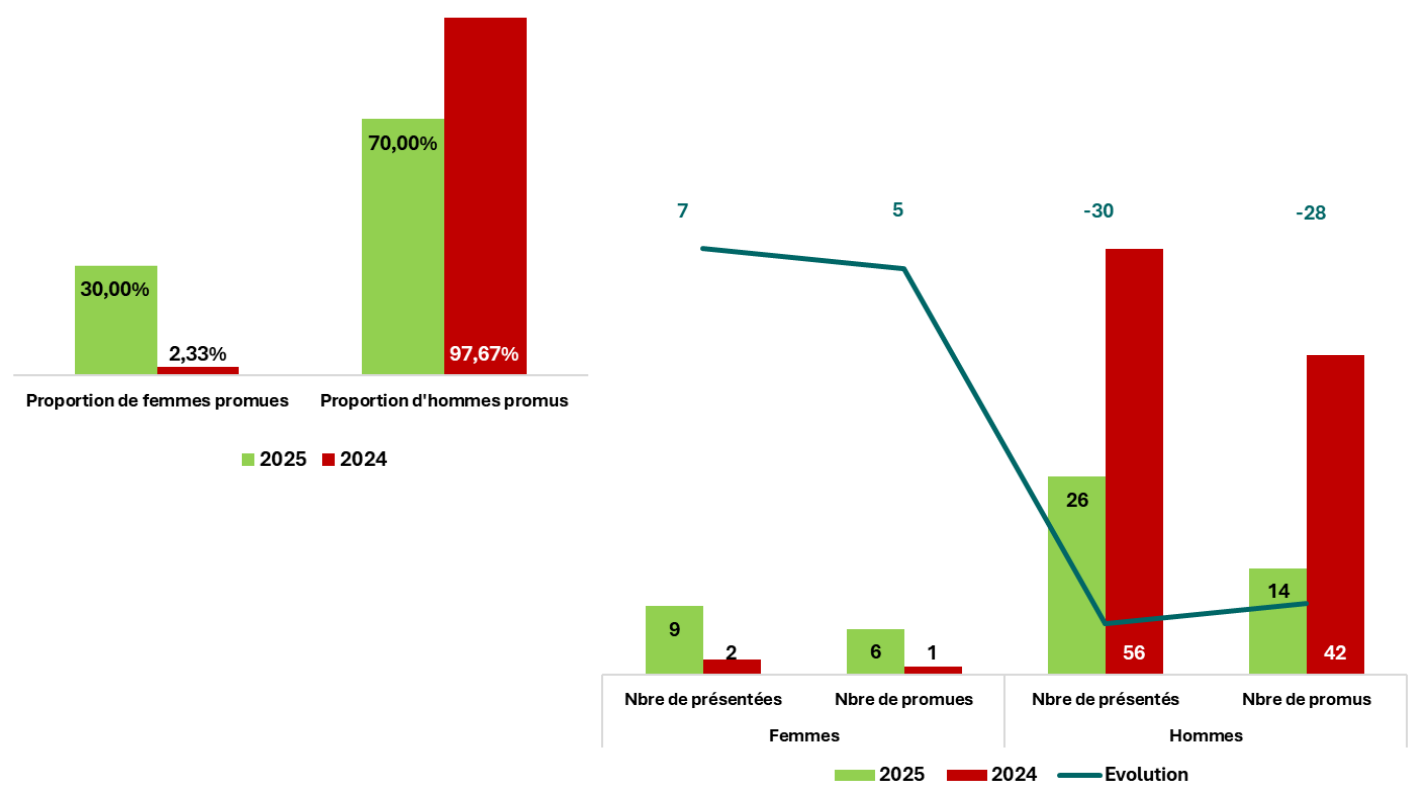
### 2. Taux de féminisation



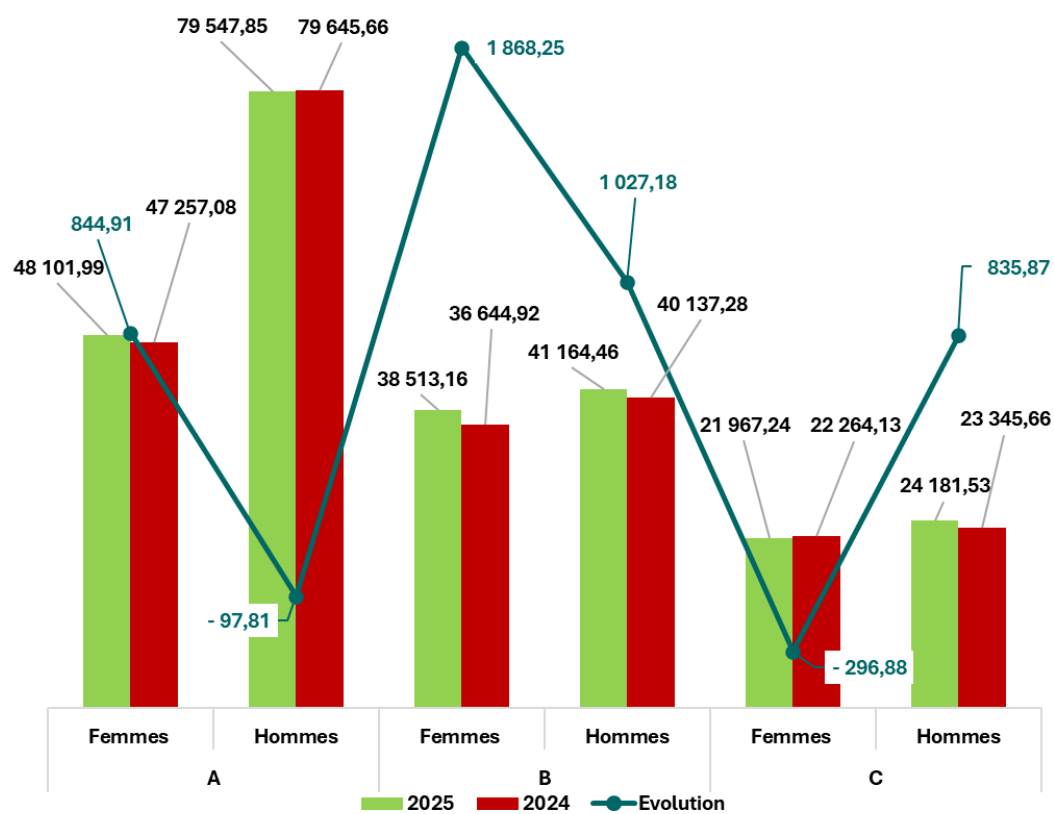
### 3. Effectifs contractuels et permanents



4. Avancements de grades



5. Moyenne des rémunérations brutes



# 3

## L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques menées par le SMAV : point d'étapes et axes de réflexion

Le 1<sup>er</sup> rapport égalité femmes-hommes du SMAV a été édité en 2022. Dans ce dernier, une liste d'actions à mettre en œuvre a été définie afin de favoriser l'égalité femmes-hommes au sein de l'établissement. Voici un point d'étape (cf. encadrés) par axe d'action.

### AXE 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération

**Action n°1 :** Poursuivre la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui garantit plus de transparence et d'équité avec comme principe « fonction égale = régime indemnitaire égal ».

**Action n°2 :** Evaluer le RIFSEEP adopté et ses conséquences salariales, afin de mesurer les écarts indemnitaires persistants et définir des taux de convergence à mettre en œuvre.

**Action n°3 :** Conforter la politique d'avancement de grade des agents très volontariste, qui contribue à la progression de carrière des agents.

Un travail collégial a été réalisé sur l'évolution de la grille du « RIFSEEP », notamment dans le cadre des propositions à l'avancement de grade.

Le système du RIFSEEP a été revu et une nouvelle grille a été actée afin de garantir à chacun de pouvoir bénéficier d'un maximum de 300€ annuel via le CIA et ce notamment pour renforcer l'engagement professionnel vis-à-vis de l'Etablissement, du service rendu et de garantir une équité.

Aussi une dissociation du grade et des fonctions occupées a été opérée, afin de favoriser les éventuelles nomination de certains agents promouvables aux avancements de grade, sous réserve de l'évaluation individuelle, de l'entretien professionnel, du poste occupé et du budget attribué.

Ce changement participe ainsi grandement à l'évolution de la carrière et permet de gratifier les agents méritants.

La délibération de ce nouveau RIFSEEP a été adoptée lors du Comité Syndical du 21 février 2024.

La politique d'avancement de grade a été confortée au travers des lignes directrices de gestion.

## AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

**Action n°1 :** Mettre en œuvre les lignes de gestion en matière de promotion interne en tenant compte des enjeux d'égalité femmes-hommes.

La première mise en œuvre des lignes directrices de gestion des ressources arrivant à terme au 31 décembre 2023, ces dernières ont été renouvelées et établies pour une période de six années depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**Action n°2 :** Poursuivre l'amélioration des conditions d'emploi des agents.

**Action n°3 :** Renforcer les enjeux de mixité des métiers lors des recrutements.

Depuis 2023, sur 45 postes ouverts, 37 (7 femmes et 29 hommes) ont été pourvus et 4 ont été supprimés suite à des réorganisations internes.

En 2024, dans le cadre de la réorganisation interne du SMAV, 33 postes ont été ouverts en interne (4 postes n'ont fait l'objet d'aucune candidature). À la suite de l'analyse des candidatures et aux entretiens de recrutement, 29 postes ont été pourvus (5 femmes et 24 hommes).

A ce jour, il reste 5 postes ouverts qui permettront de stagiairiser d'autres agents contractuels.

**Action n°4 :** Désigner un référent au sein de l'établissement, en lien avec les réseaux de prévention de santé et de sécurité au travail, afin de lutter contre toutes les formes de discrimination.

En mars 2023, un appel à candidature a été effectué afin de nommer un Référent Egalité Femmes-Hommes (h/f) dans le but de lever les disparités constatées dans le dernier rapport.

Aucune candidature n'ayant été réceptionnée, un nouvel appel à candidature a été effectué en novembre 2024 qui est resté infructueux.

## AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

**Action n°1 :** Conforter les dispositions d'horaires variables de travail pour les agents, dont le poste est éligible.

Mis en place depuis 2019, les horaires variables offrent aux agents une plus grande souplesse dans l'organisation de leur temps de travail quotidien, en leur permettant :

- d'adapter leur heure d'arrivée et de départ à l'intérieur de plages variables (entre 7h et 9h30 le matin, entre 11h45 et 14h15 le midi et entre 16h00 et 19h le soir) ;
- de reporter d'une période sur l'autre un crédit/débit d'heures (+12 heures et -6 heures maximum) à régulariser tout en respectant les plages fixes ;
- d'utiliser le débit/ crédit sous forme de récupération (avec accord du responsable et sous réserve de nécessité de service) à raison de 10 journées ou 20 demi-journées par an.

**Action n°2 :** Conforter le règlement intérieur du temps de travail facilitant la pose de jours de congés et de RTT, avec des délais de prévenance et des modalités de pose répondant aux enjeux de la vie personnelle et professionnelle.

En septembre 2023, il a été acté les nouvelles modalités de pose, pour les congés et RTT, suivantes :

- Abandon du zonage avec une période d'essai sur 2024 pour la collecte PAP et DIB
- Raisonner à 50% de l'effectif de travail tout en ayant la possibilité d'avoir 2 agents d'une même équipe de collecte en congé et en respectant le besoin de chauffeur pour assurer la tournée.
- 15 jours minimum de CA sur la période du 1er janvier au 30 septembre et 5 jours d'octobre à décembre. Disposition garantissant la prise minimum de 20 congés sur l'année et permettant ainsi que les agents ne perdent plus de CA.
- Les congés restants sont posés librement

Depuis 2024, aucune refonte n'est intervenue. Toutefois, la nouvelle étude sur le temps de travail initiée en 2025, pourrait amener à une évolution de certaines dispositions.

**Action n°3 :** Faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel, qui ne sont pas de droit.

Sur l'année 2025, 1 femme a demandé à bénéficier d'un temps partiel sur autorisation. Cette demande a été acceptée.

**Action n°4 :** Intégrer l'enjeu de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les changements opérés sur les horaires et les jours d'ouvertures des déchèteries ont permis aux agents de ne plus travailler le dimanche sur les petites déchèteries et un dimanche sur deux sur les grands sites.

Cette organisation a ainsi amélioré la vie familiale des agents et rendre plus attractif le poste de valoriste auprès de la population féminine. Cependant, sur 46 valoristes, seulement **8,69 %** sont des femmes (4 agents), ce qui représente **12,50 %** de l'effectif féminin sur emplois permanents.

Depuis juin 2024, le SMAV a mis en œuvre un dispositif de soutien à l'activité professionnelle des agentes de l'établissement victimes de règles incapacitantes et a adopté les mesures suivantes :

- Favoriser les aménagements du temps de travail quand c'est compatible avec le service (horaires, temps de pause...);
- Faciliter le recours au télétravail pendant la période menstruelle pour les fonctions télétravaillables ;
- Accorder 10 jours d'autorisation d'absence rémunérés, non soumis à carence aux femmes dont les règles sont pathologiques ou incapacitantes, après avis du médecin du travail (autorisation délivrée pour une année).

L'adaptation du temps de travail et la modulation des conditions de travail présentent de multiples avantages et favorisent de manière indirecte mais très concrète l'égalité entre les femmes et les hommes.

Prochainement, un travail global doit être mené sur le temps de travail. Les pistes de réflexion pourraient s'articuler sur les axes suivants tout en prenant en considération les obligations personnelles et familiales :

- Rendre flexibles les temps de travail, offrir la possibilité d'un aménagement personnalisé et souple du temps de travail (exemple : travail sur 4 ou 4,5 jours / semaines, réduire les plages fixes, possibilité d'élargir l'accès aux horaires libres, etc...).
- Normaliser les horaires atypiques de certains métiers afin de prendre en compte les obligations familiales
- Adopter une charte de temps limitant les réunions tardives ou à des horaires discriminants
- Optimiser les déplacements domicile-travail en favorisant l'accès au télétravail et en proposant des rapprochements domicile-travail.
- S'organiser pour faire gérer les absences liées à la parentalité (congrés maternité, paternité ou parental) par le recours à une équipe de remplaçants internes ou par une réorganisation des charges de travail au sein des équipes.

En 2025, il a été recueilli les avis de chaque service afin d'identifier les avantages et les inconvénients du temps de travail actuel ainsi que les propositions d'amélioration. L'objectif de ce travail est d'aboutir à une actualisation du RGS du SMAV avec une entrée en vigueur au cours de l'année 2026.

**Action n°5 :** Evaluer les modalités de mise en œuvre du télétravail actuellement en place afin de les ajuster et de le pérenniser.

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

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

Au SMAV, le télétravail est autorisé depuis 2022, à raison de 2 jours/semaine maximum (flottants ou fixes) pour la réalisation d'activités définies comme suit :

- instruction, étude ou gestion de dossier ;
- rédaction de rapports, notes, compte-rendu et des travaux sur systèmes d'information ;
- veille juridique

En 2025, 21 agents ont télétravaillé au moins 1 journée (*contre 17 en 2024*) dont 13 femmes (*soit 3 de plus qu'en 2024*) ce qui représente **40,62 %** de l'effectif féminin sur emplois permanents.



# AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

**Action n°1 :** Poursuivre une politique de transversalité avec les acteurs de la santé au travail afin de garantir les moyens d'écoute et de réponses médicales indispensables.

**Action n°2 :** Poursuivre une politique RH de garantie d'accès à des services sociaux au travail (un service d'accompagnement et de conseil auprès des agents victimes de violence)

**Action n°3 :** Développer la politique de communication interne afin de garantir la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| En 2024, le SMAV a répondu à un appel à projet porté par la CNRACL sur les Violences Sexistes et Sexuelles et a été retenu.                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                          |
| Ainsi, au travers d'échanges de pratiques et de réflexions entre les employeurs sélectionnés (10) et avec l'appui d'un prestataire, l'objectif était de réaliser un diagnostic approfondi des situations de travail, d'élaborer, de déployer et d'évaluer un plan d'actions sur la prévention des violences sexistes et sexuelles. |                                                                                                                                                          |
| La phase diagnostic, 1 <sup>ère</sup> étape de cet appel à projet, s'est déroulée de décembre 2024 à octobre 2025 selon le rétroplanning ci-dessous.                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                          |
| 16 janvier 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Comité de lancement à Bordeaux</b><br>Présentation de la mission d'accompagnement du groupe EGAE                                                      |
| 28 février 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Premier COPIL</b><br>Présentation du déroulement général (finalisation du sondage, son déploiement et sa restitution)                                 |
| 2 avril 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Groupe de travail</b><br>Mise en commun des avancées de la procédure de signalement afin de statuer sur les derniers éléments                         |
| Du 23 avril au 14 mai 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Déploiement du sondage anonyme</b>                                                                                                                    |
| 10 juin 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>COPIL</b><br>Restitution du sondage et planification des entretiens de groupe                                                                         |
| Du 12 au 25 juin 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Entretiens</b><br>Conseiller prévention, communication interne, Cheffe de projet, référente, élus F3SCT, agentes volontaires, responsables de service |
| 7 octobre 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Comité à Bordeaux</b><br>Point d'étape et mise en commun des retours des structures concernant le diagnostic interne                                  |
| 13 octobre 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>COPIL</b><br>Restitution de la synthèse générale de l'accompagnement du groupe EGAE                                                                   |

La méthodologie participative a permis de construire un diagnostic, de mettre en évidence plusieurs constats, d'engager différentes actions et de définir des axes d'amélioration.

### **Etapes du diagnostic**

- ✓ Analyse documentaire (DUERP, rapports RH/PRISME/...)
- ✓ Diffusion d'un questionnaire anonyme auprès de l'ensemble du personnel (taux de participation de 28,9 %)
- ✓ Entretiens individuels et focus groupes avec les agent/es, responsables, représentants du personnel et élu/es
- ✓ Ateliers de co-construction d'une procédure interne de signalement et traitement des VSS
- ✓ Rédaction et restitution du rapport final en octobre 2025.

### **Principaux constats**

- ✓ Des propos et comportements sexistes encore banalisés
- ✓ Des conséquences réelles sur le quotidien professionnel
- ✓ Des facteurs de risque identifiés
  - *Un faible taux de mixité*
  - *Des postes isolés (collecte, déchetteries, médiation, entretien)*
  - *Le contact direct avec le public, parfois source d'incivilités*
  - *Un décalage entre le siège et le terrain, qui limite la circulation de l'information et la proximité*
- ✓ Une procédure de signalement insuffisamment connue

### **Actions engagées en 2025**

- ✓ Co-construction d'une procédure interne de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles
  - *La réception et le suivi des signalements sera externalisée dans un premier temps.*
- ✓ Sensibilisation et communication
  - *réunions d'information du lancement du projet à destination des agents, présentation du diagnostic en interne, partage des premiers résultats auprès de l'encadrement.*
  - *Un plan de communication spécifique est prévu pour 2026.*

La 2<sup>ème</sup> étape de cet appel à projet, Phase Plan d'Actions, est prévue durant l'année 2026 et sera basée sur les recommandations et perspectives suivantes, issues du rapport final :

- ✓ Prise de position publique, exemplarité des comportements et portage politique de la démarche.
- ✓ Plan de formation adapté
- ✓ Traitement systématique des signalements, accompagnement des personnes concernées, retour sur les suites données
- ✓ Plan de communication sur les dispositifs existants et les interlocuteurs identifiés.
- ✓ Favoriser la mixité dans la structure (actions ciblées sur le recrutement, la mobilité, l'aménagement des postes et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle)

### **Conclusion**

L'année 2025 marque une étape décisive dans la politique d'égalité professionnelle du SMAV. Le diagnostic a permis de mettre en lumière la réalité des comportements sexistes et discriminatoires, mais aussi la volonté collective d'y remédier. Les actions engagées posent les bases d'une culture de prévention, de respect et d'égalité au sein de la collectivité.

L'année 2026 sera consacrée à la mise en œuvre du plan d'action, à la diffusion de la procédure et au suivi des indicateurs d'impact.

Cette dynamique s'inscrit dans une démarche plus large d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes au SMAV.