SMAV

Donnons une autre vie
à nos déchets

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

2024

Sommaire

Egalité Femmes - Hommes affirmée dans les textes.....3

De l'égalité théorique à l'égalité réelle 3

1. Politique de Ressources Humaines au Syndicat Mixte Artois Valorisation

A. Les chiffres clés

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

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

AXE 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération..... 11
AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique 11
AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale..... 12
AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes..... 14

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 1er 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 Genisson », 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.

Politique de Ressources Humaines au Syndicat Mixte Artois Valorisation

A. Les chiffres clés

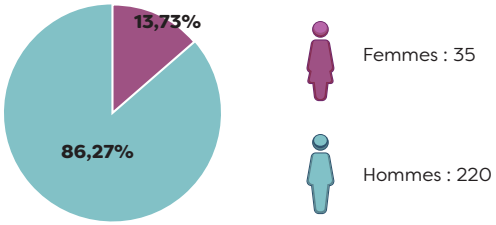
Les éléments chiffrés figurant dans les tableaux et graphiques ci-dessous concernent la situation du SMAV au 31 décembre 2023 et sont, si possible, mis en perspective avec les chiffres publiés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique dans ses éditions de 2017, 2018, 2019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

1. Les effectifs Globaux

Agents en position d'activité : 255 agents

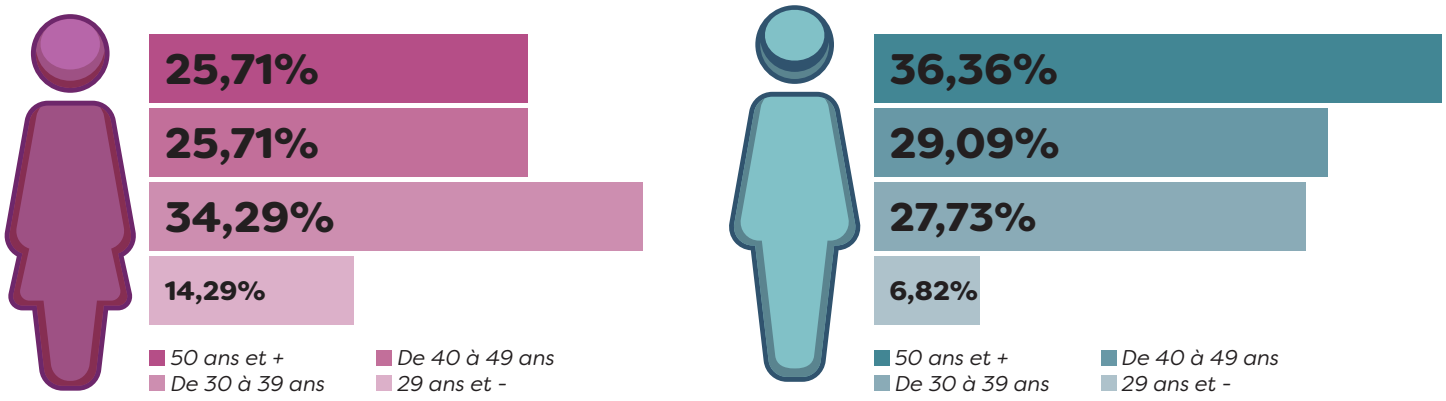
Titulaires	216 agents	84,71%
Contractuels sur emploi permanent	3 agents	1,18%
Contractuels sur emploi non-permanent	366 agents	14,12%

Répartition femmes / hommes



1.1. La pyramide des âges

Au SMAV, l'âge moyen des femmes (41,29 ans) est inférieur aux moyennes nationales dans la Fonction Publique Territoriale contrairement à celui des hommes (44,50 ans) qui est plus élevé.



Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale l'âge moyen est de : 44 ans pour les femmes et 43 ans pour les hommes[1]

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 15,90 % de femmes contre 61 % au niveau national

Excepté pour la filière administrative (73,33 % 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 Territoriale :
- Taux de féminisation : 61 %
- Communes : 60,8 %
- EPCI : 53,1 %

Au niveau national, dans les filières :
- Administrative : 82 % de femmes / 18 % d'hommes
- Technique : 41 % de femmes / 59 % d'hommes
- Animation : 71 % de femmes / 29 % d'hommes[2]

Source : (1) DGAFP, Chiffres clés sur l'égalité Ed. 2023 - (2) DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

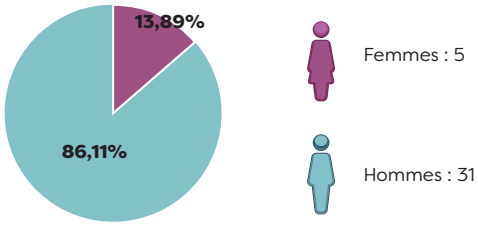
1.3. Maladies – accidents de travail – congés maternité et paternité

Agents ayant été absents au moins 1 jour en 2023 selon effectif global (35 femmes et 220 hommes) (fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent et non permanent présents au 31/12/2023).

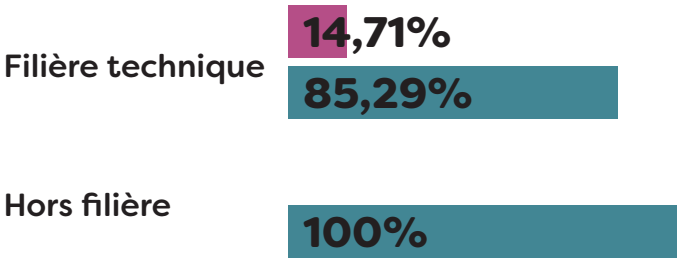
Maternité / paternité	2,86%	*(1 agent)*
	3,64%	*(8 agents)*
Enfant malade	14,29%	*(5 agents)*
	7,27%	*(16 agents)*
Maladie	37,14%	*(13 agents)*
	46,36%	*(102 agents)*
Longue maladie, longue durée	5,71%	*(2 agents)*
	2,27%	*(5 agents)*
Accident du travail / de trajet	2,86%	*(1 agent)*
	11,36%	*(25 agents)*
Maladie professionnelle	0,45%	*(1 agent)*

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

Effectifs contractuels
Répartition femmes/hommes *(36 agents)*



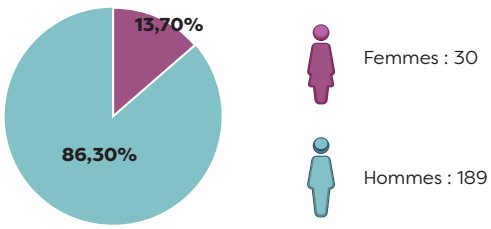
Répartition femmes/hommes par filière



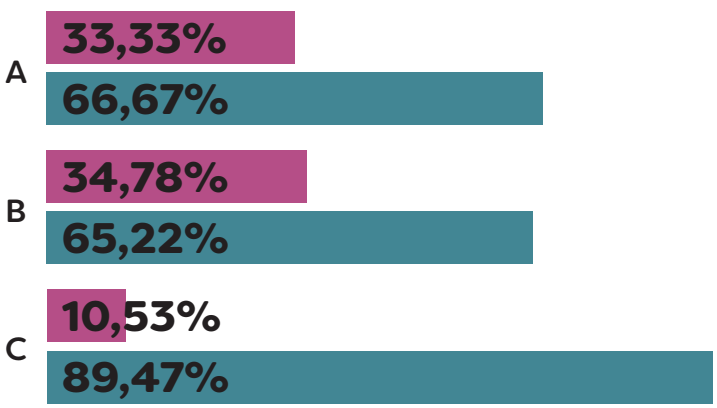
3. Emplois permanents

3.1. Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

Titulaires et contractuels
Sur emploi permanent *(219 agents)*



Répartition femmes/hommes par catégorie



Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale :
Cat A : 67 % de femmes / 33 % d'hommes
Cat B : 52 % de femmes / 48 % d'hommes
Cat C : 64 % de femmes / 36 % d'hommes

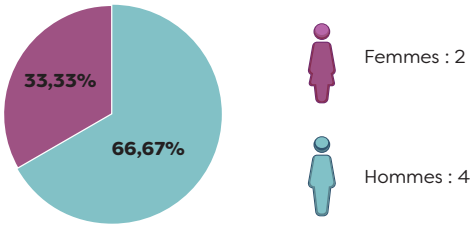
3.2. Répartition par filières

Répartition femmes/hommes par filière

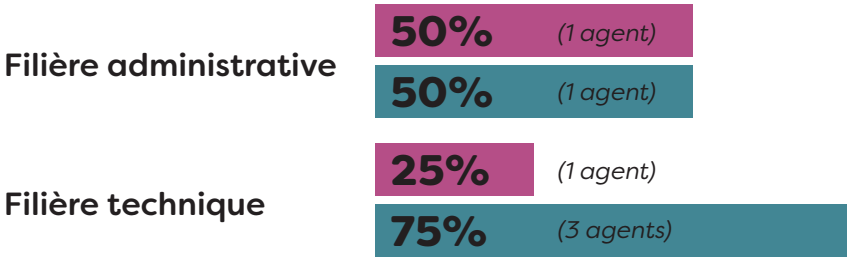
3.3. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

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

Effectifs contractuels
Répartition femmes/hommes *(6 agents)*



Répartition femmes/hommes par filière



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 73,33 % des effectifs toutes catégories confondues et 50 % des effectifs pour la catégorie A.
- **Pour la filière technique :** les femmes représentent 8,82 % 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 décembre 2023, 1 femme de catégorie C est à temps partiel sur autorisation à hauteur de 80 %, ce qui représente, sur les emplois permanents, 3,33 % 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 %)

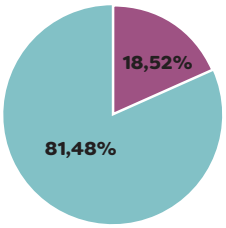
3.6. Avancements de grades – Promotion interne

• **Avancements de grades**

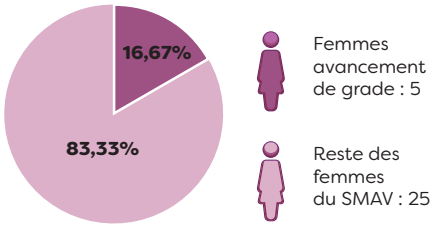
	Femmes		Hommes	
	Effectif	Nombre d'avancements	Effectif	Nombre d'avancements
Catégorie A	2		4	1 (25 %)
Catégorie B	8	1 (12,50 %)	15	1 (6,67 %)
Catégorie C	20	4 (20 %)	170	20 (11,76 %)
TOTAL	**30**	**5 (16,67 %)**	**189**	**22 (11,64 %)**

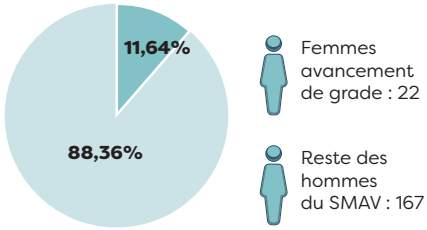
Les avancements de grades ont concerné majoritairement les hommes (81,48 %).
Cependant, avec 18,52 % des avancements, la proportion de femmes promues est supérieure à la part des femmes dans la collectivité (13,70 % de femmes).

Répartition femmes/hommes des avancements de grades



Répartition femmes/hommes par rapport aux effectifs



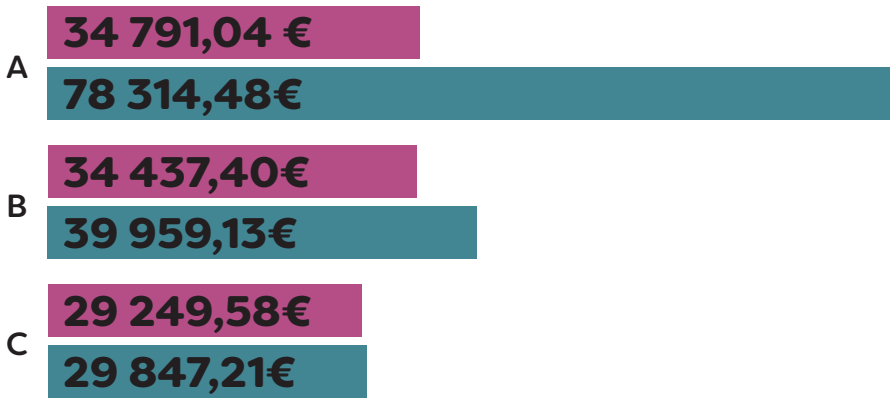


• **Promotion interne (1 dossier accepté par le CDG sur 5 demandes)**

	Femmes		Hommes	
	Nb de dossiers présentés	Nombre de promotions	Nb de dossiers présentés	Nombre de promotions
Cat. A				
Cat. B	1	1	1	0
Cat. C			3	0
TOTAL	**1**	**1**	**4**	**0**

3.7.Moyenne de la rémunération brute annuelle par catégorie hiérarchique

Moyenne de la rémunération brute annuelle



Ecart rémunération brute annuelle par rapport à 2022

	Femmes	Hommes	Observations	Motifs de départ
CAT A	-8 420,35 €	+15 323,77 €	2 Départs et 1 arrivée en fin d'année sur 2022	- 1 démission - 1 disponibilité pour raisons familiales
CAT B	-11 217,85 €	- 13 248,62 €	2 départs et 1 arrivée en fin d'année 2023	2 mutations
CAT C	-10 096.36 €	-10 026,30 €	10 départs et 12 stagiairisations avec un niveau de rémunération inférieure aux agents sortis	- 7 départs en retraite - 1 radiation pour abandon de poste - 1 mutation - 1 démission

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 (36,36 % d'hommes et 25,71 % 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

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

Le 1er 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 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.

Il est envisagé de travailler collégialement sur une évolution de la grille du « RIFSEEP », notamment dans le cadre des propositions à l'avancement de grade. Ainsi, ce changement participera grandement à l'évolution de la carrière et permettra de gratifier les agents méritants. Une présentation de ce travail devrait avoir lieu durant le 1er trimestre 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 à compter du 1er 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.

Sur 35 postes ouverts en 2023 :

- 12 postes ont été pourvus et ont permis la stagiairisation d'agents contractuels déjà présents dans les effectifs (10 hommes et 2 femmes)
- Sur la base d'un recrutement externe, 1 femme a été nommée sur un poste de catégorie B.
- Des entretiens de recrutement (candidats : 6 femmes et 7 hommes) ont eu lieu sur 3 postes mais n'ont pas abouti.

A ce jour, il reste 22 postes ouverts qui permettront notamment 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 sera effectué.

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

Sur 2024, une refonte des plages de pose ainsi que des délais de pose et de réponse devrait être étudiée.
Action n°3 : Faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel, qui ne sont pas de droit.
Sur l'année 2023, 2 femmes ont demandé à bénéficier d'un temps partiel sur autorisation. Les deux demandes ont été acceptées.
Action n°4 : Intégrer l'enjeu de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale dans l'organisation du temps de travail.
Récemment des changements sur les horaires et les jours d'ouvertures des déchèteries ont été opérés.
En plus de permettre une équité entre les usagers des différents territoires, les agents des petites déchèteries ne travaillent plus le dimanche et ceux des grands sites ne travaillent plus qu'un dimanche sur 2.
Cette organisation permet ainsi d'améliorer la vie familiale des agents et de rendre plus attractif le poste de valoriste auprès de la population féminine. En effet, sur 48 valoristes seulement 8,33 % sont des femmes (4 agents), ce qui représente 13,33 % de l'effectif féminin sur emplois permanents.
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'articulées 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 (congés 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.

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 2023, 21 agents ont télétravaillé au moins 1journée dont 14 femmes ce qui représente 46,66 % 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.

SMAV

Donnons une autre vie
à nos déchets