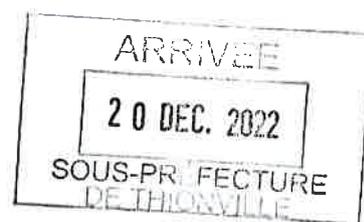


**PLAN D'ACTION DU SYDELON
RELATIF À L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
2021-2023**



SYDELON

**1 A avenue Gabriel Lippmann
57970 YUTZ**



Publié(e) le 15 DEC. 2022
Notifié(e) le 15 DEC. 2022
Yutz, le 15 DEC. 2022
Le Directeur Général des Services,
par la délégation du Président.


Stéphanie SIEBERT

PLAN D'ACTION DU SYDELON
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
2021-2023

Table des matières

PRÉAMBULE	2
I. Les indicateurs clés	3
A. Les conditions générales d'emploi	3
B. Organisation du temps de travail.....	7
C. Conditions de travail.....	8
D. Formation	8
E. Rémunération.....	9
F. Recrutement.....	9
II. Le plan d'action 2021-2023.....	10
A. Axe 1 : Prévenir évaluer et, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	10
B. Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale.....	10
C. Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et vie familiale	11
D. Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	11

PLAN D'ACTION DU SYDELON RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021-2023

PRÉAMBULE

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 de travail entre vie professionnelle et vie 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'État 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 L.2311-1-2 instaurant la réalisation d'un « rapport » sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », dans les communes ou établissement publics de coopération intercommunale 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 territoriales 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'action en faveur de l'égalité professionnelle au plus tard le 31 décembre 2020.

Arrêté au 31 décembre 2021, après saisine du comité social territorial, le présent plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dresse un état des lieux de la situation au sein du Sydelon et indique les actions à mettre en place en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

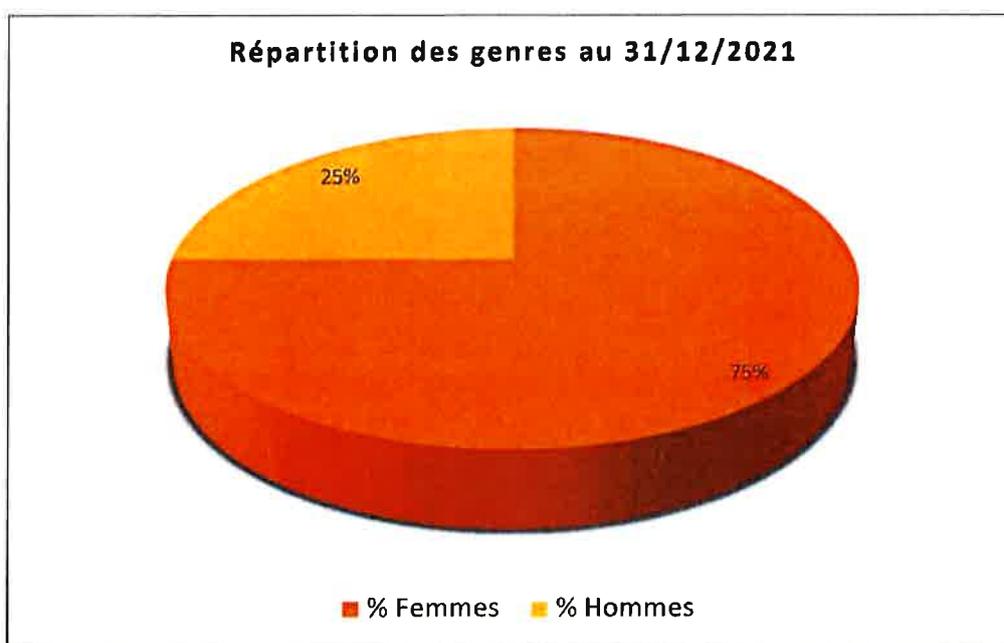
I. Les indicateurs clés

A. Les conditions générales d'emploi

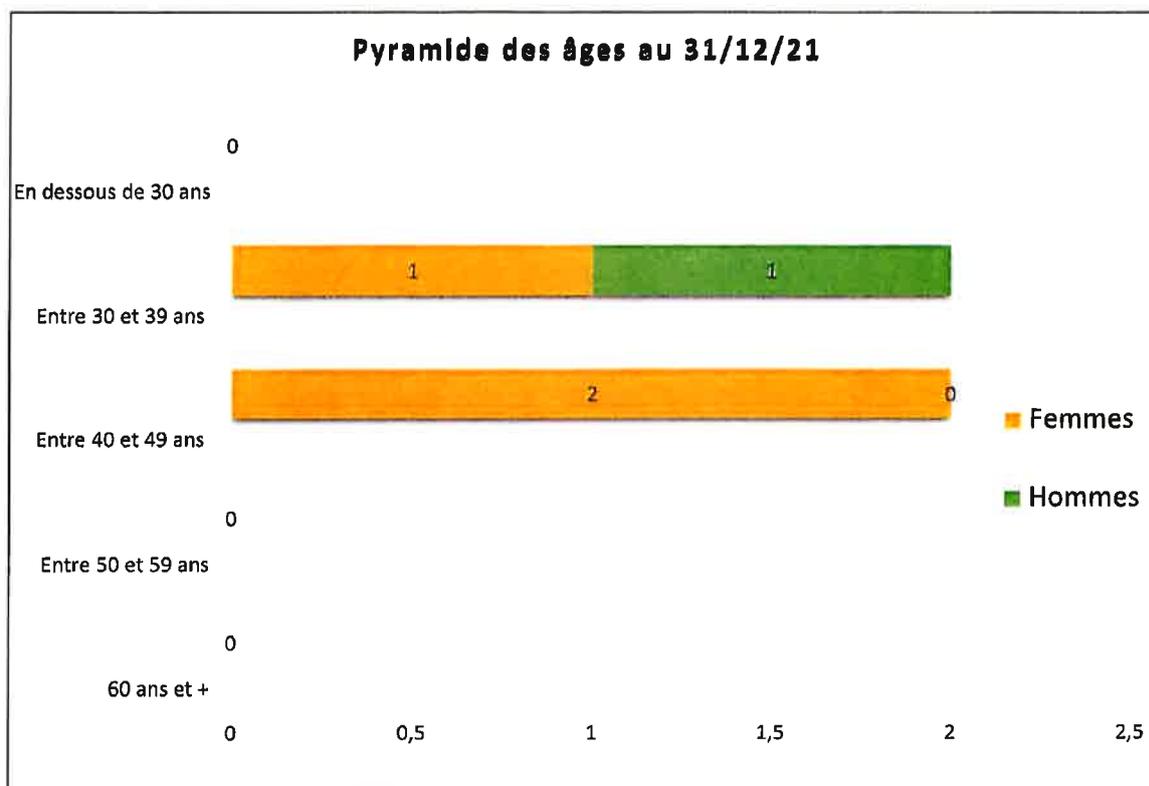
Au 31 décembre 2021, le Sydelon compte 4 agents en position d'activité sur des postes permanents. Un agent est en détachement externe depuis le 1^{er} décembre 2021. Un agent en CDD a quitté le Sydelon le 31 octobre 2021.

- ✓ Des effectifs majoritairement féminins

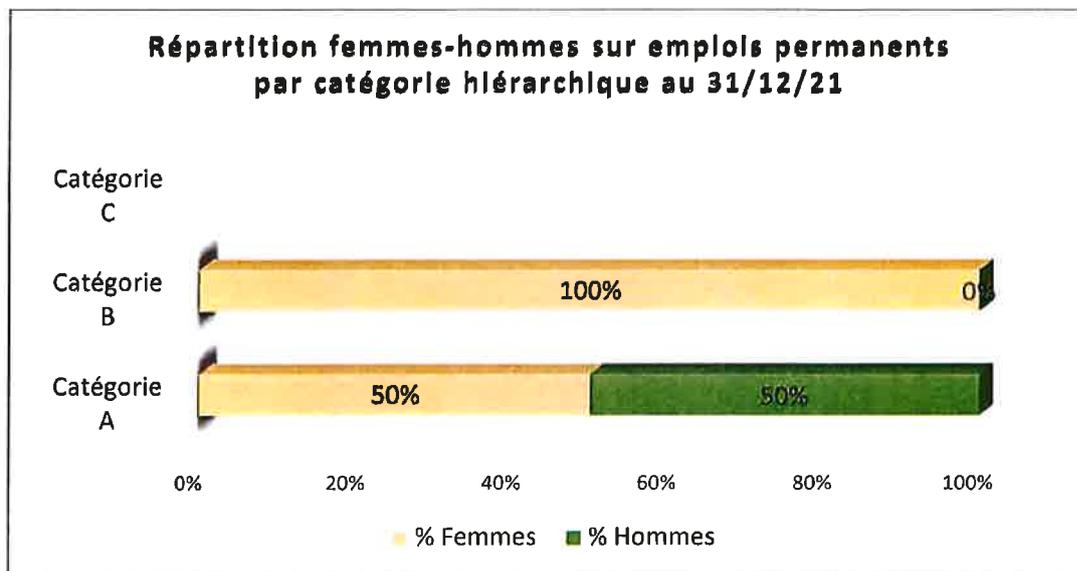
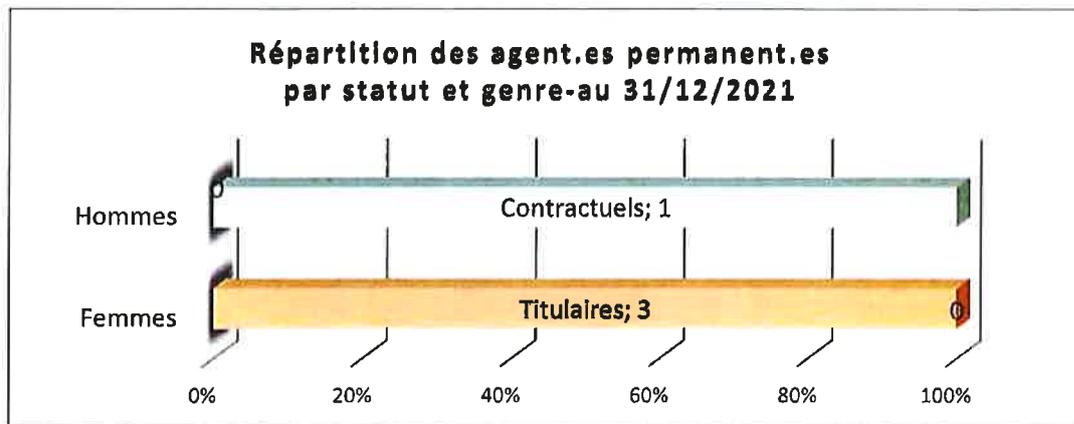
Le Sydelon compte, tous service et toutes catégories confondus, 75% d'agents féminins et 25% d'agents masculins au 31 décembre 2021.



Les femmes sont majoritairement réparties sur la tranche d'âges entre 40 et 49 ans.
 La tranche d'âges entre 30 et 39 ans rassemble à part égale les genres féminin et masculin.

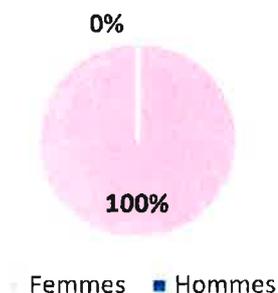


Les femmes sont majoritaires sur les emplois statutaires et notamment dans les catégories hiérarchiques A et B. Aucune femme n'est contractuelle contre 100% des hommes.



Le Sydelon emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme.
 Il y a 1 responsable de service qui est une femme.

Répartition femmes-hommes sur les postes de responsable de service au 31/12/2021



Répartition femmes-hommes sur les postes de direction au 31/12/21

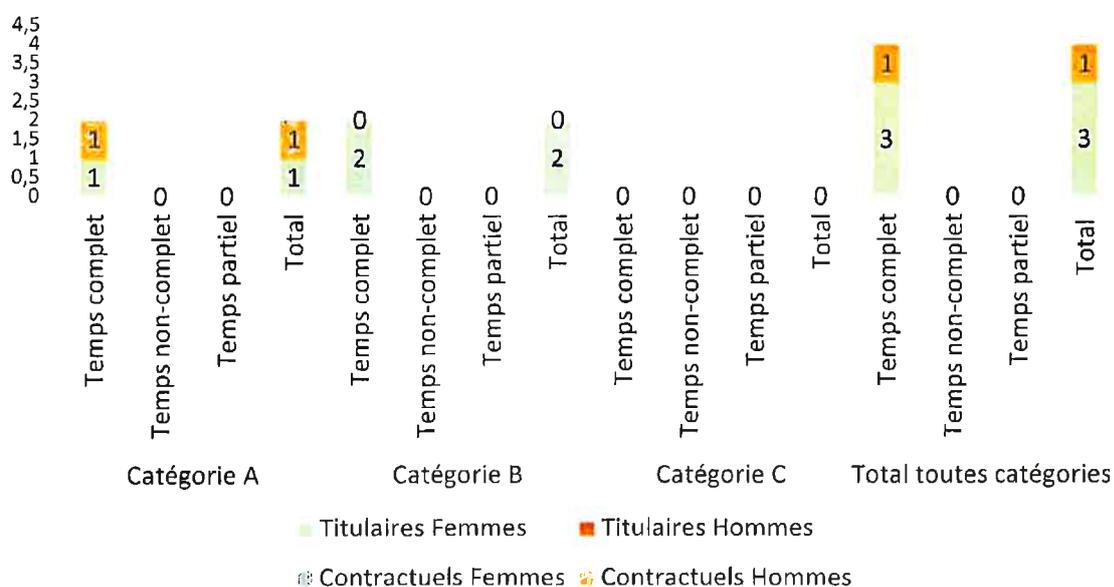


En matière d'évolution de carrière et de titularisation, aucun des agents n'a bénéficié d'une promotion interne sans examen professionnel. Il n'y a eu aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaire dans la collectivité et aucun lauréat d'un examen professionnel.

B. Organisation du temps de travail

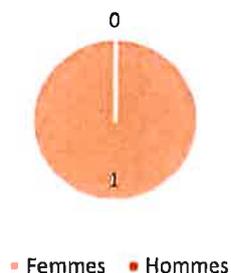
Au 31 décembre 2021, aucun agent du Sydelon n'a demandé d'exercer ses fonctions à temps partiel. La raison est peut-être la configuration du Sydelon qui fonctionne avec un nombre réduit d'agents.

Répartition femmes-hommes selon le temps de travail au 31/12/2021



C. Conditions de travail

Nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire en 2021

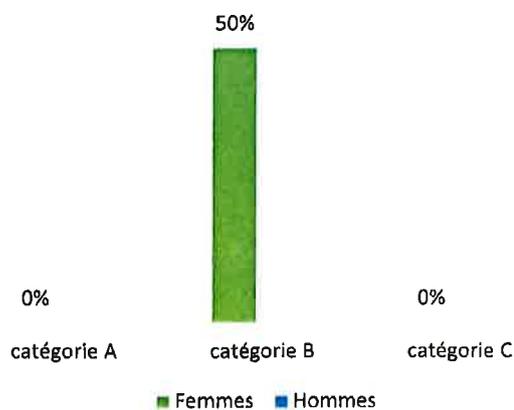


Aucun accident du travail déclaré en 2021.
 Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les hommes.
 Aucun congé maternité, paternité ou d'adoption des agents permanents.

D. Formation

Il y a eu un départ en formation concernant des agents femmes titulaires.

Nombre d'actions de formation rapportées à l'effectif en 2021



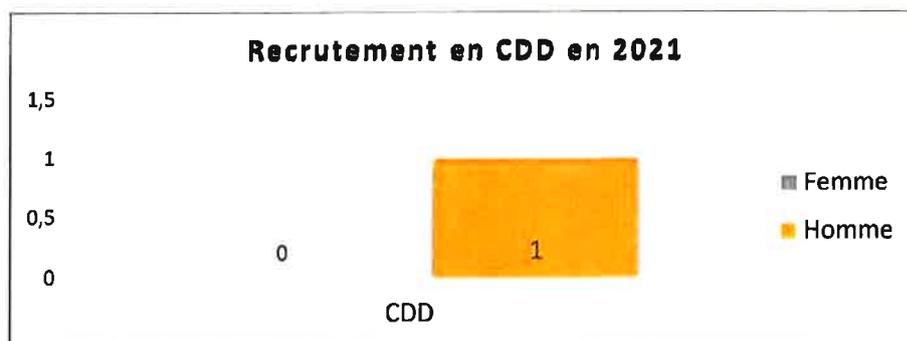
E. Rémunération

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut en 2021



F. Recrutement

Au titre de l'année 2021, le Sydelon a procédé à un recrutement concernant le poste des Finances.



Il n'y a pas eu de signalement d'acte de violence ou de harcèlement au sein du Sydelon en 2021.

II. Le plan d'action 2021-2023

L'état des lieux dressé afin d'élaborer notre plan d'action démontre que le Sydelon est majoritairement composé de femmes. Elles sont représentées en catégorie hiérarchique A et B.

Ce plan d'action a pour objectif de traduire l'engagement de notre syndicat pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A. Axe 1 : Prévenir évaluer et, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les actions :

- 1) Mise en œuvre équilibrée dans les dispositifs de nomination dans les emplois selon les compétences requises et la nature du poste.
- 2) Garantir l'égalité de rémunération lors du recrutement des contractuels.

B. Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale.

Les actions :

- 1) Favoriser la mixité professionnelle vers les postes à responsabilité à travers les formations.
- 2) Accompagner les agents femmes et hommes dans leur demande de promotion.

C. Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et vie familiale.

Les actions :

- 1) Droit à la déconnexion.

D. Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les actions :

- 1) Continuer de s'engager à proscrire toute discrimination lors des entretiens de recrutement et à n'évaluer que les compétences, l'expérience professionnelle, la formation et la qualification des candidats en s'appuyant sur une grille d'entretien.
- 2) Lors de l'entretien professionnel, sensibiliser les agents sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement.

