

**PLAN D'ACTION DU SYDELON
RELATIF À L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
2024-2026**



SYDELON

**1 A avenue Gabriel Lippmann
57970 YUTZ**

Publié(e) le 11 DEC. 2023

Pour le Président et par délégation

Le Directeur général



Laurent GADEYNE

**PLAN D'ACTION DU SYDELON
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
2024-2026**

Table des matières

PRÉAMBULE	2
I. Les indicateurs clés.....	3
A. Les conditions générales d'emploi	3
B. Organisation du temps de travail	8
C. Conditions de travail	8
D. Formation	9
E. Carrière.....	10
F. Rémunération	11
G. Recrutement/Mobilité	12
II. Le plan d'action 2024-2026	14
A. Axe 1 : Prévenir évaluer et, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	14
B. Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale	14
C. Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et vie familiale.....	15
D. Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	15

PLAN D'ACTION DU SYDELON RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024-2026

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 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 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 2023, 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.

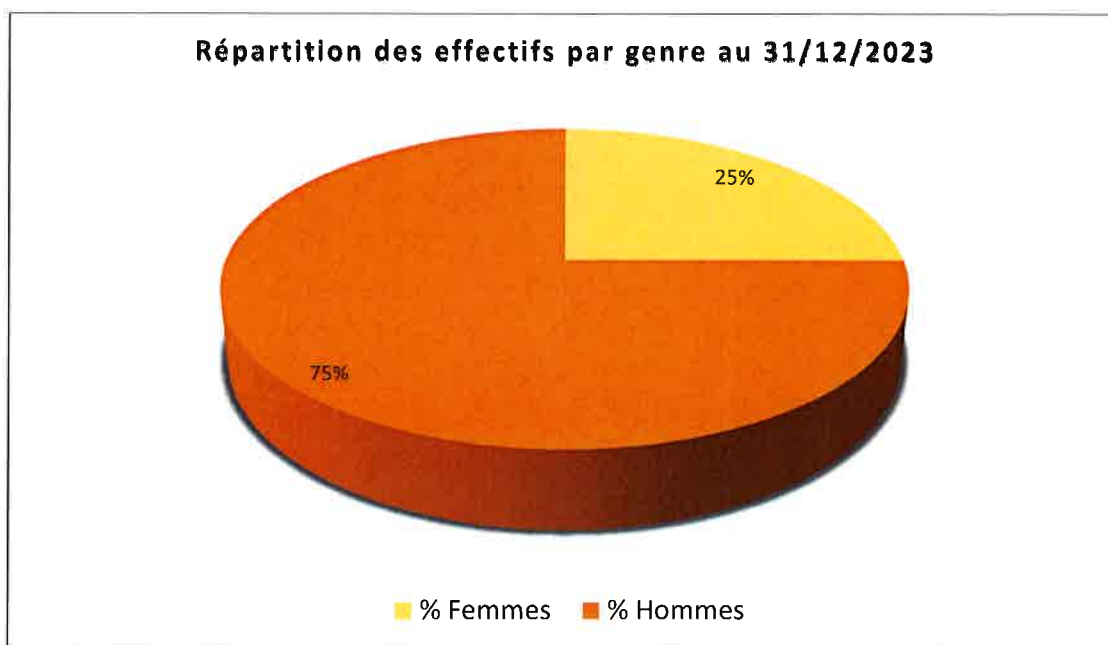
I. Les indicateurs clés

A. Les conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2023, le Sydelon compte quatre agents en position d'activité sur des postes permanents dont trois titulaires et un contractuel. Ce sont principalement des agents hommes. Deux agents femmes sont en détachement « sortant », l'une depuis le 1^{er} décembre 2021 et l'autre depuis le 1^{er} septembre 2023.

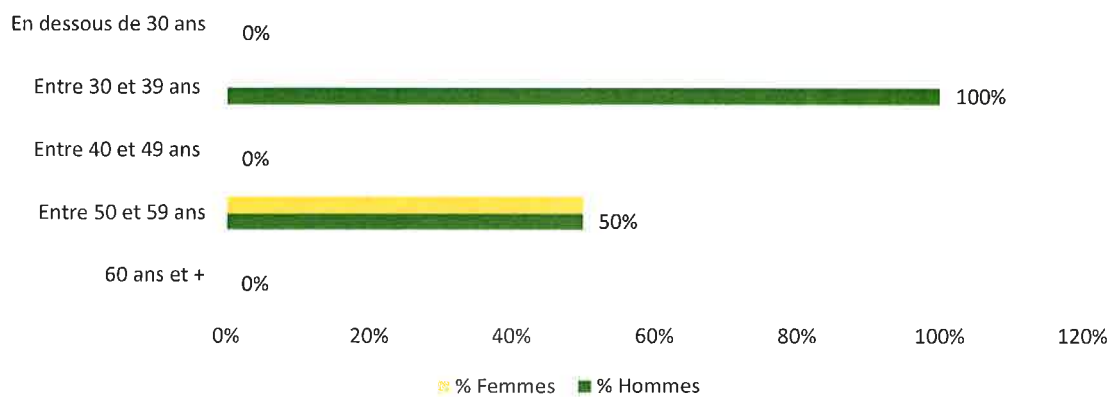
- ✓ Des effectifs majoritairement masculins

Le Sydelon compte, tous services et toutes catégories confondus, 25% d'agents féminins et 75% d'agents masculins au 31 décembre 2023.

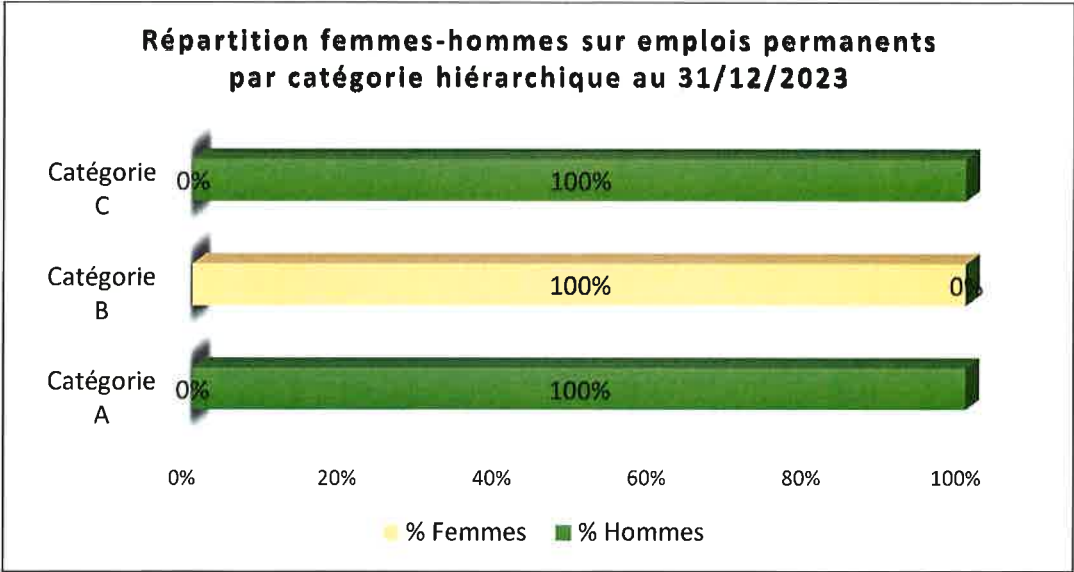
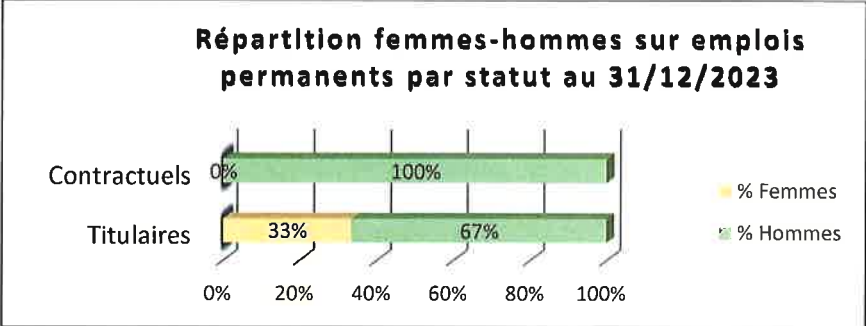


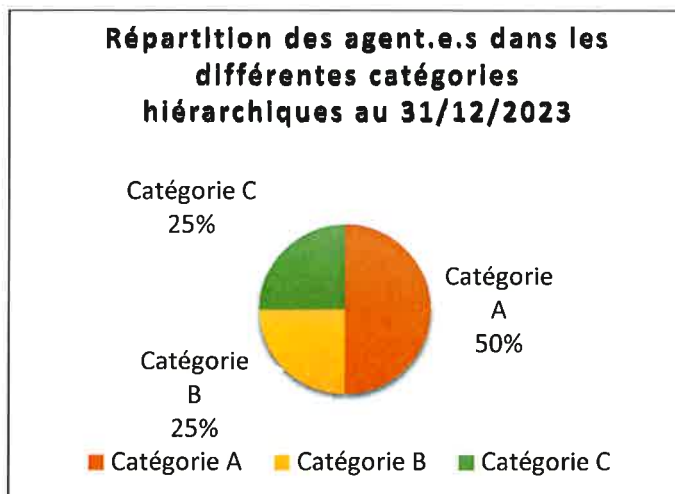
Les femmes sont réparties sur la tranche d'âge allant de 50 à 59 ans.
La tranche d'âge entre 30 et 39 ans rassemble la majorité des hommes.

Répartition des agent.e.s par tranche d'âge au 31/12/2023

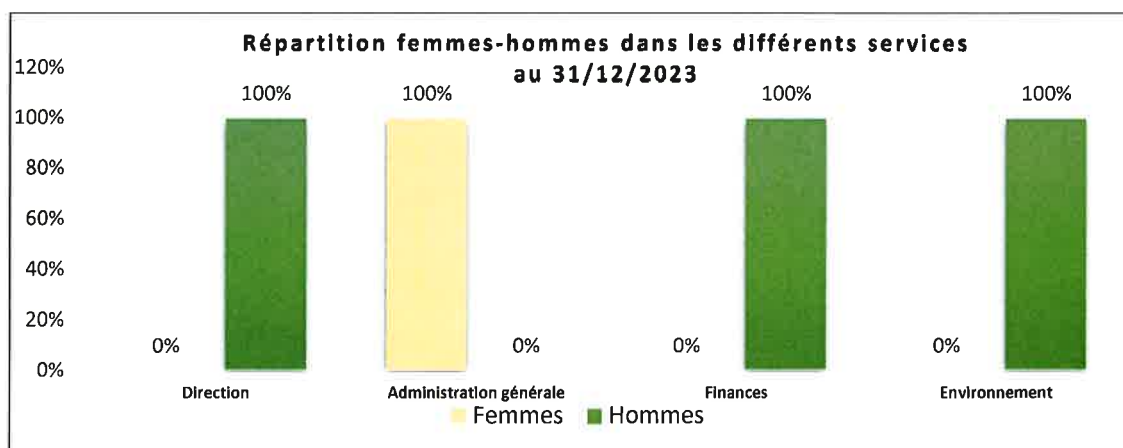


Les hommes sont majoritaires sur les emplois statutaires.



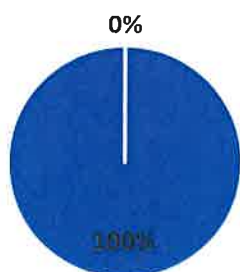


Les hommes sont majoritaires dans les services dédiés aux tâches administratives.



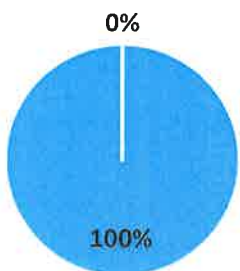
Le Sydelon emploie un agent sur un emploi fonctionnel qui est un homme.
Il y a un poste de responsable de service qui est occupé par un homme.

**Répartition femmes-hommes
sur les postes de responsable
de service
au 31/12/2023**



■ Femmes ■ Hommes

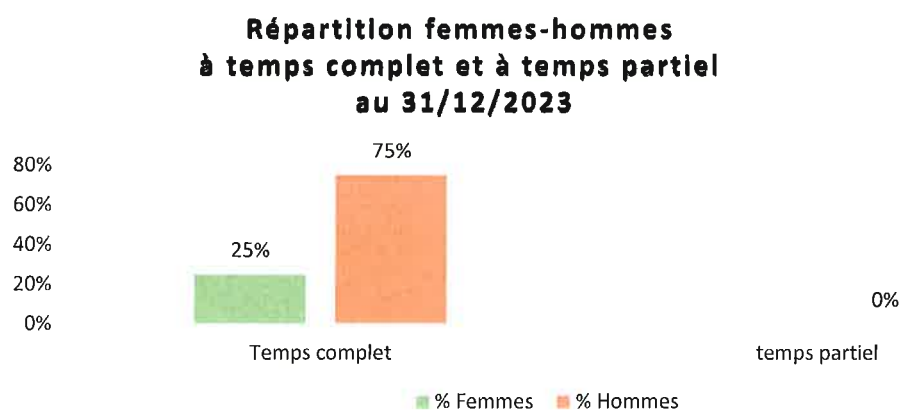
**Répartition femmes-hommes
sur les postes de direction au
31/12/2023**



■ Femmes ■ Hommes

B. Organisation du temps de travail

En 2023, aucun agent du Sydelon n'a demandé d'exercer ses fonctions à temps partiel. Tous les agents femmes et hommes sont à temps complet.



C. Conditions de travail

En 2023 pour l'ensemble des agents, il n'y a eu aucun accident du travail déclaré, aucun jour d'absence pour motif médical et aucun congé maternité, paternité ou d'adoption.

D. Formation

En 2023, les départs en formation ont concerné les agents hommes de catégories C. Aucun départ en formation pour les agents et agentes des catégories A et B.

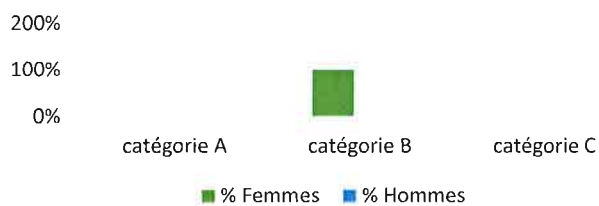


E. Carrière

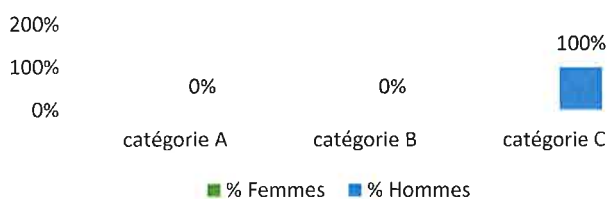
En matière d'évolution de carrière, aucun des agents n'a bénéficié d'une promotion interne sans examen professionnel. Il y a eu une lauréate d'un examen professionnel en catégorie B qui a eu un avancement de grade.

Il n'y a eu aucun lauréat d'un concours concernant les agents déjà fonctionnaires dans le syndicat.

Répartition femmes-hommes par avancement de grade et par catégorie hiérarchique en 2023

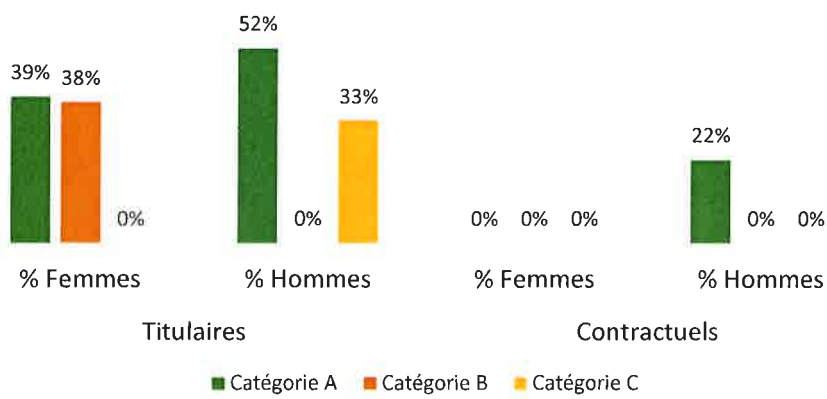


Répartition femmes-hommes des candidatures relatives à la promotion interne et par catégorie hiérarchique en 2023



F. Rémunération

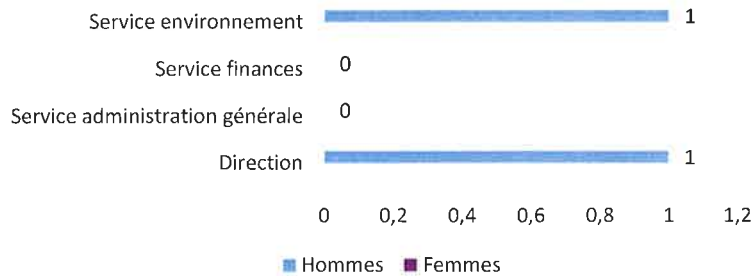
**Part des primes sur les rémunérations brutes
selon la catégorie et le statut
en 2023**



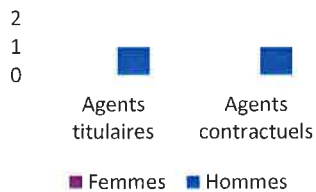
G. Recrutement/Mobilité

Ce sont principalement des agents hommes qui ont été recrutés.
Les détachements « sortants » ont concerné en majorité les agents femmes.

Répartition des recrutements par service en 2023

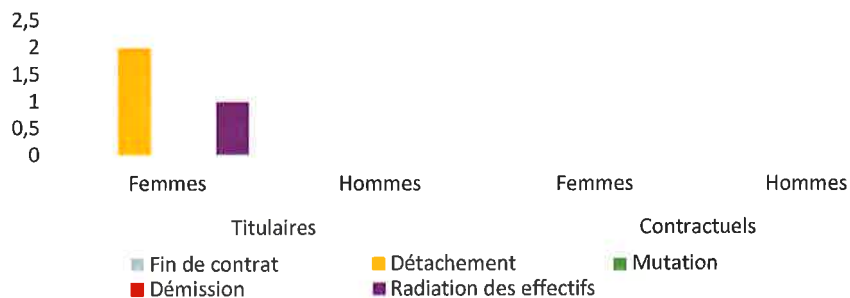


Recrutement femmes-hommes selon le statut en 2023



Un agent contractuel homme a bénéficié d'un contrat à durée indéterminée en 2023.

Répartition femmes-hommes en termes de départs des agent.e.s en 2023



Il n'y a pas eu de signalement d'acte de violence ou de harcèlement au sein du Sydelon en 2023.

II. Le plan d'action 2024-2026

L'état des lieux dressé afin d'élaborer notre plan d'action démontre que les effectifs du Sydelon sont composés en majorité d'hommes.

Ce plan d'action a pour objectif de poursuivre l'engagement de notre syndicat pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi le syndicat maintient les actions déployées dans le précédent plan et en propose de nouvelles.

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 agents contractuels quel que soit leur sexe.
- 3) Veiller à l'attribution du régime indemnitaire et à l'évolution des rémunérations sur des critères objectifs (fonctions, responsabilités, compétences, sujétions et contraintes particulières) pour les agents femmes et hommes quel que soit le statut et la catégorie hiérarchique.

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.
- 3) Être attentif à la mixité des métiers.
- 4) Encourager la mixité dans la composition des jurys de recrutement.

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

Les actions :

- 1) Poursuivre le droit à la déconnexion pour les agents femmes et hommes afin de maintenir l'équilibre entre vie privée et familiale et professionnelle.
- 2) Sensibiliser par l'affichage des prestations du CNAS les agents femmes et hommes aux aides en matière de garde d'enfants et d'accès aux services d'aide à la personne.

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, poursuivre la sensibilisation des agents femmes et hommes sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement.
- 3) Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée envers les agents femmes et hommes.