

DELIBERATION DU COMITE SYNDICAL

C'est le **Mercredi 16 Juin 2021 à 18h00** Salle Joliot Curie I – rue de Czeladz à Aubry que se sont réunis les délégués désignés par la Communauté de communes Cœur d'Ostrevent et la communauté d'agglomération Douaisis Agglo adhérentes au Syndicat Mixte des Transports du Douaisis.

Il est rappelé qu'une convocation a été régulièrement adressée à chacun des membres désignés par les conseils communautaires.

Nombre total de délégués : 45

Présents : (titulaires et suppléants) 36

Absents : 5

Procuration : 4

Etaient présents (délégués titulaires) : 33

Pour la CCCO : Alain BRUNEEL - François CRESTA - Salvatore DE CESARE - Marc DELECLUSE - Lionel FONTAINE - Donato MIRAGLIA - Eric MOREAU - Pascal PRUVOST - Jean-Michel SIECZAREK - Alain SROGA - Jessica TANCA

Pour DOUAISIS AGGLO : Karim BACHIRI – Gilles BARBIEUX - Christophe BLERVACQUE - Reine Elise CARLIER - Christophe CHARLES - Muriel DOUDOK - Lisiane DUBUS - Alain DUPONT - Christine ERADES - Thierry FAIDHERBE - Damien FRENOY - Jean-Luc HALLE - Claude HEGO - Jacques LECLERCQ - Maryline LUCAS - Jamila MEKKI - Claudine PARNETZKI - Arnaud PIESSET - Philippe ROSZYK - Robert STRZELECKI - Franck VALEMBOIS- Romain DAPVRIL

Etaient présents (délégués suppléants) : 3

Pour DOUAISIS AGGLO : Brahim MAHMOUD suppléant de Christophe DUMONT - Jean-François JOOS suppléant de Jean-Claude DESMENEZ - Hocine MAZY suppléant de Jean-Michel LEROY

Etaient présents par procuration : 4

Pour la CCCO : Julien QUENNESSON donne pouvoir à Maryline LUCAS - Frédéric DELANNOY donne pouvoir à Lionel FONTAINE

Pour DOUAISIS AGGLO : Yaël CZUPRYNA donne pouvoir à Robert STRZELECKI - Delphine GUINEZ donne pouvoir à Romain DAPVRIL

Etaient absents et excusés : 5

Pour la CCCO : Rodrigue LEBLAN

Pour DOUAISIS AGGLO : Jean-Christophe LECLERCQ - Alain PAKOSZ - Jean Michel SZATNY - Arnaud GLABIEN

OBJET : PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMME (PERIODE 2021-2023)

Monsieur le Président indique que l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique stipule que pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Ce plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

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

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique précise que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes définit, pour sa période de référence, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il fixe pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Avis favorable du comité technique paritaire lors de sa séance du 8 avril 2021.

Avis favorable du Bureau Syndical lors de sa séance du 21 Avril 2021.

Il est demandé aux membres du Comité Syndical de bien vouloir valider le plan pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (période 2021-2023) tel que repris ci-après.

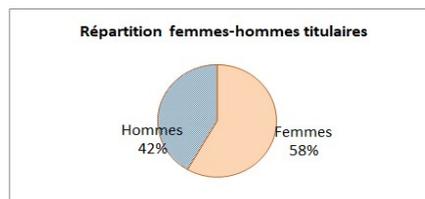
I/ Situation comparée des femmes et des hommes au sein du SMTD au 1^{er} janvier 2021

1^{er} constat : Le personnel du SMTD est composé à part égale d'hommes et de femmes toutefois les femmes sont plus nombreuses dans la filière administrative et les hommes composent la totalité du personnel non titulaire.

Part des femmes et des hommes par filières

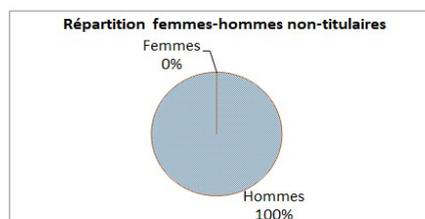
Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	5	1	6
filière technique	2	4	6
TOTAL	7	5	12



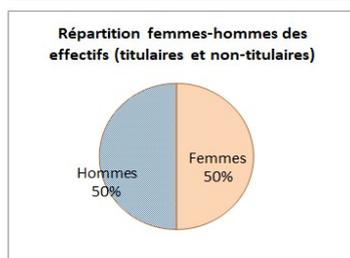
Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	0	2	2
filière technique	0	0	0
TOTAL	0	2	2



Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	5	3	8	63%	38%
technique	2	4	6	33%	67%
TOTAL	7	7	14	50%	50%

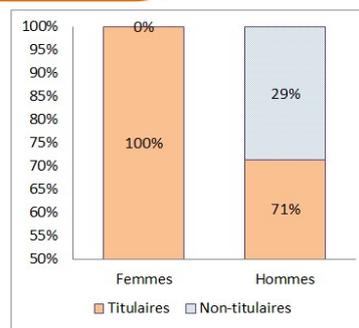


Au niveau national, dans la FPT:
 Taux de féminisation: 61 %
 EPCI: 51 %
 entre 5 et 49 agents: 66 %
 entre 50 et 499 agents: 61 %
 entre 500 et 4 999 agents: 67 %
 Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

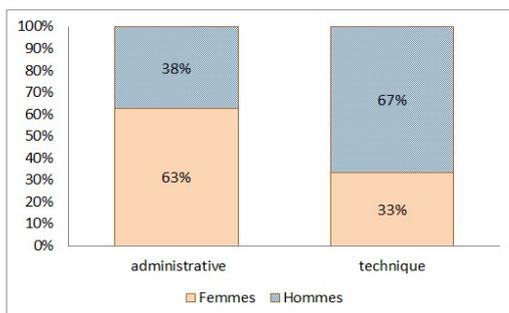
Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	100%	71%	58%	42%
Non-titulaires	0%	29%	0%	100%

Au niveau national, dans la FPT:
 Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
 Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes
 Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014



Répartition par filières



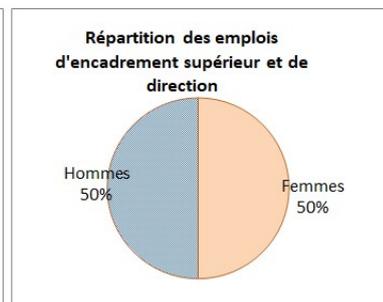
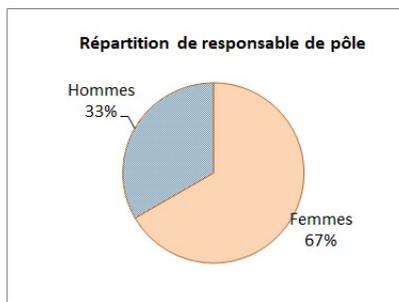
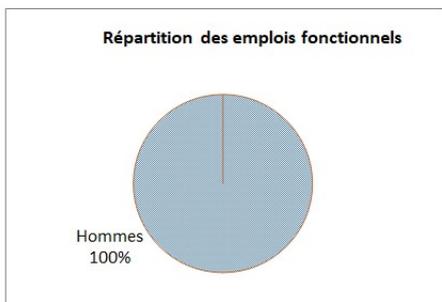
Au niveau national, dans la FPT:
 filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes
 filière technique: 41 % de femmes / 59 % d'hommes
 Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

2^{eme} constat : Les postes de direction et d'encadrement supérieur sont répartis à part égale entre les hommes et les femmes. Le SMTD ne compte qu'un emploi fonctionnel, celui de Directeur Général des Services qui est occupé par un homme.

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction

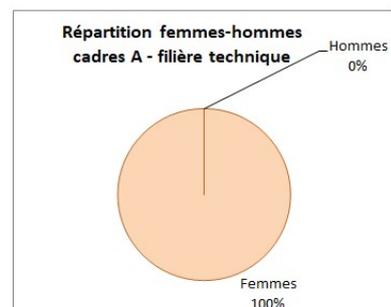
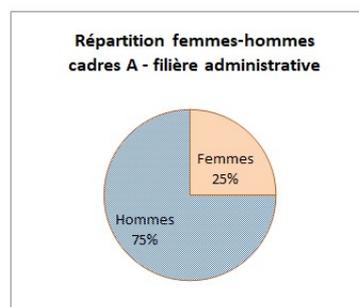
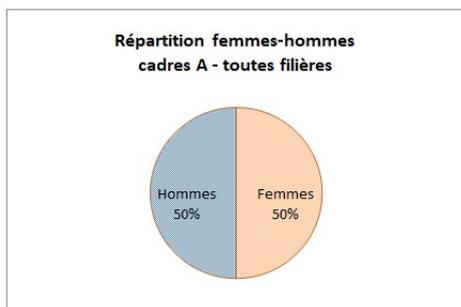
	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels		1	1
postes de responsable de pôle	2	1	3
Total emplois d'encadrement sup et de direction	2	2	4

Au niveau national, dans la FPT:
 Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels administratifs: 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels techniques: 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes
 Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014



Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	1	3	4
cadres A filière technique	2	0	2
Total	3	3	6



3^{eme} constat : Le temps partiel est supérieur à la moyenne nationale et il est essentiellement féminin.

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

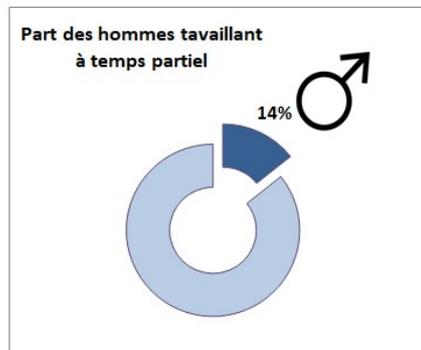
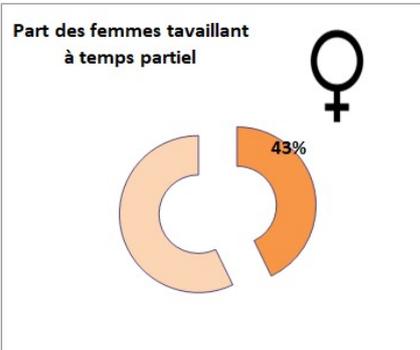
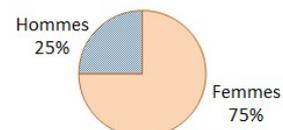
Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	1	0
	Temps complet	2	3
	Total	3	3
Catégorie B	Temps partiel	0	1
	Temps complet	0	1
	Total	0	2
Catégorie C	Temps partiel	2	0
	Temps complet	2	2
	Total	4	2
Total toutes catégories	Temps partiel	3	1
	Temps complet	4	6
	Total	7	7

Au niveau national, dans la FPT:

29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes
 en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes
 en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes
 en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



4^{eme} constat : La différence moyenne de salaires s'élève à 80€ en faveur des femmes contrairement à la moyenne nationale. Les femmes de catégorie C sont plus rémunérées que les hommes (156€) toutefois la tendance s'inverse chez les cadres de catégorie A (358€) mais reste en deçà de la moyenne nationale.

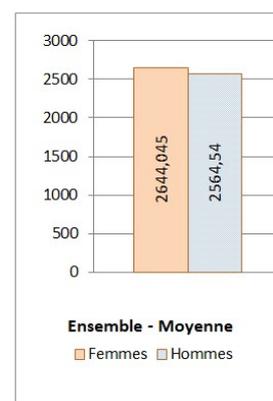
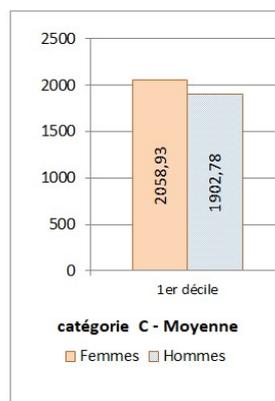
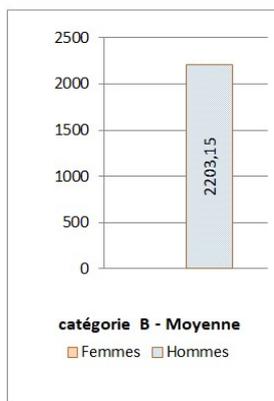
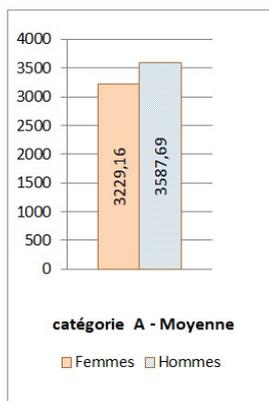
Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

		cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	1 ^{er} décile	9687,48		8235,74	17923,22
	moyenne	3229,16		2058,93	2644,045
Hommes	1 ^{er} décile	10763,06	4406,31	3805,56	18974,93
	moyenne	3587,69	2203,15	1902,78	2564,54

Au niveau national, dans la FPT:

Femmes: 1 734 € / Hommes: 1 944 €
soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)

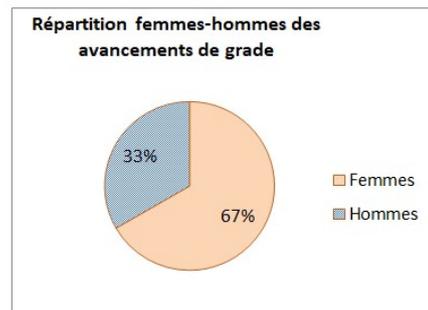
chez les cadres:
Femmes: 2 949 € / Hommes: 3 499 €
soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)



5^{eme} constat : Les femmes ont bénéficié de davantage d'avancements de grade, les hommes de davantage de promotion interne. Au final, le total des déroulements de carrière a profité autant aux femmes qu'aux hommes.

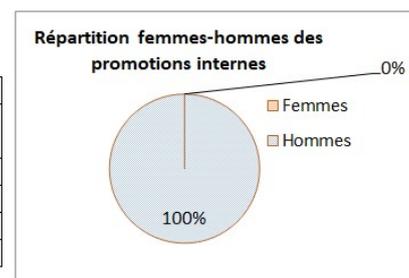
Avancements de grade sur la période de 2015 à 2019

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	2	2	100%	2	0	0%
cat B	1	0	0%	1	1	100%
cat C	6	4	67%	6	2	33%
Ensemble	9	6	67%	9	3	33%



Promotions interne sur la période de 2015 à 2019

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	2	0	0%	2	2	100%
cat B	0	0	0%	0	0	0%
cat C	1	0	0%	1	1	100%
Ensemble	3	0	0%	3	3	100%

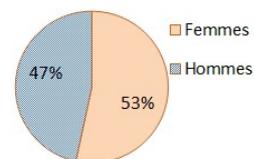


6^{eme} constat : Les formations ont profité quasiment autant aux hommes qu'aux femmes toutefois toutes les préparations aux concours et examens ont été exclusivement suivies par des hommes.

Formation de professionnalisation sur la période de 2015 à 2020

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de jours	%	Total	nbre de jours	%
2015	21,5	18,5	86%	21,5	3,0	14%
2016	17,0	10,5	62%	17,0	6,5	38%
2017	15,5	4,0	26%	15,5	11,5	74%
2018	31,5	11,5	37%	31,5	20,0	63%
2019	22,5	13,5	60%	22,5	9,0	40%
2020	47,5	25,0	53%	47,5	22,5	47%
Ensemble	155,5	83,0	53%	155,5	72,5	47%

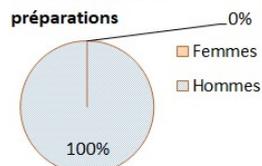
Répartition femmes-hommes des avancements de grade



Préparation aux concours et examens sur la période de 2015 à 2019

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'agent	%	Total	nbre d'agent	%
2015	1	0	0%	1	1	100%
2016	2	0	0%	2	2	100%
2017	0	0	0%	0	0	0%
2018	1	0	0%	1	1	100%
2019	0	0	0%	0	0	0%
Ensemble	4	0	0%	4	4	100%

Répartition femmes-hommes des préparations



II/ Actions relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Objectif

- Garantir une égalité salariale entre les femmes et les hommes exerçant des fonctions identique

Mesures

- Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein du SMTD
- Réajuster, le cas échéant, la politique RH pour réduire les inégalités salariales

Indicateurs

- Analyse des primes par sexe et par fonctions (IFSE et CIA)
- Durée moyenne entre deux évolutions du régime indemnitaire

Calendrier

- A compter du 1er janvier 2023

III/ Actions pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique :

Objectif

- Veiller à ce que les femmes et les hommes disposent de conditions identiques d'emplois et de déroulement de carrière

Mesures

- Encourager la mixité dans les pôles en favorisant la prise de conscience par les recruteurs des stéréotypes genrés
- Equilibrer les évolutions de carrières professionnelles

Indicateurs de suivi

- Taux de mixité par pôle et par filière
- Proportion des femmes et des hommes bénéficiaires d'un déroulement de carrière et durée moyenne entre deux déroulements

Calendrier

- Au 1er janvier 2021

IV/ Actions pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :

Objectif

- Permettre aux agents de mieux maîtriser l'articulation des horaires et impératifs professionnels et personnels, ceux-ci étant facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes.

Mesures

- Mettre en place un référentiel de bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail et d'optimisation des réunions
- Poursuivre le développement du télétravail et le recours aux outils de réunion à distance

Indicateurs de suivi

- Nombre de jours télétravaillés
- Nombre de déplacements professionnels
- Nombre de réunions organisées le soir, le mercredi ou le vendredi

Calendrier

- A compter du 1er janvier 2022

VI/ Actions pour prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Objectif

- Protéger les agents contre le harcèlement et contre les violences sexistes et sexuelles

Mesures

- Adhésion au dispositif de signalement mutualisé que le Centre de gestion de la fonction publique territoriale envisage de mettre en place
- Sensibiliser l'ensemble des agents à la question du sexisme

Indicateurs de suivi

- Réduction du nombre de comportements sexistes au travail
- Evaluation du ressenti des agents vis à vis du sexisme via un baromètre

Calendrier

- À compter de 2021

Le Comité après avoir délibéré

Nombre d'inscrits : 45

Nombre de votants : 40

Suffrage exprimé : 40

Pour : 38

Contre : 0

Abstention : 2

VALIDE le plan pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (période 2021-2023).

Fait et délibéré en séance

Le Président,

Claude HEGO