

## IV - RESSOURCES HUMAINES

### IV.2 - RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

DELIBERATION N° 23-03-421

Le lundi 13 mars 2023 à 10h00, le Comité Syndical du Syndicat Mixte d'Études et d'Aménagement de la Garonne, convoqué par courrier le 02 mars 2023, s'est réuni l'Hémicycle du Conseil départemental de Lot-et-Garonne à Agen (47).

Est désigné comme président de séance M. Jean-Michel FABRE

Est nommé comme secrétaire de séance M. Paul VO VAN

NOM DU DELEGUE	PRESENT	A DONNE POUVOIR	A : NOM DU DELEGUE	EXCUSE	VOTE		
					Pour	Contre	Abstention
<b>REGION OCCITANIE (4X11)</b>							
Jean-Louis CAZAUBON	NON	NON		OUI			
Patrice GARRIGUES	OUI				11		
Yann HÉLARY	NON	NON		OUI			
Mélanie TISNÉ-VERSAILLES	NON	OUI	Patrice GARRIGUES		11		
<b>REGION NOUVELLE-AQUITAINE (4X9)</b>							
Marie-Laure CUVELIER	NON	NON		OUI			
Delphine EYCHENNE	OUI				9		
Annick COUSIN	NON	NON		OUI			
Henri SABAROT	NON	OUI	Delphine EYCHENNE		9		
<b>DEPARTEMENT DE LA HAUTE-GARONNE (2x13)</b>							
Jean-Michel FABRE	OUI				13		
Thierry SUAUD	NON	OUI	Jean-Michel FABRE		13		
<b>DEPARTEMENT DU TARN-ET-GARONNE (2X10)</b>							
Alain BELLOC	NON	NON		OUI			
Emmanuel CROS	NON	OUI	Paul VO VAN		10		
<b>DEPARTEMENT DU LOT-ET-GARONNE (2x9)</b>							
Philippe BOUSQUIER	NON	NON		OUI			
Paul VO VAN	OUI				9		
<b>DEPARTEMENT DE GIRONDE (2X8)</b>							
Martine COUTURIER	OUI				8		
Hervé GILLÉ	NON	OUI	Martine COUTURIER		8		
<b>Totaux</b>					<b>101</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Membres en exercice</b>	<b>16</b>	<b>Suffrages exprimés</b>	<b>101</b>
Membres présents	5	Vote pour	101
Membres représentés	5	Vote contre	0
Membres absents excusés	6	Majorité absolue	51
<b>Nombre de votants</b>	<b>10</b>		
Appréciation du quorum	9		

DELIBERATION N° 23-03-421

---

VU la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement ses articles 61 et 77 ;

VU 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 ;

VU la délibération n° D21-11/330 du Comité Syndical en date du 29 novembre 2021, arrêtant les lignes directrices de gestion à date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021, et notamment son annexe B ;

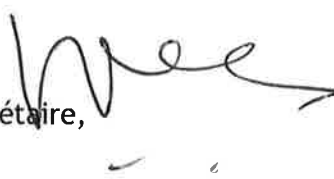
VU la présentation synthétique du Rapport d'Orientations Budgétaires - Annexe n°2 « Charges financières de personnel » - faite en réunion de Comité Syndical le 20 janvier 2023, préalablement au Débat d'Orientations Budgétaires, reprenant les informations essentielles sur l'égalité femmes-hommes au SMEAG, en 2022 ;

VU le rapport du président ;

**APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE COMITÉ SYNDICAL :**

**PREND ACTE**, au vu du rapport joint en annexe, du bilan des actions menées et des ressources mobilisées, en 2021, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, agents du SMEAG.

Le Secrétaire,



Fait à Agen, le 13 mars 2023  
Pour extrait conforme,  
Le Président,

Jean-Michel FABRE





# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

Envoyé en préfecture le 29/03/2023  
 Reçu en préfecture le 29/03/2023  
 Publié le 29/03/2023  
 ID : 031-253102297-20230313-D23\_03\_421-DE



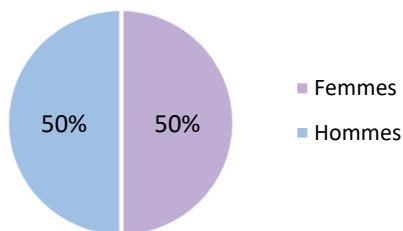
## SYND MIXTE ETUDES AMENAGEMENT GARONNE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

### Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 7 femmes et 7 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

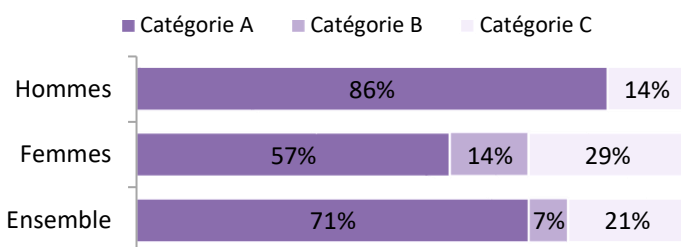


**La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est un homme**

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

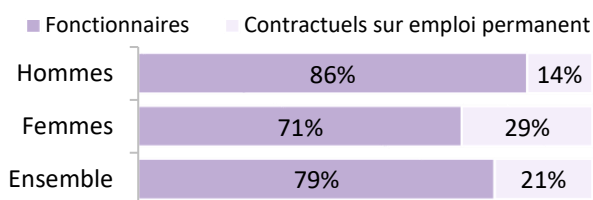
- 4,9 fonctionnaires hommes
- 4,1 fonctionnaires femmes
- 1,0 contractuel homme
- 0,9 contractuelle femme

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



<b>Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :</b>	Catégorie A	40%
	Catégorie B	100%
	Catégorie C	67%

➔ 29 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 14 % des hommes

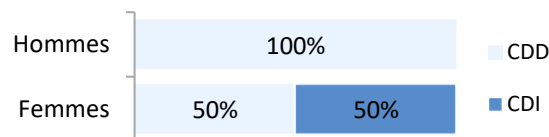


▶ 45 % des fonctionnaires sont des femmes et 55 % des hommes

▶ 2 contractuels permanents sont des femmes et 1 est un homme

➔ 50 % des femmes contractuelles sont en CDI contre aucun homme

Au total, 1 agent en CDI sur 3 agents contractuels, soit 33 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique	33%	67%
Culturelle	-	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	-	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

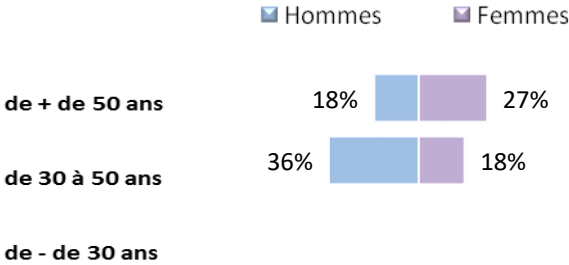
Le seul cadre masculin est Ingénieurs 63%

*\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

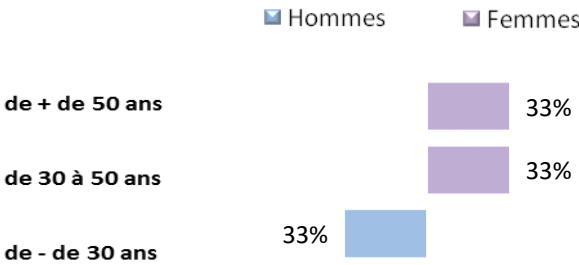
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	51,50	42,50	48,93
Hommes	48,33	27,50	45,36

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

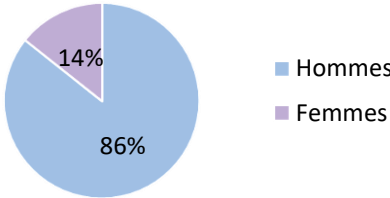


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021\*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	0%
Emplois aidés	-
Apprentis	-

\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

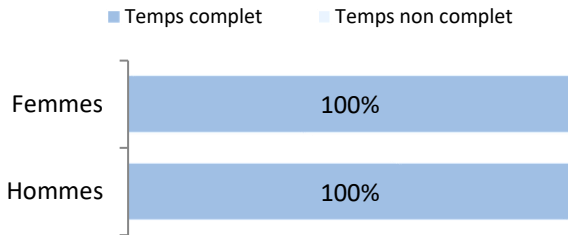
➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

► Pour rappel, 45% des fonctionnaires sont des femmes

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

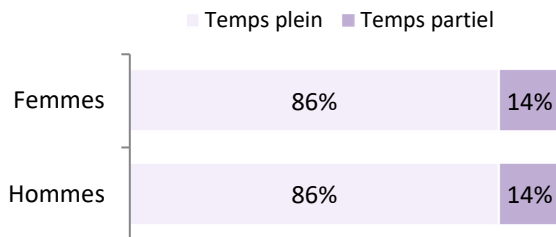
### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



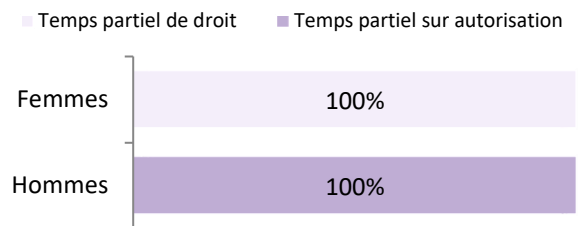
### ➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



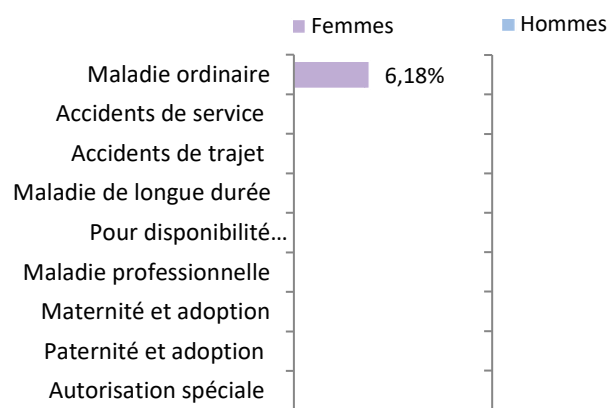
## Conditions de travail et congés

### ➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>6,18%</b>	<b>0,00%</b>
Ensemble : 3,09%		
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>6,18%</b>	<b>0,00%</b>
Ensemble : 3,09%		
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>6,18%</b>	<b>0,00%</b>
Ensemble : 3,09%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

### Taux d'absentéisme



### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 22,6 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les hommes en 2021

\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

### ➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ Aucun congé maternité ou adoption en 2021
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2021

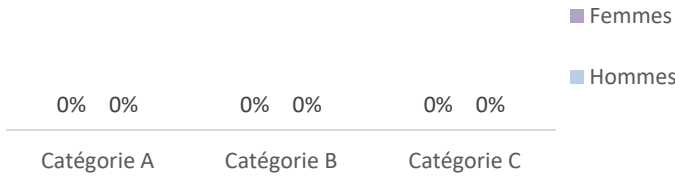
### ➔ Aucun accident du travail déclaré en 2021

## Formation

➔ **Aucun départ en formation concernant des agents permanents en 2021**

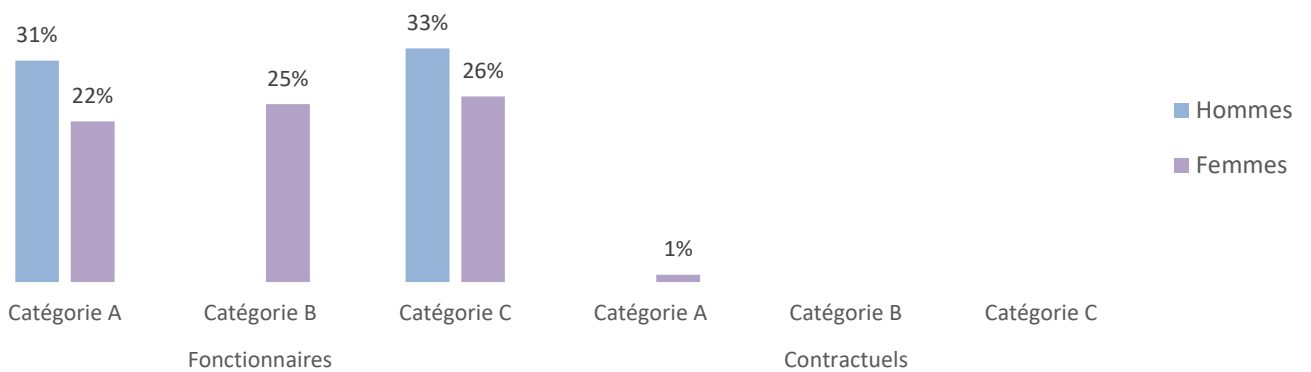
➔ **Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2021**

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



## Rémunérations (agents permanents)

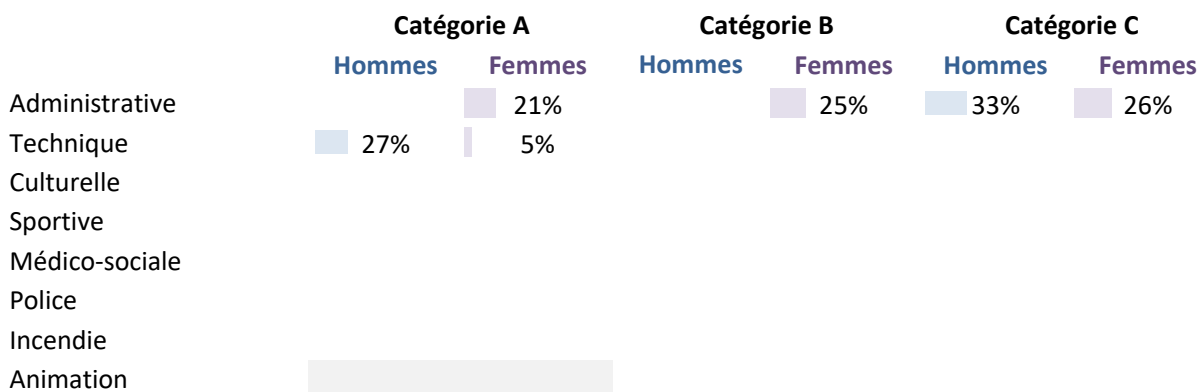
➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut**



➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière**

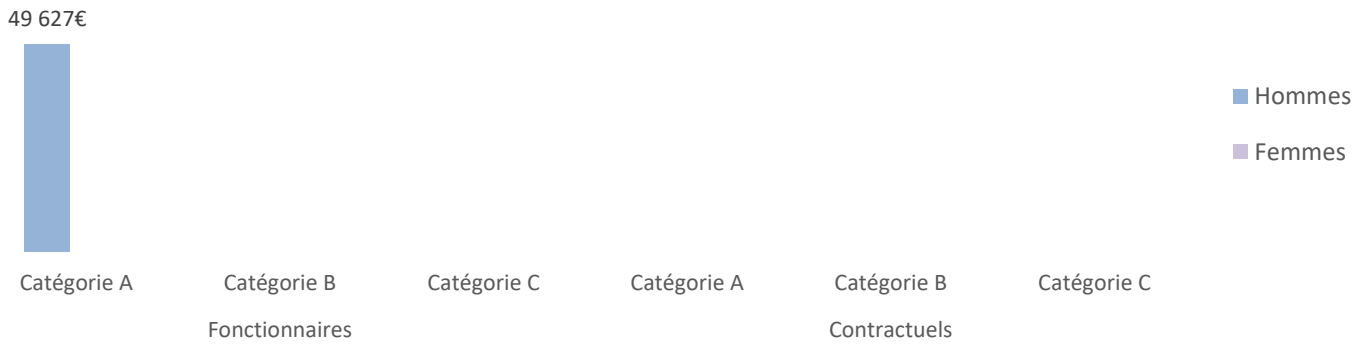


➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie**





## ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein par catégorie hiérarchique et le statut



## ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



## ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative		s		s	s	s
Technique	45 829 €	s				
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## — Acte de violence ou de harcèlement

### ➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

### ➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexuels pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

Envoyé en préfecture le 29/03/2023  
 Reçu en préfecture le 29/03/2023  
 Publié le 29/03/2023  
 ID : 031-253102297-20230313-D23\_03\_421-DE

## Du diagnostic à l'action

### Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

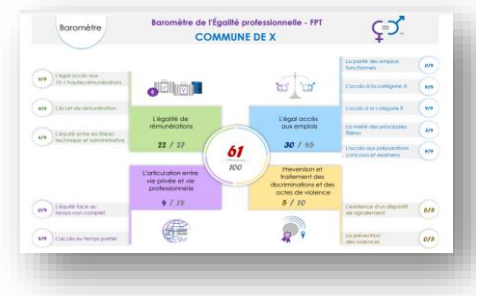
Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

### Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



## Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : février 2023

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Haute-Garonne

Version 4