



SIRET : 256 901 133 00031
262, rue Barthélémy Thimonnier – 69530 BRIGNAIS

2024/057

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL N° 2024-013

SEANCE DU 29 MAI 2024

Date d'envoi des Convocations : 21 mai 2024
Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 23
Nombre de membres présents pour le vote : 12
Nombre de membres représentés : 15

L'an deux mil vingt-quatre, le vingt-neuf mai, le comité syndical du SITOM SUD RHONE, dûment convoqué le 21 mai, conformément aux articles L 2121-10 et L 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales., s'est réuni en session ordinaire à 18 heures, dans les locaux du SITOM, 262 Rue Barthélémy Thimonnier à BRIGNAIS, sous la Présidence de Monsieur René MARTINEZ, Président.

Président : M. MARTINEZ

Pouvoirs : M SAVOIE donne pouvoir à M FROMONT
MME BLANC donne pouvoir à M OUTREBON
M GAT donne pouvoir à M MARTINEZ

Secrétaire : MME. ROTHÉA

Etaient présents :

CCVG : Mmes ROTHÉA, BÉRAL, MARCILLIERE, Ms GILLET, NOWAK
COPAMO : Mme RIBERON, Ms BREUZIN, FROMONT, COSTE Marc, OUTREBON
CCPO : Ms MARTINEZ, JOASSARD

Etaient excusés :

CCVG : Ms FRANCO, GIORGIO, BESSON
COPAMO : MME BLANC, Ms BIOT, SAVOIE
CCPO : Ms BOUKADOUR, COSTE Gérald, GAT, DESCHANELS

Était absent : -

OBJET : RAPPORT ANNUEL 2023 SUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES AU SITOM SUD RHONE

Rapporteur : Grégory NOWAK

Il est rappelé aux membres du Comité Syndical l'obligation d'établir un rapport annuel sur l'égalité femmes - hommes, en deux parties :

1. La première partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines : données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

2. La seconde partie concerne le bilan des politiques mises en œuvre pour favoriser l'égalité femmes - hommes : actions menées, ressources mobilisées

Il est rappelé à l'assemblée les grands principes de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 modifiée pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes :

➤ Actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes, les atteintes à leur dignité, les stéréotypes sexistes,...

➤ Actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux, aux fonctions électives, aux responsabilités professionnelles et sociales.

➤ Actions visant à garantir l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique.

Il est présenté à l'assemblée le rapport 2023 du SITOM sur l'égalité femmes - hommes, annexé à la présente.

Le COMITE SYNDICAL

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur **Grégory NOWAK**, et après en avoir délibéré,
à l'unanimité

APPROUVE

Le rapport annuel 2023 sur l'égalité femmes- hommes tel qu'annexé à la présente délibération

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont signé au registre tous les Membres présents.

Pour copie conforme.

Le Président,

René MARTINEZ

La Secrétaire de séance

Céline ROTHÉA

Le Président,

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

Transmis au représentant de l'Etat le :Publié le :

RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES - HOMMES AU SITOM, POUR L'ANNEE 2023

Un rapport annuel sur l'égalité femmes - hommes a été instauré par l'article 61 de la loi N° 2014-873 du 04 août 2014 et s'impose aux communes et aux EPCI et syndicats mixtes de plus de 20.000 habitants.

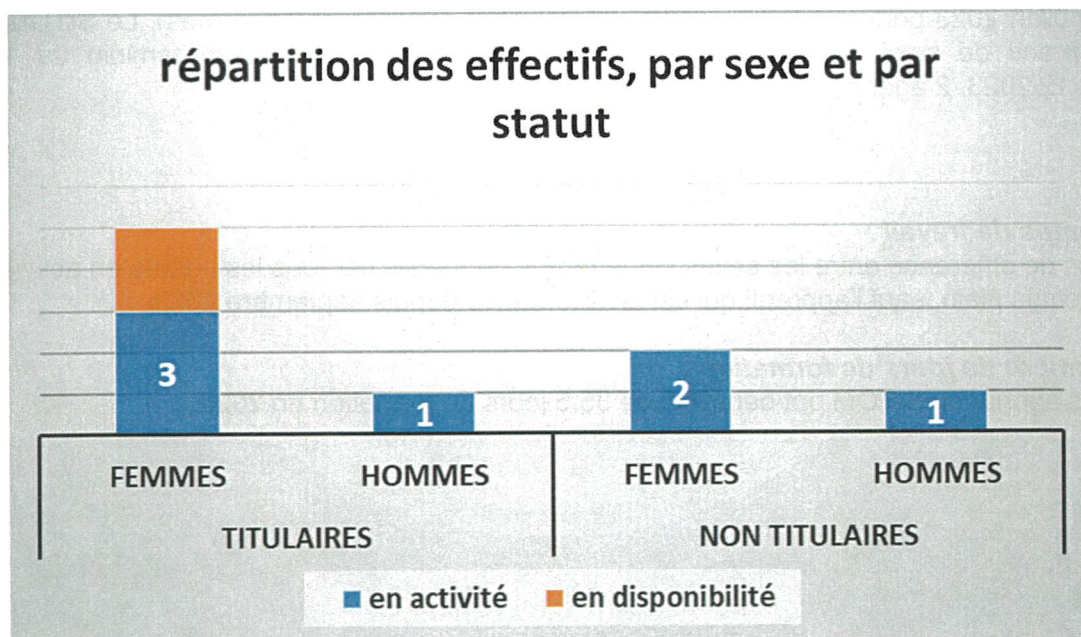
Le décret du 24 juin 2015 fixe le contenu de ce rapport, en deux parties :

- Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Bilan des politiques mises en œuvre pour favoriser l'égalité femmes - hommes.

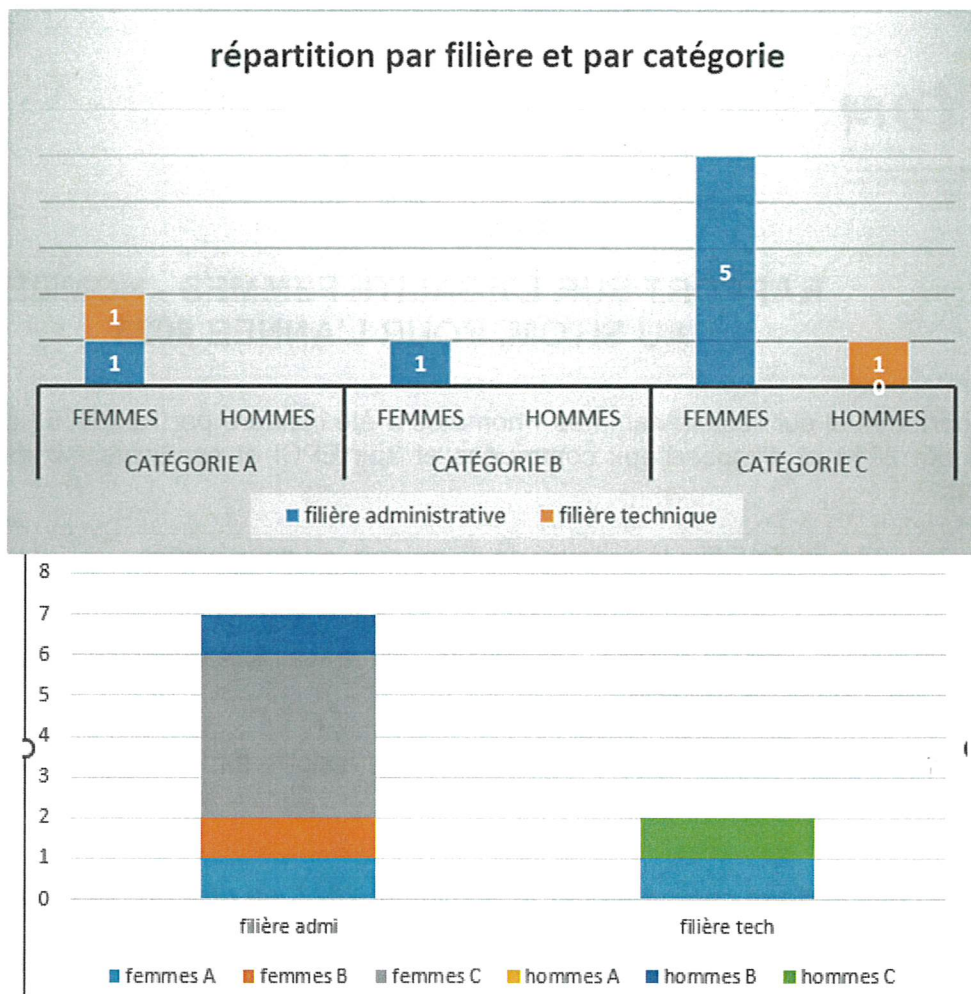
Bilan des actions conduites par le SITOM en 2023, au titre des ressources humaines

✕ Répartition des effectifs, par sexe, par statut, par cadre d'emploi et par filière

L'effectif du SITOM est constitué de 9 agents à temps complet en 2023 et 2 agents en disponibilité plus 1 apprenti, selon la répartition ci-dessous :



2 filières sont représentées au SITOM, la filière administrative et la filière technique :



✱ Temps de travail, formation, promotion professionnelle, rémunération

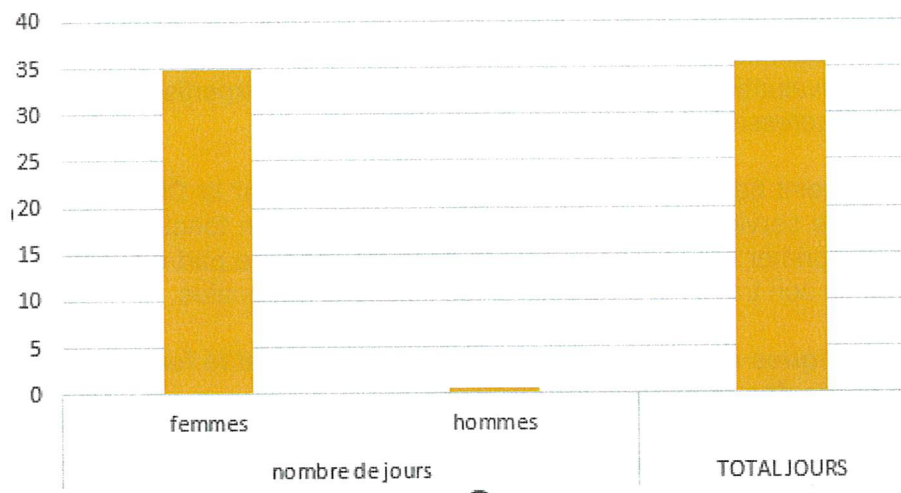
Le bilan 2023 porte sur les 7 agents en activité (5 femmes et 2 hommes). Le SITOM accueille 1 apprenti de sexe masculin du 1/1/2023 au 31/8/2023 et de sexe féminin du 1/9/2023 au 31/12/2023. 2 agents sont en disponibilité.

Temps de travail :

Pas de différence entre les sexes sur le temps de travail, car tous les agents en activité exercent à temps plein, sauf l'apprenti qui est en alternance depuis septembre 2023.

Nombre de jours de formation :

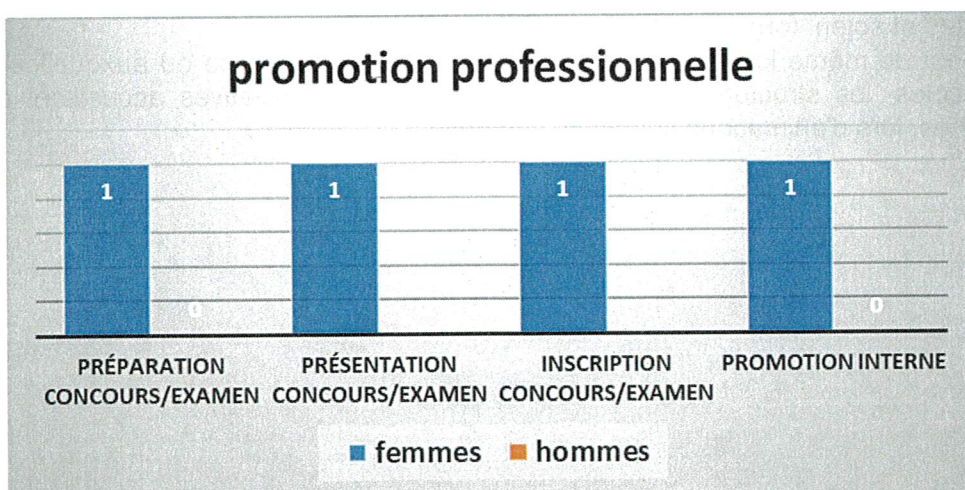
Les agents du SITOM ont bénéficié de 35.5 jours de formation en 2023.



Promotion professionnelle : concours, examens, promotion interne

En 2023 :

- 1 agent de sexe féminin a préparé, s'est inscrit à un concours et s'y est présenté,
- Aucun agent de sexe féminin ou masculin s'est inscrit à un examen professionnel
- Aucun agent de sexe féminin ou masculin a réussi un examen professionnel,
- 1 agent de sexe féminin a présenté un dossier de promotion interne,



Rémunération

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents ; cependant, les études menées en 2009 par la DFAFP, Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, ont permis d'établir que l'écart de salaire global moyen entre les femmes et les hommes, à temps complet, est de 12 % dans la fonction publique (hors enseignants) et de 19 % dans le secteur privé.

Des trois versants de la fonction publique, c'est la fonction publique territoriale la meilleure élève avec 8 % d'écart, 14 % pour la fonction publique hospitalière et 16 % pour la fonction publique d'Etat.

Au SITOM, l'évolution des salaires suit le déroulement de carrière selon les grilles indiciaires fixées par catégories d'emploi pour la fonction publique territoriale.

Le régime indemnitaire, quant à lui, a été totalement revisité au 1^{er} juillet 2016 avec la mise en place du RIFSEEP pour la filière administrative, se composant d'une IFSE (Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise) lié au poste de l'agent et à son expérience professionnelle et d'un CIA (Complémentaire Indemnitaire Annuel) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le RIFSEEP a été mis en place en juillet 2018 pour le corps des adjoints techniques.

Le RIFSEEP a été mis en place en janvier 2021 pour le corps des ingénieurs.

Les critères d'évaluation du SITOM sont liés au niveau d'expertise des fonctions exercées et à l'engagement professionnel des agents.

A minima, un point hebdomadaire individuel est effectué par la Directrice avec chaque agent et des réunions de service sont ponctuellement organisées en fonction des besoins, permettant à chacun de s'exprimer sur l'avancée de ses dossiers, de faire part d'éventuels problèmes dans le déroulement de son travail et d'y apporter les solutions adéquates.

Bilan des politiques mises en œuvre pour favoriser l'égalité femmes - hommes

✕ Dans le cadre des ressources humaines

Actuellement, le nombre d'agents féminins au SITOM est largement supérieur au nombre d'agents masculins mais il s'avère que les candidatures reçues lors des recrutements sont majoritairement féminines.

En 2023, 2 recrutements ont eu lieu :

- 1 poste de chargé de déchetteries et du compostage a été attribué à un homme.
- 1 poste d'apprenti a été attribué à une femme

✕ Dans le cadre de la communication envers les usagers

Une attention toute particulière est portée à ce que les informations communiquées aux usagers (site internet, panneaux lumineux des communes, flyers, ...) ne comportent pas de stéréotypes sexistes et soient formulées avec un vocabulaire neutre.

Il en est de même lors des animations que le SITOM organise ou auxquelles il participe : dans les écoles, les structures privées, communales ou associatives accueillant du public, sur les marchés, lors d'animations sportives, culturelles, ...