



# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

---

## 2019



SYNDICAT MIXTE POUR LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES  
ORDURES MÉNAGÈRES DE MOLSHEIM ET ENVIRONS

*Document présenté à la séance des orientations budgétaires du 11 février 2020.*

# Select'om

## INTRODUCTION

En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

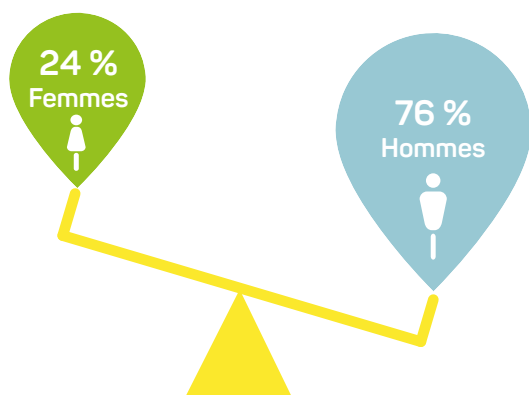
Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire. Il doit faire état de la politique des ressources humaines du Select'om en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présenter à cette fin, des 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.



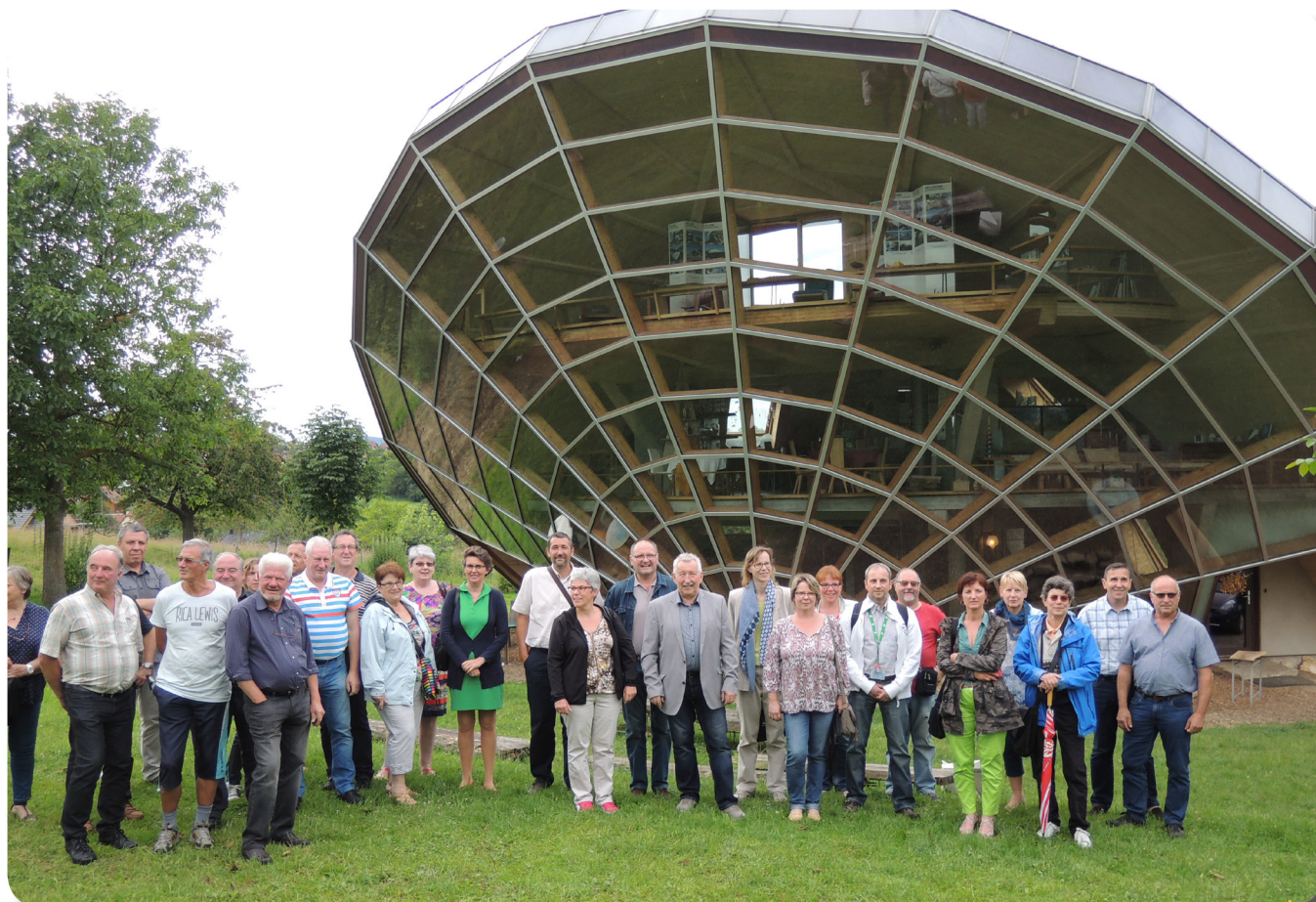
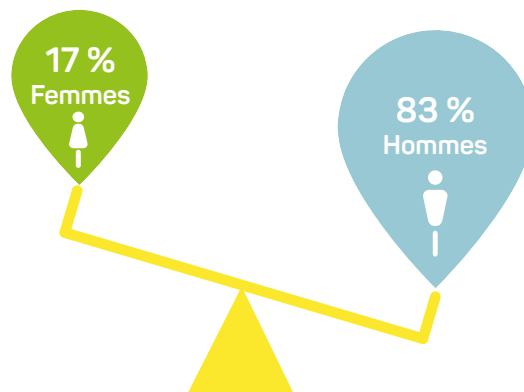
# Select'om

## LA PARITÉ AU SEIN DE LA GOUVERNANCE POLITIQUE

➤ Répartition femmes/hommes  
du Comité Directeur



➤ Répartition femmes/hommes  
du Bureau

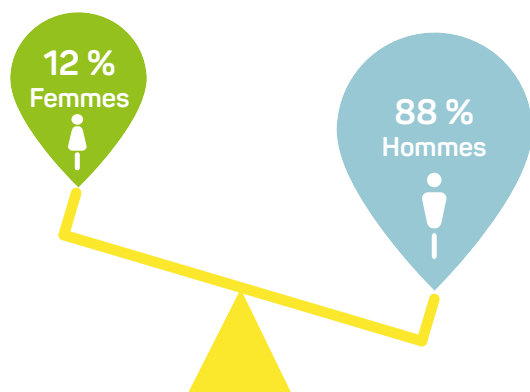


# Select'om

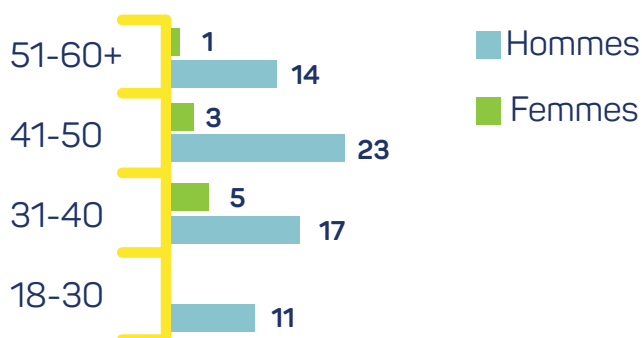
## EGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DES SERVICES DU SYNDICAT

### Effectifs des agents du syndicat par sexe

Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 9 femmes et 68 hommes sur emploi permanent.



### Pyramide des âges

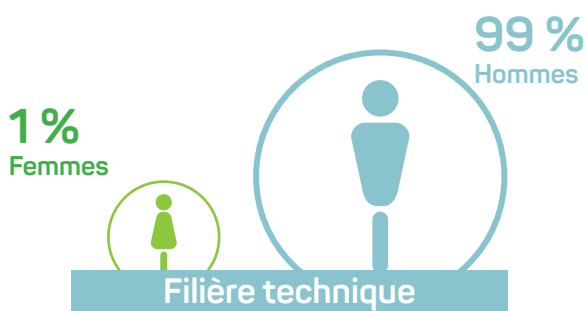


### Taux de féminisation par catégorie hiérarchique

Catégorie A	100 %
Catégorie B	71 %
Catégorie C	4 %

Les obligations introduites par la loi N° 2012-347 concernant l'accès des femmes à l'encadrement supérieur sont respectées puisque la collectivité dispose d'un emploi fonctionnel de Directrice Général des services occupé par une femme.

### Répartition femmes-hommes par filière



La part des femmes est très *élevée* dans la filière administrative et elle est extrêmement faible dans la filière technique. Cette inégalité de répartition est encore plus marquée que ce que l'on peut observer globalement dans la fonction publique au niveau national pour la filière technique.

Ces chiffres mettent en exergue la nécessité de sensibiliser sur la mixité de nos métiers qui restent encore très « genrés » malgré une politique de recrutement très ouverte.



### Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale:

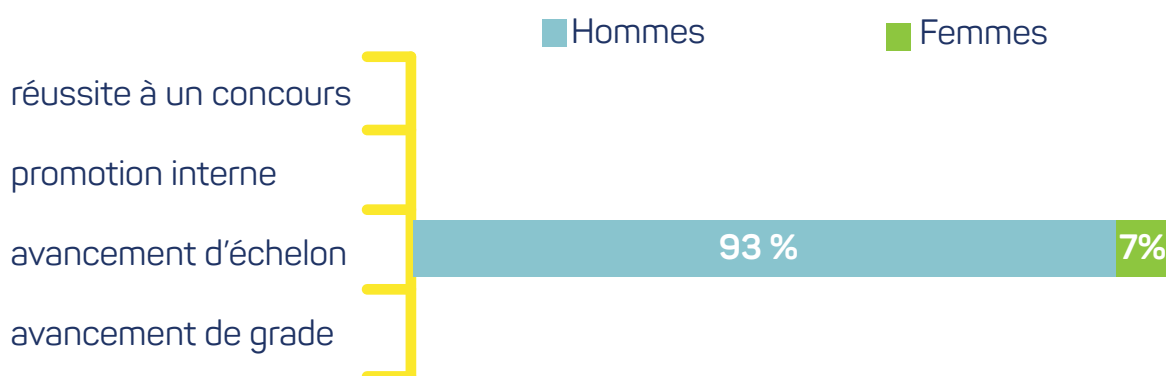
FILIÈRE ADMINISTRATIVE :  
82 % de femmes / 18 % d'hommes

FILIÈRE TECHNIQUE :  
41% de femmes / 59 % d'hommes

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

## ↘ Evolution de carrière

47% des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2019.



Pour rappel 12 % des fonctionnaires sont des femmes.

## ↘ Formation



143 départs en formations concernant des agents sur emplois permanents.

## ↘ Rémunération

Relevant de la fonction publique territoriale, la rémunération des agents du syndicat comprend :

- le traitement de base, déterminé par rapport à une grille indiciaire, en fonction du grade et de l'échelon, fixée par décret ;
- le régime indemnitaire, complément du traitement, défini par la collectivité et comprenant des primes et indemnités afférentes aux différents cadres d'emplois territoriaux. Les primes sont déterminées en fonction des fonctions exercées, que le poste soit occupé par un homme ou une femme.

Sur ces bases, la rémunération des fonctionnaires territoriaux obéit aux principes de parité et d'égalité de traitement, garantissant un égal salaire entre les femmes et les hommes relevant d'un même cadre d'emploi, justifiant d'une même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions.

## ↳ Vers un meilleur équilibre des temps de vie des agents

Construire une politique de bien-être au travail permet à la fois de **réduire les risques psychosociaux** et d'*agir* sur le climat collectif et sur la **motivation** dans le travail.

C'est pourquoi, les élus du syndicat mettent en place des actions permettant aux agents de mieux concilier vie privée et vie professionnelle :

- > Depuis 2015, **les réunions en soirée ont été supprimées**, à l'exception des 3 réunions annuelles du Comité Directeur pour lesquelles cette disposition n'est pas possible en raison du très grand nombre de délégués à rassembler (138) pour ces réunions de l'organe délibérant.
- > Depuis 2017, **la mise en place de plages horaires variables** (début et fin de vacation, pause méridienne) pour la majorité des postes des services administratifs offre la possibilité aux agents de mieux prendre en compte leurs contraintes familiales.
- > Depuis 2018, les agents travaillant le samedi, se voient offrir la possibilité une fois tous les deux mois, d'avoir **un samedi « off »** afin de leur permettre de maintenir une vie sociale satisfaisante.
- > Le Select'om **adhère au CNAS** (Comité National d'Actions Sociales) qui permet aux agents de bénéficier de soutiens financiers pour la garde des jeunes enfants ou l'accueil périscolaire.



=

