



Département de la Guadeloupe
**Syndicat Mixte des Transports
 Du Petit Cul de Sac Marin**

Délibération du Comité Syndical
 3^{ème} séance ordinaire
 N°06-04-2024
SEANCE DU MARDI 09 AVRIL 2024

RAPPORT SUR LA SITUATION DU SYNDICAT MIXTE DES TRANSPORTS DU PETIT CUL DE SAC MARIN EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le mardi 09 avril 2024 à 10 heures, le Comité Syndical dûment convoqué le vendredi 29 mars 2024, s'est réuni au nombre prescrit par la loi en session ordinaire, au siège du SMT, Belcourt 97 122 Baie-Mahault, sous la présidence de Monsieur Georges DAUBIN, Président ;

| Délégués | Nombre | CAPEX | CARL | REGION |
|---------------------------------|-----------|--|--|----------------|
| En exercice | 17 | 09 | 06 | 02 |
| Présents (Titulaires) | 08 | Georges DAUBIN Harry DURIMEL | Elodie CLARAC Jules FRAIR Nadia CELINI Liliane MONTOUT Hughes CHATEAUBON | Philippe DEZAC |
| Présents (Suppléants) | 03 | Teddy MOUSSE Jacqueline FAVORINUS Alain SOREZE-EUGENE | | |
| Absents | 01 | Dominique BIRAS | | |
| Excusés | 08 | Alix NABAJOH Denis BERNADOTTE Nadiyah SURVILLE-PERAFIDE Fulbert HENRY Danila BAZILE-CHALUS Jean-Luc CELIGNY | Christian BAPTISTE | Ary CHALUS |

Assistaient également à la séance : M. Patrick RILCY (DGS) ; M. Ruiz CHALUS (Service Financier) ; Mme Nadine CYSIQUE (Service Financier) ; Mme Cladya SOUMENAT (Service Financier) ; M. Endrick ERAVILLE (Service RH) ; M. Laurent CHERALDINI (Service Transport) ; M. Patrick JEAN-CHARLES (Chargé de mission) ; M. Karim CYRILLE (Service Moyens généraux) ; M. Jean-Claude VATI (Service Informatique) ; Mme Sandrine DELVERT (Service Régie) ; Mme Lesly BIABIANY (Chargée de mission) ;

Secrétaire de séance : Mme Elodie CLARAC a été désignée pour remplir les fonctions de secrétaire de séance à l'unanimité (article L2121-15 du CGCT).

RAPPORT DE PRÉSENTATION

La loi du 4 Août 2014, a pour objectif de permettre à l'Etat et aux collectivités de mettre en œuvre une politique favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette politique comporte notamment :

- Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

Ce rapport met en avant le constat qui est fait au Syndicat Mixte des Transports sur l'année 2023 et aborde 6 domaines :

- Les mesures sociales,
- l'effectif,
- l'âge,
- la rémunération,
- la formation,
- la gestion de carrière.

1- Les mesures sociales

Le Syndicat Mixte des Transports propose, dans la même mesure pour les hommes et les femmes, des actions sociales visant à augmenter le pouvoir d'achat, améliorer les conditions matérielles et l'épanouissement personnel.

Quatre actions sont recensées :

- La participation au CNAS propose un large éventail de prestations, du quotidien à la solidarité, actualisées en fonctions des attentes et des besoins,



- L'attribution de chèques déjeuner,
- L'attribution de chèques cadeaux pour les évènements majeurs (noël, retraite, naissance, mariage,...)
- La participation à la protection sociale complémentaire, sous réserve d'être titulaire d'une mutuelle labellisée.

2- L'effectif

Au 31 Décembre 2023, l'effectif du SMT est de 29 agents, dont deux apprentis.

Flux des entrées et sorties

| Catégorie | 01/01 au 31/12/2022 | | | |
|-------------|---------------------|--------|--------|--------|
| | Entrée | | Sortie | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Catégorie A | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Catégorie B | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie C | 0 | 1 | 1 | 0 |

Nous noterons qu'il y a eu autant de sorties chez les hommes pour l'année 2023.

Répartition de l'effectif par cadres d'emploi (Fonctionnel, Administratif, Technique), hors apprentis

| | Cat | Grade | Hommes | Femmes |
|------------------------|-----------------------|--|-----------|----------|
| Emplois fonctionnels | A | Directeur Général des Services | 1 | 0 |
| | A | Directeur Général Adjoint | 0 | 0 |
| | TOTAL | | 1 | 0 |
| Filière Administrative | A | Attaché principal | 1 | 0 |
| | | Attaché territorial | 1 | 1 |
| | B | Rédacteur principal | 0 | 1 |
| | | Rédacteur | 2 | 0 |
| | C | Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe | 0 | 2 |
| | | Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe | 1 | 2 |
| | Adjoint administratif | 2 | 3 | |
| TOTAL | | 7 | 9 | |
| Filière Technique | A | Ingénieur | 3 | 0 |
| | C | Adjoint Technique Principal 2 ^{ème} classe | 3 | 0 |
| | | Adjoint technique | 4 | 0 |
| | TOTAL | | 10 | 0 |
| TOTAL GENERAL | | | 18 | 9 |

Répartition totale de l'effectif

| | A | B | C | Apprentis | TOTAL | % |
|--------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| H | 6 | 2 | 10 | 1 | 19 | 65.52% |
| F | 1 | 1 | 7 | 1 | 10 | 34.48% |
| TOTAL | 7 | 3 | 17 | 2 | 29 | 100% |

La part des hommes demeure plus importante comparativement aux femmes 2/3 contre 1/3.

Tout comme pour 2022, nous constatons que pour les agents de catégorie A les hommes sont plus nombreux 6 hommes contre 1 femme.

Concernant la répartition des agents de catégorie B, les hommes sont également en majorité (2 hommes contre 1 femme).

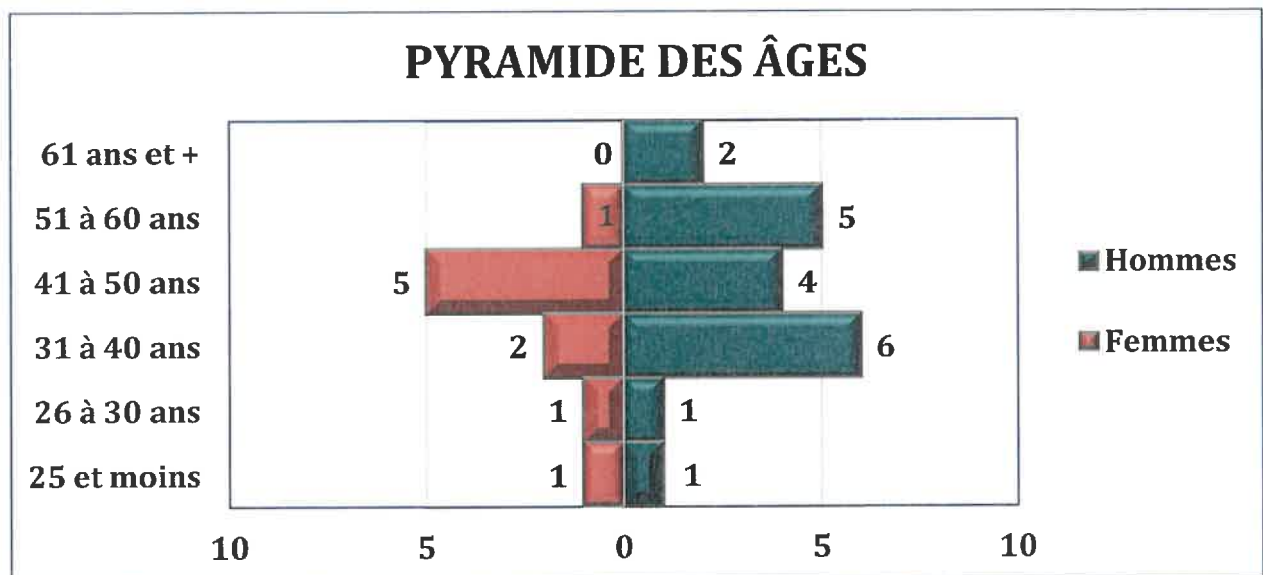
Pour les agents de catégorie C, globalement, l'effectif masculin est plus important notamment en raison du nombre d'adjoints techniques. Ce cadre d'emplois regroupe 6 hommes et pas de femme. Ces agents ont dans leurs attributions plusieurs missions de contrôle et de terrain, un public exclusivement masculin a postulé.

Cependant, les femmes sont majoritaires dans la filière administrative.

En ce qui concerne les apprentis, la répartition est équitable.

Les emplois saisonniers de Juillet à Septembre ont concerné 5 femmes et 3 hommes.

3- La pyramide des âges.



Les femmes sont majoritairement représentées dans la classe 41 à 50 ans.

La grande majorité des hommes se situe dans la tranche 31 à 40 ans ainsi que la tranche 51 à 60 ans.

La pyramide des âges nous montre que les prochains départs à la retraite concerneront les hommes.



4- La masse salariale

Les niveaux de rémunération sont concordants avec l'effectif, les hommes et les femmes perçoivent des salaires équivalents.

Les 2 tiers de l'effectif sont des hommes et perçoivent 71.09% de la rémunération globale.

En tenant compte de l'ancienneté et à poste équivalent, la rémunération pour les hommes et les femmes :

- ⇒ de catégorie A : est équivalente,
- ⇒ de catégorie B : est inférieure pour les femmes
- ⇒ de catégorie C : est supérieure pour les femmes

Les règles d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel versé en 2023 sont similaires entre les hommes et les femmes. Les éléments pris en compte concernent la manière de servir basée sur une proposition circonstanciée du supérieurs hiérarchiques directs.

5- La formation

En 2023, 21 agents (hors apprentis), ont suivi au moins une action de formation.

| | | A | B | C | Total | |
|--------|---------------------|---------|---------|--------|--------|--------|
| Hommes | Effectifs | 6 | 2 | 10 | 18 | 77,78% |
| | Formés | 4 | 2 | 8 | 14 | |
| | Pourcentage formés | 66,67% | 100,00% | 80,00% | 77,78% | |
| Femmes | Effectifs | 1 | 1 | 7 | 9 | |
| | Formées | 1 | 1 | 5 | 7 | |
| | Pourcentage formées | 100,00% | 100,00% | 71,43% | 77,78% | |

Le nombre de jours de formation est quasiment identique entre les femmes et les hommes avec respectivement 36 jours et 35.5 jours.

6- La gestion de carrière

Conformément à la réglementation relative à la carrière des agents et plus singulièrement l'avancement d'échelon, le SMT a opéré 12 avancements en 2023.

Outre cette mesure obligatoire, des dispositifs relatifs à l'évolution de la carrière des agents existent, (l'avancement de grade au choix, l'avancement de grade après examen professionnel, la promotion interne) et sont appliqués au SMT selon les besoins.

En 2023,

- Avancement de grade après un examen professionnel :
 - o 1 femme et 3 hommes ont bénéficié du dispositif,
- Avancement de grade au choix
 - o 4 femmes ont bénéficié du dispositif
- Promotion interne
 - o 2 hommes et 1 femme ont été proposés

7- Les actions pour la parité

Le Syndicat Mixte des transports poursuit ses actions en faveur de l'égalité professionnelle. La structure met en place des actions visant à se conformer à la loi relative à la promotion de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes :

- Parité en matière d'avancement de grade ou de cadre d'emploi supérieur,
- Parité dans les recrutements, tout en tenant compte des compétences,
- Parité en matière de formation durant la carrière,
- Achat de bureaux avec cache-jambe
- Séparations des toilettes

Le Comité Syndical,

Vu la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Ayant entendu l'exposé de Monsieur Président ;

ACTE

ARTICLE 1 :

Que le rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été présenté au préalable à l'adoption du budget.

ARTICLE 2 :

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception.

Fait à Baie-Mahault, le 19 avril 2024

Le Président,

Georges DAUBIN

