



Envoyé en préfecture le 12/02/2026

Reçu en préfecture le 13/02/2026

Publié le 12/02/2026

ID : 971-259710218-20260210-02_02_2026-AU



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

SEANCE DU LUNDI 09 FÉVRIER 2026

Délibération du Comité Syndical

1^{ère} séance ordinaire de l'année

N°02-02-2026

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

Le lundi 09 février 2026 à 10h00, le Comité Syndical, dûment convoqué le mardi 03 février 2026, s'est réuni en session ordinaire, au siège du SMT, Centre les acacias 97 122 Belcourt Baie-Mahault, dans le nombre prescrit par la loi pour délibérer valablement sous la présidence de Monsieur Georges DAUBIN, Président ;

	PRÉNOM	NOM	FONCTION	PRÉSENT(E)	ABSENT(E)	OBSERVATIONS
1	Georges	DAUBIN	Président	X		
2	Alix	NABAJOTH	1er Vice-Président	X		
3	Elodie	CLARAC	2e Vice-Présidente	X		
4	Jules	FRAIR	3e Vice-Président	X		
5	Nadia	CELINI	4e Vice-Présidente	X		
6	Harry	DURIMEL	5e Vice-Président		X	
7	Jacques	KANCEL	Délégué titulaire		X	
8	Teddy	FOULE	Délégué suppléant	X		Remplaçant de Mr Dominique BIRAS
9	Denis	BERNADOTTE	Délégué titulaire	X		
10	Fulbert	HENRY	Délégué titulaire	X		
11	Nadiah	SURVILLE-PERAFIDE	Déléguée titulaire		X	
12	Danila	BAZILE-CHALUS	Déléguée titulaire	X		
13	Jean-Luc	CELIGNY	Délégué titulaire	X		
14	Hugues	CHATEAUBON	Délégué titulaire		X	
15	Liliane	MONTOUT	Déléguée titulaire		X	
16	Ary	CHALUS	Délégué suppléant		X	
17	Philippe	DEZAC	Délégué titulaire	X		

Nombre de délégués en exercice : 17

Délégués présents : 11

Votants : 11

Assistaient également à la séance : Patrick RILCY (DGS) ; Karim CYRILLE (Karu'vélo) ; Jerrold DAUBIN (Service Informatique) ; Endrick ERAVILLE (Responsable RH) ; Steffy KORUTOS (Chargée de mission DGS) ; Korra LANNEAU (Chargée de Communication) ; Luidgy LEFEBRE (Régie) ; Sandrine DELVERT (Responsable animation) ; Tatiana DIDON (Assistante de direction) ; Aline GAYDU (Responsable commande publique)

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

Délibération n°02-02-2026

Rapport sur la situation du SMT en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Comité Syndical du 09.02.2026

2/11

Contexte et cadre réglementaire du rapport

Le présent rapport est établi conformément :

- à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ces textes imposent à l'État et aux collectivités territoriales, quel que soit leur effectif, de définir et de mettre en œuvre une politique active en faveur de l'égalité professionnelle, traduite par des actions concrètes.

Cette politique vise notamment à :

- la prévention et la lutte contre les violences et les discriminations faites aux femmes,
- la lutte contre les stéréotypes sexistes et la précarité des femmes,
- la garantie de l'égalité professionnelle et salariale et de la mixité des métiers,
- La promotion de la mixité des métiers.
- l'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et le partage équilibré des responsabilités parentales.
- favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles, sociales, électives, culturelles et artistiques.

Compte tenu de la taille du SMT les actions engagées sont la prévention, la sensibilisation et l'égalité de traitement.

Le présent rapport dresse un état des lieux de la situation au titre de l'année 2025 et s'articule autour de six axes :

- Les mesures sociales,
- Les effectifs,
- La pyramide des âges,
- la rémunération,
- la gestion de carrière.
- Les actions en faveur de la parité

Il fait également mention des préconisations à venir.

1- Les mesures sociales

Le Syndicat Mixte des Transports propose, de manière équitable aux hommes et aux femmes, des actions sociales destinées à améliorer les conditions matérielles, le pouvoir d'achat et le bien-être des agents.

Les dispositifs en place sont les suivants :

- La participation au CNAS propose un large éventail de prestations, offrant un ensemble de prestations sociales et solidaires,
- L'attribution de chèques déjeuner,
- L'attribution de chèques cadeaux à l'occasion d'événements familiaux ou institutionnels (noël, retraite, naissance, mariage, ...)
- La participation à la protection sociale complémentaire, sous réserve d'être titulaire d'une mutuelle labellisée.
- La mise en œuvre d'horaires variables, favorisant une organisation du travail souple et équilibrée.

2- L'effectif

Au 31 Décembre 2025, l'effectif du SMT est de 37 agents, selon la répartition suivante :

Effectif des agents

	Au 31/12/2025	
	Hommes	Femmes
Catégorie A	4	6
Catégorie B	1	3
Catégorie C	11	10
Vacataires	1	0
Apprentis	0	1
TOTAL	17	20
%	45.9%	54.1%
37 agents		

Flux des entrées et sorties

Catégorie	Du 01/01/2025 au 31/12/2025			
	Entrée		Sortie	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	3	3	0
Catégorie B	0	2	1	0
Catégorie C	1	4	0	1
Vacataires	1	0	0	0
Apprentis	0	1	0	1
Total	2	10	4	2

Par rapport à 2024, l'effectif progresse de 6 agents, soit une augmentation de 19,4 %.

Cette évolution s'accompagne d'une féminisation marquée des recrutements, conduisant à un écart de 3 agents en faveur des femmes, initiant le point de départ de l'inversion du rapport femmes/hommes.

La part des femmes dans l'effectif global passe ainsi de 41,94 % en 2024 à 54,10 % en 2025, soit une progression de +12,16 points.

Répartition des cadres d'emplois dont les agents non permanent et hors apprenti

	Cat	Grade	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels	A	Directeur Général des Services	1	0
	TOTAL		1	0
Filière Administrative	A	Attaché principal	0	1
		Attaché territorial	1	4
	B	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	1	1
		Rédacteur	0	2
	C	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	1	2
		Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	1	1
		Adjoint administratif	1	7
	TOTAL		5	18

			ID : 971-259710218-20260210-02_02_20	
Filière Technique	A	Ingénieur Hors classe	1	0
		Ingénieur Principal	1	0
		Ingénieur	1	1
	C	Agent de maitrise	1	0
		Adjoint Technique Principal 2 ^{ème} classe	3	0
		Adjoint technique	4	0
	TOTAL		11	1
TOTAL GENERAL		16	19	

Un changement majeur a été amorcé en 2025, le pourcentage de représentation bascule en faveur des femmes pour les agents de catégorie A. En effet nous constatons une forte représentation féminine, 60% de l'effectif avec 4 hommes contre 6 femmes.

Dans la catégorie B cette tendance se confirme, 75% de femmes, on compte 1 homme contre 3 femmes.

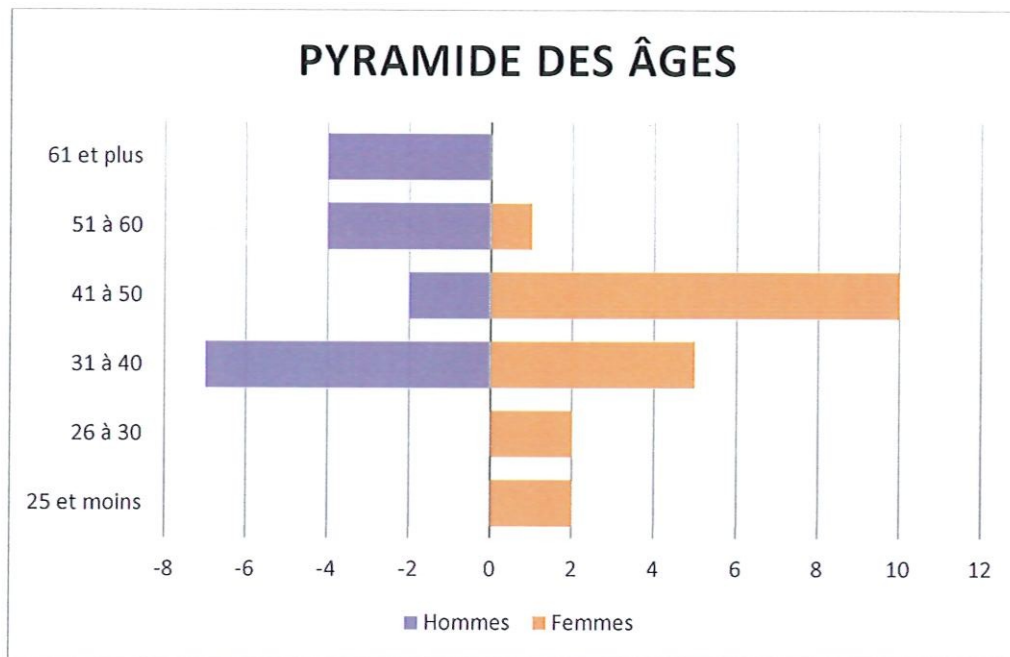
Les agents de catégorie C, demeure le socle principal de l'effectif, la répartition entre les hommes et les femmes est équilibrée, avec une mixité stable par rapport à l'année précédente.

Les statuts périphériques (vacataires, apprentis) restent marginaux et sans impact significatif sur les équilibres globaux.

On observe par ailleurs une prédominance féminine dans les filières administratives, tandis que les filières techniques sont davantage investies par les hommes.

Ces éléments traduisent une évolution en matière d'égalité professionnelle, notamment en ce qui concerne l'accès des femmes aux postes de catégories supérieures et aux fonctions à responsabilité.

3- La pyramide des âges.



La pyramide des âges au 31 décembre 2025 révèle une concentration des effectifs dans les tranches 31 à 50 ans, correspondant à des agents en milieu de carrière disposant d'une expérience professionnelle consolidée.

Les moins de 30 ans sont faiblement représentés, tout comme les agents de 51 ans et plus, ce qui traduit une structure d'âge équilibrée, sans vieillissement marqué ni perspective de départs massifs à court terme.

L'analyse par sexe révèle que les femmes sont majoritaires dans la tranche 41-50 ans, tandis que les hommes sont davantage représentés entre 31 et 40 ans.

Les tranches les plus jeunes, bien que peu fournies, sont majoritairement féminines.

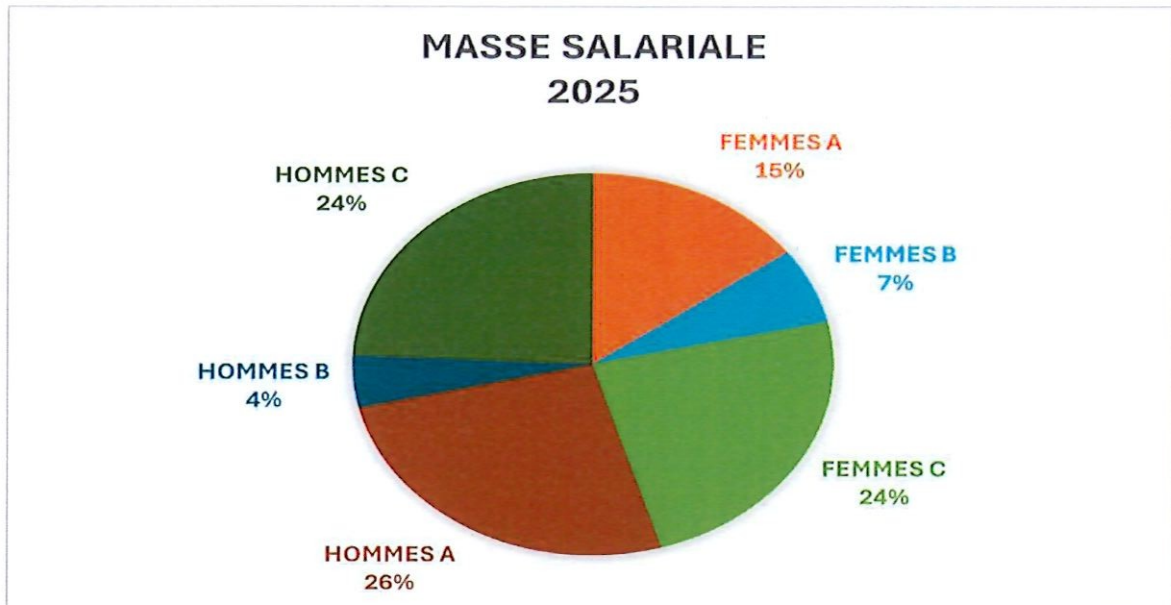
L'analyse par sexe met en évidence :

- une majorité féminine dans la tranche 41-50 ans,
- une présence masculine plus importante dans la tranche 31-40 ans.

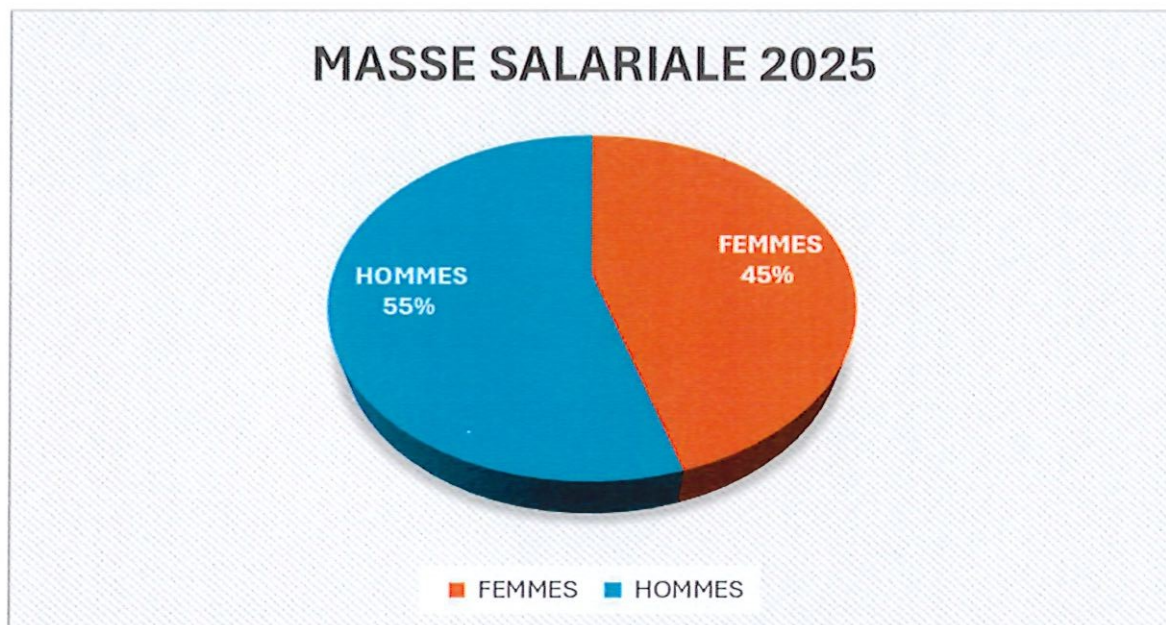
Dans son ensemble, la pyramide des âges apparaît stable et maîtrisée, avec des enjeux identifiés en matière de transmission des compétences et de maintien de la mixité professionnelle.

4- La masse salariale

Par catégorie :



Au global :



À poste équivalent et à ancienneté comparable, les niveaux de rémunération observés sont cohérents avec la structure des effectifs et les récents recrutements dans les catégories supérieures.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé repose sur des règles identiques pour les femmes et les hommes. Son attribution est fondée sur la manière de servir, appréciée à partir d'une proposition circonstanciée des responsables hiérarchiques.

5- La gestion de carrière

Conformément à la réglementation, trois avancements d'échelon ont été réalisés en 2025.

Par ailleurs, les dispositifs d'évolution de carrière (avancement de grade, promotion interne, concours) sont appliqués selon les besoins du service et dans le respect de l'égalité de traitement.

En 2025,

- Avancement de grade après un examen professionnel :
1 femme s'est présentée à un examen professionnel et a réussi

- Avancement de grade au choix
1 homme a bénéficié du dispositif

- Promotion interne
1 homme et 1 femme ont été proposés

- Concours
4 femmes et 2 hommes se sont présentés
1 femme et 1 homme ont réussi
1 femme nommée

Ces données traduisent une égalité d'accès aux dispositifs de carrière.

6- Formation

Dans le cadre de l'évolution professionnelle, mais également en perspective de reconversion, plusieurs formations ont été proposées.

Répartition des actions de formations

	Hommes	Femmes	Présents
Développement des compétences	8	5	13
Sécurité	5	8	13
Reconversion via le CPF	1	1	2
Total	14	14	28

Au 31 décembre 2025, 28 agents ont suivi une action de formation soit un taux de 75.7% par rapport à l'effectif total.

De plus, la répartition globale des participants est paritaire.

7- Les actions pour la parité

Le SMT a d'ores et déjà affirmé son engagement en faveur de l'égalité professionnelle à travers la mise en œuvre d'actions concrètes et durables telles que :

- Le respect de la parité dans les avancements de grade et l'accès aux cadres d'emplois supérieurs,
- une politique de recrutement fondée sur l'égalité des chances, à compétences égales, et la constitution de jurys mixtes lorsque cela est possible,
- la garantie d'un égal accès à la formation tout au long de la carrière, incluant l'inscription systématique des nouveaux agents sur les plateformes de formation,
- l'amélioration des conditions matérielles de travail notamment la mise à disposition de bureaux équipés de cache-jambes,
- l'adaptation des locaux, en particulier par la séparation des sanitaires.

Dans la continuité des actions, Le SMT entend renforcer son engagement en faveur de la protection des femmes en structurant et en animant cette démarche autour de plusieurs axes complémentaires :

- des actions sensibilisation interne avec des rappels réguliers portant sur les principes de non-discrimination, d'égalité de traitement et de respect mutuel, diffusés via différents supports : affichage dans les locaux, newsletters internes, temps d'échanges ou débats thématiques.
- Le renforcement de l'informations sur les ressources existantes avec la diffusion des contacts utiles, des numéros d'aide et des documents de référence
- la désignation d'un référent égalité, clairement identifié et accessible à l'ensemble des agents pour animer, structurer et sécurisé ce dispositif

Le Comité Syndical,

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

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ayant entendu l'exposé de Monsieur Président ;

Après avoir délibéré

Résultat :

Pour : 11

Contre : 0

Abstention : 0

DECIDE

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 09 février 2026

Le Président,

Georges DAUBIN