

SYNDICAT MIXTE POUR LA VALORISATION DES DECHETS MENAGERS

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

SEANCE DU 9 DECEMBRE 2022

Délibération 2022-60

OBJET : Présentation du Rapport Social Unique (RSU) pour les années 2020 et 2021

Nombre de membres du Conseil Syndical	
Légal :	38
Désignés :	27
(dont 11 délégués avec voix double soit un total de 38 voix)	
Présents :	17
Visio :	0
Votants :	25
Procuration	6
Date de la convocation : 2 décembre 2022	

Le 9 décembre 2022 à 15h00, le Conseil syndical dûment convoqué, s'est réuni au lieu habituel de ses séances, après convocation légale.

Présents :

Membres titulaires :

Jean LEONETTI, Joseph CESARO, Jean-Pierre DERMIT, Emmanuel DELMOTTE, Georges VAZIA, délégués avec deux voix délibératives au titre de la Commission syndicale et de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis ; Gilbert HUGUES, Hassan EL JAZOULI, délégués de la Commission syndicale ;
Françoise THOMEL, Xavier WIJK, délégués de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis ;
Bernard ALENDA, Patrick PEIRETTI, délégués avec deux voix délibératives au titre de la Commission syndicale et de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins ;
Denise LAURENT, Françoise BRUNETEAUX, Marc OCCELLI délégués de la Commission syndicale ;
Emmanuel BLANC, délégué de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins ;
Roland RAIBAUDI, délégué avec deux voix délibératives au titre de la Commission syndicale et de la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse ;
Marie-Louise GOURDON, déléguée de la Commission syndicale ;

Procurations :

Marie ANASSE à Georges VAZIA
Christophe ULIVIERI à Denise LAURENT
Philippe DELEAN à Françoise THOMEL
Jean-Marc DELIA à Jean LEONETTI
Caroline JOUSSEMET à Jean Pierre DERMIT
Marion MUSSO à Hassan EL JAZOULI

Membres excusés :

Khéra BADAoui, Anne-Marie BOUSQUET, François WYSZKOWSKI, délégués de la Commission syndicale ;
François WYSZKOWSKI, délégué de la Commission syndicale ;
Christophe FONCK, délégué de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis ;

Mme THOMEL est désignée en qualité de secrétaire.

Le Rapporteur expose à l'Assemblée :

Conformément aux dispositions des articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du Code Général de la Fonction Publique, les employeurs territoriaux sont tenus d'élaborer annuellement un Rapport Social Unique (RSU).

Le Rapport Social Unique (RSU), nouveau document réglementaire prévu à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remplacé le bilan social présenté tous les 2 ans au Comité Technique. Il est désormais établi tous les ans et constitue un nouvel outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Ce rapport doit être produit chaque année avant d'être transmis à la DGCL (Direction générale des collectivités locales) par le Centre de Gestion des Alpes Maritimes.

Le RSU est l'occasion de disposer d'informations précises et actualisées pouvant faciliter la mise en œuvre de différentes actions en faveur de la gestion des Ressources Humaines et notamment des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Le RSU se décompose en 2 parties. Une première partie permet d'apprécier la situation de chaque structure territoriale à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que :

- les effectifs
- la formation
- l'absentéisme
- le temps de travail
- les conditions de travail
- la rémunération
- les droits sociaux

Les statistiques sont présentées par sexe, statut, catégorie, filière, âge, affectation, etc.

La deuxième partie intègre le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comporte notamment des données relatives :

- au recrutement
- à la formation
- au temps de travail
- à la promotion professionnelle
- aux conditions de travail
- à la rémunération
- à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie professionnelle

Le Syndicat présente un résumé détaillé du rapport portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2020 et 2021.

I.- Les effectifs

Répartition des effectifs par genre, par filière et par cadre d'emplois :

Le faible pourcentage de femmes (28%) par rapport aux hommes (72%) est dû à une part importante de postes relevant de la filière technique au sein d'UNIVALOM (85% vs 15% pour la filière administrative).

Ces chiffres illustrent la situation inégale de la parité selon les métiers et domaines de compétences. La répartition par cadres d'emplois confirme ces inégalités.

Les cadres d'emplois de catégorie C de la filière technique sont sous-représentés par les femmes. On note également une forte représentation des femmes dans les cadres d'emplois de la filière administrative quelle que soit la catégorie.

A noter qu'il n'y a pas eu d'évolution significative sur ces indicateurs entre 2020 et 2021.

II - La durée et l'organisation du travail

Seulement 3% des agents travaillent à temps partiel (pourcentage identique en 2020 et 2021)

Au 31 décembre 2021, 5 agents sont en disponibilité pour convenances personnelles. On constate un équilibre entre les femmes (2) et les hommes (3).

III - Mouvements et promotions dans la Collectivité

Pour l'année 2021, la totalité des recrutements s'est fait par le biais de contrats de droit privé.

Il est à noter que les jurys de recrutements sont composés d'hommes et de femmes et que le critère déterminant pour le choix du candidat est l'adéquation profil de poste / compétences.

Concernant la répartition par niveau de responsabilité, on constate que les femmes sont majoritaires sur les postes à responsabilités (5 femmes pour 1 homme).

De manière générale, les écarts de rémunération sont représentatifs de la répartition entre les hommes et les femmes par filière. En effet, les hommes sont majoritaires dans la filière technique alors que les femmes sont majoritaires dans la filière administrative. Or, les rémunérations, et notamment les IFSE, du cadre d'emplois des techniciens sont plus élevées que celles du cadre d'emplois des rédacteurs.

De plus statutairement, certaines conditions d'avancement de grade sont plus favorables dans la filière technique que dans la filière administrative. Compte tenu de l'effectif d'hommes dans la filière technique, les avancements de carrière et donc de rémunération (traitement de base indiciaire) sont plus favorables que pour les femmes de la filière administrative.

IV – L'absentéisme

Le taux d'absentéisme a augmenté de 15% entre 2020 et 2021 et cette augmentation a concerné principalement les hommes :

Taux d'absentéisme global	31/12/2020	31/12/2021	évolution
Hommes	12%	14%	18%
Femmes	7%	8%	2%
Total	11%	12%	15%

Concernant les plans d'actions pluriannuels, ils viseront à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes et seront articulés autour de 5 axes obligatoires, à savoir :

- ✓ Lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes
- ✓ Améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- ✓ Veiller au respect de l'égalité pour les avancements de grade et les promotions internes
- ✓ Réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
- ✓ Promouvoir la mixité des sexes sur toutes les fonctions d'UNIVALOM

Où cet exposé,
Après en avoir délibéré conformément à la loi,
Le Comité syndical,
A, l'unanimité

- PREND ACTE de cette communication,

Ainsi fait et délibéré les jours mois et an que dessus

Pour extrait certifié conforme,
Le Président


Jean LEONETTI



Accusé de réception en préfecture
006-200046076-20221209-2022-60-DE
Date de télétransmission : 16/12/2022
Date de réception préfecture : 16/12/2022