



**PLAN D' ACTIONS
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Syndicat Départemental d'Electricité des Vosges
2021 – 2023**

INTRODUCTION

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* ». Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis . Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la fédération hospitalière de France.

Le protocole fait le constat que « *cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.* »

Ce protocole a pour finalité de rendre effective cette égalité professionnelle au travers de quatre axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Par ailleurs, l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, d'ici le 31 décembre 2020, **un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, l'employeur défaillant est passible d'une pénalité d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses personnels.

SITUATION AU SEIN DU SDEV AU 01/10/2020

Au 1^{er} octobre 2020, le Syndicat est composé de 19 agents : 7 femmes et 12 hommes (dont 1 en maladie professionnelle depuis le 14/01/2016).

La répartition entre **services** est la suivante :

- Equipe de Direction : 2 hommes et 1 femme
- Service Administratif : 5 femmes
- Service Technique : 10 hommes et 1 femme

La répartition entre **filières** est la suivante :

- Filière Administrative : 5 femmes, soit 100 % de femmes
- Filière Technique : 12 hommes et 2 femmes, soit 86 % d'hommes et 14 % de femmes

Au niveau national, dans la FPT:

filiale administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes
filiale technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes

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

En 2019, 431 heures de **formation** ont été dispensées à 15 des 19 agents présents au 1^{er} octobre 2020. 1 agent étant en arrêt, il n'a pu suivre de formation, et 3 des agents sont arrivés en fin d'année 2019 ou sur 2020, et n'ont donc pas eu l'opportunité de suivre des formations en 2019.

Sur ces 15 agents :

- 7 femmes ont reçu 208 heures de formation, soit près de 30 heures annuelles de moyenne
- 8 hommes ont reçu 223 heures de formation, soit près de 28 heures annuelles de moyenne

| | Nombre | | Moyenne d'âge | | Statut | | Temps de travail | | |
|--------------------|--------|--------|---------------|--------|---|---|--|--------|----------------------------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Catégorie A | 1 | 3 | 43 | 37 | 1 titulaire | 1 contractuel 2 titulaires | 1 TC | 3 TC | |
| Catégorie B | 0 | 7 | | 41,5 | | 5 contractuels 2 titulaires | | 7 TC | |
| Catégorie C | 6 | 2 | 42 | 35 | 1 stagiaire 5 titulaires | 1 stagiaire 1 titulaire | 1 TP (80 %) 1 TNC (22/35) 4 TC | 2 TC | |
| Sous total | 7 | 12 | 42 | 39 | 1 stagiaire 6 titulaires | 6 contractuels 1 stagiaire 5 titulaires | 1 TP (80 %) 1 TNC (22/35) 5 TC | 12 TC | |
| TOTAL | 19 | | 40,3 | | 6 contractuels 2 stagiaires 11 titulaires | | 1 TP (80 %) 1 TNC (22/35) 17 TC dont 1 en arrêt maladie | | 17,43 ETP en travail effectif |

Au SDEV :

cat A: 25 % de femmes / 75 % d'hommes
cat B: 0 % de femmes / 100 % d'hommes
cat C: 75 % de femmes / 25 % d'hommes

Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes
cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes
cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes
(Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité
pro 2014)

Au SDEV :

Taux de féminisation : 37 %

Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation EPCI: 51 %
entre 5 et 49 agents: 66 %
(Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro
2014)

Au SDEV :

Titulaires : 54 % de femmes / 46 % d'hommes
Non-titulaires : 0 % de femmes / 100 % d'hommes

Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes
(Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro
2014)

Pyramide des âges

| | Femmes | % | Hommes | % |
|-------------|--------|------|--------|------|
| + 50 ans | 2 | 29% | 3 | 25% |
| 40 à 50 ans | 3 | 43% | 3 | 25% |
| 30 à 39 ans | 1 | 14% | 1 | 8% |
| - 30 ans | 1 | 14% | 5 | 42% |
| Total | 7 | 100% | 12 | 100% |

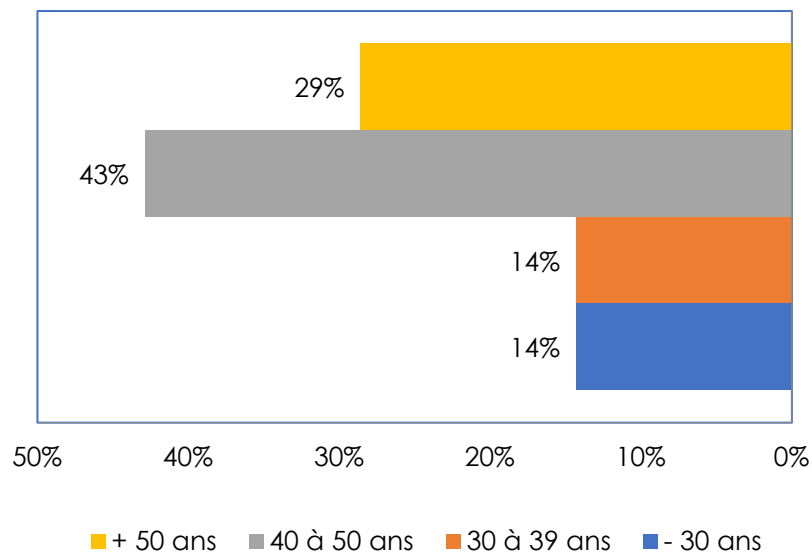
Au SDEV :

Age moyen: femmes: 42 ans
hommes: 39 ans

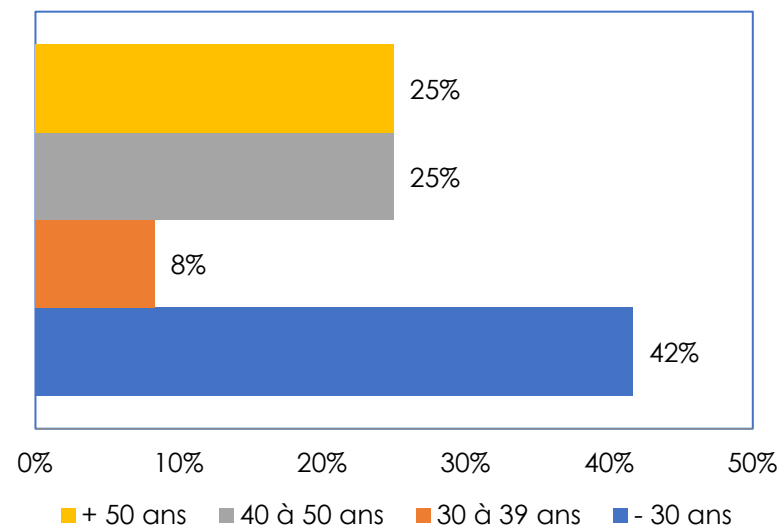
Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 43,9 ans
hommes: 43,6 ans
Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)
Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %
hommes: 33,4 %

(Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014)



Femmes



Hommes

Ainsi, on constate une faible féminisation du SDEV proportionnellement à la Fonction Publique Territoriale. Ceci s'explique par la part très minime des femmes dans les formations relatives à l'électricité de l'enseignement supérieur (7%), alors que les métiers en lien avec ce domaine sont majoritaires au Syndicat (12 sur 19, soit 63 %).

| Évolution de la part des femmes dans les formations scientifiques de l'enseignement supérieur | | |
|--|------------------|------------------|
| | 2005-2006 | 2015-2016 |
| Université (toutes formations confondues hors DUT) | 58,20% | 58,20% |
| dont formations scientifiques | 36,60% | 38,70% |
| BTS (production et services) | 51,40% | 49,40% |
| Ensemble BTS Production | 13,00% | 26,00% |
| Spécialité technologies industrielles fondamentales | 13,60% | 40,00% |
| Spécialité mécanique aéronautique et spatiale | 7,90% | 12,10% |
| DUT production et informatique | 19,10% | 23,80% |
| Génie biologique | 64,20% | 64,90% |
| Packaging, emballage et conditionnement | 34,40% | 57,60% |
| Chimie | 54,20% | 56,50% |
| Génie électrique et informatique industrielle | 6,10% | 7,10% |
| Écoles d'ingénieurs | 26,80% | 28,10% |
| CPGE | 42,00% | 42,60% |
| dont filière scientifique | 30,40% | 30,20% |
| Ensemble des formations scientifiques de l'enseignement supérieur | 38,00% | 40,30% |
| Ensemble des formations de l'enseignement supérieur | 55,80% | 55,10% |

Source : ministère de l'Éducation - © Observatoire des inégalités

Au sein du Syndicat, les femmes composent quasi exclusivement le service administratif, dont la majorité des emplois relèvent de postes de catégorie C (fonctions d'exécution comptable et/ou d'accueil principalement).

Les postes relevant du service technique étant au contraire principalement des emplois de catégorie B (fonctions d'expertise).

Concernant les rémunérations des agents, peu de comparaisons sont possibles, puisque les emplois occupés sont différents entre les sexes.

Dans le pôle technique homogène (fonctions identiques) des 6 Chargés d'Affaires en opération d'électrification rurale, une seule agente est présente, et sa rémunération est totalement cohérente par rapport à celle des ses homologues de sexe masculin, et fonction de l'expérience professionnelle, de l'implication et de la manière de servir.

Il en va de même au sein de l'équipe de Direction, où les postes similaires sont rémunérés de façon équitable en dehors de toute considération de sexe des agents concernés.

PLAN D' ACTIONS 2021-2023

Dans le but de promouvoir au mieux l'égalité professionnelle entre les sexes, le SDEV met en place un plan d'actions de 3 ans, décliné en 3 axes :

- Lutter contre les stéréotypes en continuant à promouvoir la mixité ;
- Continuer à s'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Promouvoir l'accès à la formation et à l'information.

1) Lutter contre les stéréotypes en continuant à promouvoir la mixité

Le but est de gagner en attractivité auprès des femmes et des hommes sur des métiers fortement sexués (chargés d'affaires, comptables).

Pour ce faire, le SDEV s'engage à promouvoir le métier de Chargé d'affaires, et plus largement les filières scientifiques, auprès de lycéennes, afin de les inciter à s'inscrire dans des études d'enseignement supérieur relatives aux métiers liés à l'électricité/l'éclairage public.

Un partenariat a déjà été mis en place avec le lycée des métiers Boutet de Monvel à Lunéville pour participer annuellement aux journées de promotion des sciences, auxquelles contribue notre Chargée d'affaires féminine, par la présentation de son parcours et de ses fonctions.

De telles présentations pourraient peut-être être déclinées au plan local, en relation avec les établissements scolaires vosgiens.

De la même manière, un partenariat pourrait être recherché avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale pour la masculinisation des métiers administratifs.

Enfin, des vidéos d'agents pourraient être réalisées : interviews croisées.

Il s'agit ainsi de déconstruire les stéréotypes sur les métiers masculins / féminins et montrer notamment aux jeunes que tout métier est accessible aux deux sexes.

Pour le service des Ressources Humaines, il s'agira d'être vigilant à indiquer au féminin et au masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emploi ainsi que les documents et supports produits par ce service.

2) Continuer à s'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle

Depuis plusieurs années, le SDEV s'est engagé dans une démarche permettant d'accompagner les agents dans la conciliation du temps de travail et du temps de vie personnelle en favorisant la mise en place d'une organisation du travail plus souple.

En effet, les enquêtes réalisées montrent que la répartition des tâches domestiques, des déplacements, des temps dédiés aux enfants reste très différente pour les femmes et pour les hommes, particulièrement après l'arrivée d'enfant(s) au foyer. En facilitant la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, le SDEV favorise non seulement le développement et le bien-être de chacun(e), mais amorce la possibilité d'un rééquilibrage équitable entre hommes et femmes dans chacune des sphères.

Suite à la tenue d'ateliers participatifs auxquels ont été conviés l'ensemble des agents en 2016, il a été élaboré un règlement intérieur, reprenant beaucoup de pratiques antérieures. Soumis au Comité Technique qui a émis un avis favorable unanime le 2 février 2017, il a été adopté également unanimement par le Comité Syndical le 29 mars 2017, pour une mise en œuvre au 1^{er} avril 2017.

Ainsi, concernant l'organisation du travail, les mesures prises sont :

- ARTT :

Dans la mesure où le temps de travail hebdomadaire est de 40 heures, chaque agent à temps complet a droit à 26 jours de repos complémentaires qui lui permettent de ne pas travailler plus de 1 607 heures dans l'année.

Ces jours, dits jours ARTT sont planifiés d'un commun accord entre l'agent et la Direction.

Ils sont répartis de la façon suivante :

- 7 jours au cours du premier trimestre
- 7 jours au cours du second trimestre
- 5 jours au cours du troisième trimestre
- 7 jours au cours du quatrième trimestre

S'ils ne sont pas pris régulièrement, ils peuvent être imposés par le chef de service.

En toutes circonstances, au moins la moitié des agents d'un service doit être présente durant les heures de travail.

Ces jours sont posés par journée ou demi-journées.

Ils peuvent également être accolés à des jours de congés payés.

Les journées d'ARTT sont accordées par la Direction après concertation avec les agents, en fonction des obligations du service et dans le but d'assurer la présence de la moitié des effectifs de chaque service. La décision sera notifiée à l'agent dans un délai raisonnable compatible avec la prise de jours d'ARTT.

Le refus de jour d'ARTT est conditionné à une nécessité de service et motivé par la Direction.

Ces jours permettent de doubler le nombre de jours non travaillés dans une année. De ce fait, par exemple, les parents de jeunes enfants ont plus de latitude pour la garde de ces derniers lorsqu'ils ne sont pas scolarisés (mercredi non travaillé, possibilité de poser des congés/ARTT à chaque vacance scolaire...)

- ASA

Les Autorisations Spéciales d'Absence permettent à l'agent, femme ou homme, de s'absenter de son poste de travail avec l'accord de l'autorité territoriale, pour des motifs précis et sous réserve de fournir un justificatif.

En application de l'article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les durées des autorisations d'absence accordées à l'occasion d'événements familiaux ont été fixées par l'organe délibérant.

I - Autorisations d'absence liées à des événements familiaux

| Références | Objet | Durée | Observations |
|---|--|--|---|
| Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 article 59-3° Circulaire NOR INT A 02 00053 C du 27 février 2002 | Mariage / PACS | | - Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative - Délai de route laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale : un délai de route qui ne peut excéder 48 heures aller-retour est, en outre, laissé à l'appréciation de l'employeur (réponse Min n° 44068 – JO AN (QE) du 14 avril 2000) |
| | - de l'agent | 5 jours ouvrables | |
| | - d'un enfant | 3 jours ouvrables | |
| | - d'un ascendant (direct de l'agent ou de son conjoint) | 1 jour ouvrable | |
| Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 article 59-3° Circulaire NOR INT A 02 00053 C du 27 février 2002 | Décès/obsèques | | - Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative - Délai de route laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale : un délai de route qui ne peut excéder 48 heures aller-retour est, en outre, laissé à l'appréciation de l'employeur (réponse Min n° 44068 – JO AN (Q) du 14 avril 2000). |
| | - du conjoint (ou concubin) - d'un enfant | - 5 jours ouvrables - 5 jours ouvrables | |
| | - des père, mère - des beau-père, belle-mère. | - 5 jours ouvrables - 3 jours ouvrables | |
| | - des autres ascendants (directs de l'agent ou de son conjoint) | - 1 jour ouvrable | |
| Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 article 59-3° Circulaire NOR INT A 02 00053 C du 27 février 2002 | Maladie très grave nécessitant l'hospitalisation de la personne concernée | | - Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative. - Jours fractionnables. - Délai de route laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale : un délai de route qui ne peut excéder 48 heures aller-retour est, en outre, laissé à l'appréciation de l'employeur |
| | - du conjoint (ou concubin) - d'un enfant | 5 jours fractionnables en demi-journée pendant l'hospitalisation | |
| | - des pères, mères, - des beaux-pères, belle-mère | 3 jours fractionnables en demi-journée pendant l'hospitalisation | |
| Loi n° 46-1085 du 18 mai 1946 | Naissance ou adoption | 3 jours, continus ou non, pris dans les quinze jours qui suivent l'événement | Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative, cumulable avec le congé de paternité. |
| Circulaire RDFS1708829C du 24/03/2017 | Agent engagé dans un parcours de procréation médicalement assistée | ASA pour assister au max à 3 actes médicaux | Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative |

| | | | |
|---|-------------------------------------|---|---|
| <p>Note d'information du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation n° 30 du 30 août 1982 Circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982</p> | <p>Garde d'enfant malade</p> | <p>Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour Doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Autorisation accordée sous réserve des nécessités de service, pour des enfants âgés de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les handicapés). - Autorisation accordée par année civile, quel que soit le nombre d'enfants. - Autorisation accordée à l'un ou l'autre des conjoints (ou concubins) quand 2 agents de la même collectivité |
|---|-------------------------------------|---|---|

II - Autorisations d'absence liées à des événements de la vie courante

| Références | Objet | Durée | Observations |
|---|---|--|---|
| <p>Circulaire annuelle sur l'aménagement horaire lors de la rentrée des classes</p> | <p>Rentrée scolaire</p> | <p>Aménagement d'horaire pouvant faire l'objet de récupération</p> | <p>Facilité accordée jusqu'à l'admission en classe de 6ème, sous réserve des nécessités de service.</p> |
| <p>Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 Circulaire NOR INT A 02 00053 C du 27 février 2002</p> | <p>Concours et examens en rapport avec l'administration locale</p> | <p>Le(s) jours(s) des épreuves</p> | <p>Autorisation susceptible d'être accordée. Les frais de déplacement (à l'exclusion de tous autres frais, notamment de repas, nuitée...) pour se rendre aux épreuves d'admissibilité et d'admission sont pris en charge par la collectivité sur la base des barèmes légaux en vigueur et dans la limite d'une fois par session de concours ou examens professionnels.</p> |
| <p>Circulaire n°1913 du 17 octobre 1997</p> | <p>Représentants de parents d'élèves</p> | <p>durée de la réunion</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Autorisation accordée sur présentation de la convocation justifiant l'absence - Concerne les parents d'élèves élus ou désignés dans les comités de parents et les conseils des écoles maternelles et primaires, dans les conseils d'établissement ou conseils de classe des collèges et lycées. |

III - Autorisations d'absence liées à la maternité

| Références | Objet | Durée | Observations |
|---|---|--|---|
| Circulaire <u>NOR/FPPA/96/10038/C</u> du 21 mars 1996 | Aménagement des horaires de travail | Dans la limite maximale d'une heure par jour non récupérable | Autorisation accordée sur demande de l'agent et sur avis du médecin de la médecine professionnelle, à partir du 3ème mois de grossesse compte tenu des nécessités des horaires du service |
| Circulaire <u>NOR/FPPA/96/10038/C</u> du 21 mars 1996 | Séances préparatoires à l'accouchement | Durée des séances | Autorisation susceptible d'être accordée sur avis du médecin de la médecine professionnelle au vu des pièces justificatives |
| Circulaire <u>NOR/FPPA/96/10038/C</u> du 21 mars 1996 | Examens médicaux obligatoires : sept prénataux et un postnatal | Durée de l'examen | Autorisation accordée de droit |
| Circulaire <u>NOR/FPPA/96/10038/C</u> du 21 mars 1996 | Allaitement | Dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois. | Autorisation susceptible d'être accordée en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin,...). |

IV- Motifs civiques :

| Références | Objet | Durée | Observations |
|---|------------------------------------|---------------------|--|
| Code de Procédure Pénale – articles 266-268 et R139 à R140 Fiche Bercy-Colloc du 14 avril 2011 | Juré d'Assises | Durée de la session | - Fonction obligatoire - Maintien de la rémunération, sous déduction du montant de l'indemnité de session perçue en application du code de procédure pénale |
| QE n° 75096 du 05.04.2011 (JOAN) | Témoin devant le juge pénal | | - Fonction obligatoire - Agent public cité comme témoin auprès d'une juridiction répressive - Production de la copie de la citation à comparaître ou de la convocation |

- CET

Le Compte Epargne Temps est intégré au règlement intérieur sur le temps de travail et chaque agent peut en disposer comme il le souhaite, sous condition de nécessité de service et du respect de la règle des 50 % des effectifs présents dans chaque service.

La monétisation des jours placés en CET n'est pas prévue, afin de privilégier justement la prise de temps de repos par les agents.

- Horaires de travail et plages variables

Les horaires d'ouverture du Syndicat au public sont les suivants : 8h -12h et 13h-17h

Les horaires de chaque agent peuvent varier de 30 minutes autour de ces horaires d'ouverture au public.

Donc les agents doivent arriver entre 7h30 et 8h30, peuvent quitter entre 11h30 et 12h30. Ils doivent revenir entre 12h30 et 13h30 et peuvent partir entre 16h30 et 17h30, tout en respectant une durée de travail effectif de 8 heures par jour.

La pause méridienne est légalement de 45 minutes minimum et elle ne peut dépasser 2 heures.

Ce système de plages variables offre aux agents une certaine souplesse dans l'organisation de leur temps de travail.

Les heures supplémentaires ou complémentaires seront :

- Soit récupérées, dans des conditions compatibles avec le bon fonctionnement et la continuité du service (soit la présence au minimum de la moitié de l'effectif), et après accord de la Direction.

Elles seront récupérées par demi-journée à minima.

- Soit rémunérées, dans la limite des possibilités statutaires.

Par ailleurs, pour la seule agente à temps non complet du Syndicat (22/35^{ème}), ne bénéficiant pas de journées d'ARTT, le dispositif a été adapté (prise de poste à 9 heures) pour lui permettre de mieux conjuguer son temps de travail et son temps de famille. Des facilités lui sont également accordées ponctuellement pour la modulation de ses jours de travail en fonction d'impératifs personnels.

- Temps partiel

En dehors du règlement intérieur, le Comité Syndical, lors de sa séance du 27 novembre 2019, a également adopté les modalités de mise en œuvre du temps partiel, de la façon suivante :

Le temps partiel peut être organisé dans le cadre hebdomadaire.

Les quotités du temps partiel sur autorisation sont fixées au cas par cas entre 50 et 99 % de la durée hebdomadaire du service exercé par les agents du même grade à temps plein.

Les quotités du temps partiel de droit sont fixées au cas par cas entre 50 et 80 % de la durée hebdomadaire du service exercé par les agents du même grade à temps plein. L'autorisation de travail à temps partiel est accordée sous réserve des nécessités du fonctionnement des services, notamment de l'obligation d'en assurer la continuité compte tenu du nombre d'agents travaillant à temps partiel.

Les agents qui demandent à accomplir un temps partiel de droit pour raisons familiales devront présenter les justificatifs afférents aux motifs de leur demande.

La durée des autorisations est fixée à 6 mois, renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique dans la limite de trois ans.

A l'issue de ces trois ans, la demande de renouvellement de la décision doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

Dans tous les cas, les demandes initiales et de renouvellements devront être formulées dans un délai d'un mois avant le début de la période souhaitée.

Les demandes de modification des conditions d'exercice du temps partiel, en cours de période, pourront intervenir :

- à la demande des intéressés dans un délai de deux mois avant la date de modification souhaitée,
- à la demande de l'autorité territoriale, dans un délai de deux mois, si les nécessités du service et notamment une obligation impérieuse de continuité le justifie.

La réintégration anticipée à temps complet pourra être envisagée pour motif grave (notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou changement dans la situation familiale).

A l'issue d'une période de travail à temps partiel, les agents sont réintégrés de plein droit dans leur emploi à temps plein, ou à défaut dans un autre emploi conforme à leur statut.

Après réintégration à temps plein, une nouvelle autorisation d'exercice à temps partiel ne sera accordée qu'après un délai d'un an, sauf en cas de temps partiel de droit.

Le nombre de jours ARTT des agents à temps partiel sera calculé au prorata du service à temps complet.

Les dispositifs présentés ci-dessus sont appliqués au sein du SDEV depuis de nombreuses années. Toutefois, la gestion de la crise sanitaire liée à la COVID 19, a mis en avant une nouvelle forme de travail, jusqu'alors non expérimentée au Syndicat : le télétravail.

Réflexion à mener sur le télétravail

En dehors de ce contexte tout à fait exceptionnel (crise sanitaire), qui a imposé à tous les agents du SDEV ce mode de fonctionnement pendant le confinement du printemps 2020, le télétravail peut être un nouvel outil de promotion de conciliation des temps professionnel et personnel.

Il convient donc dans les années à venir de lancer une réflexion en interne sur cette modalité organisationnelle.

3) Promouvoir l'accès à la formation et à l'information

Accès à la formation :

L'ensemble des agents suivent chaque année une ou plusieurs formation(s) en interne et/ou en externe. Une rubrique spécifique à la formation a été intégrée au dispositif d'évaluation annuelle et reliée directement au programme global de formation de la collectivité pour identifier toutes les thématiques de formation qui pourrait intéresser plusieurs agents.

En effet, lors de l'élaboration du Projet d'Administration en 2018, le constat a été fait que les agents ne viennent pas du même horizon professionnel et n'ont pas tous les mêmes diplômes, et que certains débutent leur vie professionnelle et possèdent très peu d'expérience.

Par ailleurs, les agents s'approprient différemment les outils proposés, et bien souvent, il est constaté que les propositions de formation viennent du supérieur hiérarchique.

Des objectifs opérationnels ont donc été fixés :

- fiabiliser la procédure de recensement des besoins en formation ;
- favoriser les demandes en provenance des agents ;
- un socle de connaissances techniques plus solide pour l'ensemble des agents sur les thématiques liées à leur cœur de métier : environnement des collectivités territoriales, comptabilité, conduite de projet, conduite de réunions, marché publics, réseaux (distribution électrique, communication électronique, éclairage public), communication ;
- permettre à tous les agents d'acquérir les mêmes niveaux de connaissance technique pour essayer de gommer les écarts d'expériences et apporter un service équivalent aux communes.

Le plan de formation de la Collectivité est établi en lien avec la définition des besoins de la collectivité et les capacités d'accompagnement du CNFPT, mais aussi d'autres prestataires extérieurs.

Il est important de continuer à encourager tous les agents à solliciter des formations, ainsi que des préparations aux concours.

Accès à l'information :

Outre les dispositifs mis en œuvre pour l'organisation du temps de travail, notamment dans le cadre de la parentalité, il convient d'en faire la promotion auprès des agents, avec une présentation aux nouveaux arrivants, mais également une mise en œuvre de rappels réguliers auprès des agents qui pourraient être intéressés.

Par exemple : améliorer l'information aux futurs parents par rapport aux temps partiels, congés maternité/paternité, ASA associées..., et ce afin d'encourager/faciliter la parentalité au sein du Syndicat.

CONCLUSION

En proposant un plan d'actions transversal et dont la mise en œuvre est pluriannuelle, le SDEV confirme sa volonté de progresser, dans la mesure du possible, sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, au niveau du fonctionnement interne de la collectivité.