

UNION DES SERVICES D'EAU DU SUD DE L' AISNE
4, bis avenue Gustave Eiffel- 02400 CHATEAU-THIERRY
Secrétariat : Tél : 03.23.71.02.80 - Fax : 03.23.71.56.31

—oOo—

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an deux mille vingt-quatre, le 20 février à 18 H 00, les membres du Comité Syndical de l'Union des Services d'Eau du Sud de l'Aisne, dûment convoqués, se sont réunis Salle du Conseil à Château-Thierry, sous la Présidence de Monsieur Hugues DAZARD.

| | |
|--|--------------------|
| Membres afférents au comité syndical : 68 titulaires – 39 suppléants | Résultat du vote : |
| Membres en exercice : 67 titulaires - 38 suppléants | Voix Pour : 42 |
| Délégués présents : 42 délégués (36 titulaires – 6 suppléants) | Voix Contre : 0 |
| Dont membres votants à voix délibérative : 42 délégués | Abstention : 0 |
| Date de convocation du Comité Syndical : 13 février 2024 | |

Membres présents:

Titulaires: Mr Bahu Nicolas, Mr Bandry Didier, Mr Burel Régis, Mr Cantot Dominique, Mr Charbonnier Patrick, Mr Dazard Hugues, Mr Der Sarkissian Jean-Pierre, Mme Devron Francine, Mr Dobski Philippe, Mr Dujon Régis, Mr Eugène Sébastien, Mr Foulon Didier, Mr Frex Dominique, Mme Gabriel Madeleine, Mr Gebka Jacques, Mr Haÿ Etienne, Mme Hernandez Maryse, Mr Jacquin Claude, Mr Lloancy David, Mr Magnier Jean-Luc, Mr Malezé Patrick, Mr Mangin Eric, Mr Mathis Michel, Mr Pantoux Jean-Luc, Mme Pauly Brigitte, Mr Pittana Stéphane, Mr Pitton-Terrien Michel, Mr Robin Claude, Mme Romelot Martine, Mr Saroul Daniel, Mme Stofferis Régine, Mr Tatin Christian, Mr Valet Eric, Mme Vaudé Gaëlle, Mr Vérot Vincent, Mr Zatwarnicki Jean-Michel.

Suppléants votants: Mr Guilleman Michel, Mr Jourdain Gilles, Mr Thomas Rémy, Mr Jourdain Sébastien, Mr Martin Philippe, Mr Minette Michel.

Membres absents excusés :

Titulaires: Mr Adam Hubert, Mr Alexandre David, Mr Bandry Jean-Pierre, Mme Belleville Catherine, Mr Branquard André, Mr Bruneaux Henri, Mr Carion Denis, Mr Davin Benoit, Mr Doucet Jean-Marie, Mr Fraeyman Fabien, Mr Hoerter Michel, Mr Hourdry Mathieu, Mr Juillet Jean-Etienne, Mr Lévêque Yves, Mr Loyaux Emmanuel, Mr Marchal Philippe, Mme Parent-Defer Elisabeth, Mr Peugniez Michaël, Mme Picard Florence, Mr Polin Jean-Pierre, Mme Richard Catherine, Mme Triconnet Nelly.

Membres absents:

Mr Arnefaux Alain, Mr Atzéni Frédéric, Mr Blavet Gérard, Mr Duclos Dominique, Mme Gleize Séverine, Mr Hubier Maxime, Mr Lavoix Olivier, Mme Malet Madeleine, Mr Moysse Dominique,

Est nommé secrétaire de séance : Mr Frex Dominique

| |
|---|
| Objet : Rapport égalité femme-homme 2023 |
|---|

| |
|---------------------|
| N°2024 02 07 |
|---------------------|

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,

- Vu les dispositions prescrites par la Loi du 04 Août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi)

-Vu les articles L2311-1-2 et D2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales

002-250202371-20240220-20240207-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 27/02/2024
Publication : 27/02/2024

Pour l'autorité compétente par délégation

- Vu le décret N°2015-761 du 24 juin 2015 précisant les modalités et le contenu de ce rapport,

Le Président informe l'assemblée que les communes et les EPCI de plus de 20 000 habitants, les Départements et les Régions, doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire, les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le rapport 2023 appréhende tout d'abord la collectivité comme employeur en présentant la politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, ce rapport doit également comporter « un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et il décrit les orientations pluriannuelles. »

Le Comité Syndical,

- Entendu l'exposé du rapport, annexé à la présente délibération

- Vu l'avis favorable donné par la commission administration générale le 24 janvier 2024

- Vu l'avis favorable donné par les membres du bureau le 06 février 2024

- PREND ACTE de la présentation du rapport 2023 sur la situation en matière d'égalité femmes / hommes

- APPROUVE le dit rapport.

- Le Comité Syndical, après en avoir délibéré :

- PREND ACTE de la présentation, en séance, du rapport social 2023 de l'USESA.

Pour extrait certifié conforme,

Le secrétaire de séance,

Le Président,

Mr Frex Dominique

Hugues DAZARD



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

002-250202371-20240220-20240207-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 27/02/2024
Publication : 27/02/2024

Pour l'autorité compétente par délégation



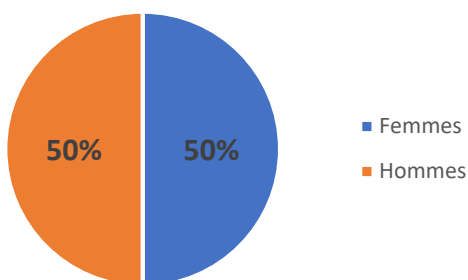
RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2023

UNION DES SERVICES D'EAU DU SUD DE L' AISNE

Conditions générales d'emploi

→ Au 31 décembre 2023, la collectivité employait 6 femmes et 6 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

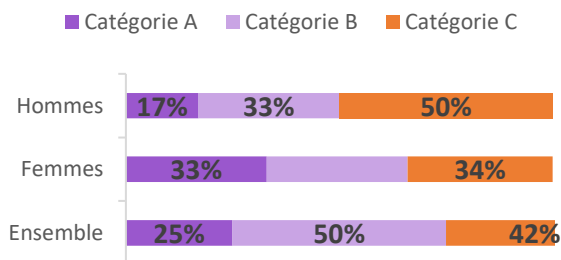


Aucun agent sur emploi fonctionnel

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 5,9 fonctionnaires hommes
- 5,9 fonctionnaires femmes

→ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

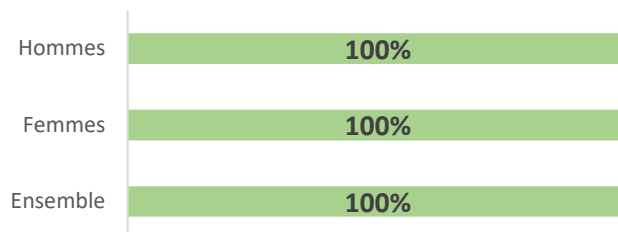


Taux de féminisation par catégorie hiérarchique

| | |
|-------------|-----|
| Catégorie A | 66% |
| Catégorie B | 50% |
| Catégorie C | 40% |

→ Tous les agents sur emploi permanent sont fonctionnaires

■ Fonctionnaires ■ Contractuels sur emploi permanent



➤ 50 % des fonctionnaires sont des femmes et 50 % des hommes

➤ Aucun agent de la collectivité n'est contractuel permanent

→ Aucun agent contractuel dans la collectivité

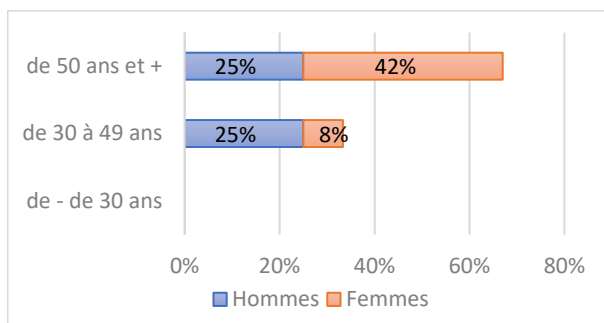
→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

| Filière | Femmes | Hommes |
|----------------|--------|--------|
| Administrative | 66% | 33% |
| Technique | 33% | 66% |

➔ **Âge moyen des agents sur emploi permanent**

| Genre | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes | 53 | - | 53 |
| Hommes | 45 | - | 45 |

➔ **Pyramide des âges des fonctionnaires**



➔ **Aucun contractuel permanent**

Evolution de carrière et titularisation

➔ **1 lauréat de concours ou d'examen professionnel**

➔ **Titularisation**

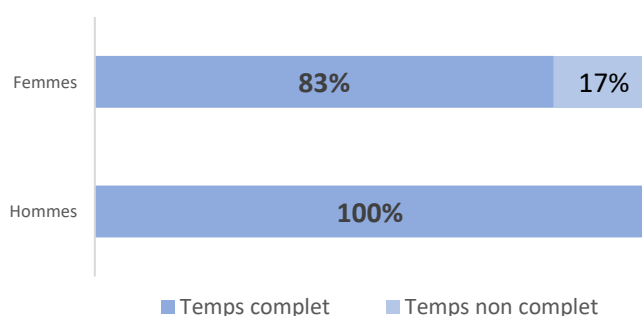
Aucun agent stagiaire

➔ **Aucun bénéficiaire d'une promotion interne**

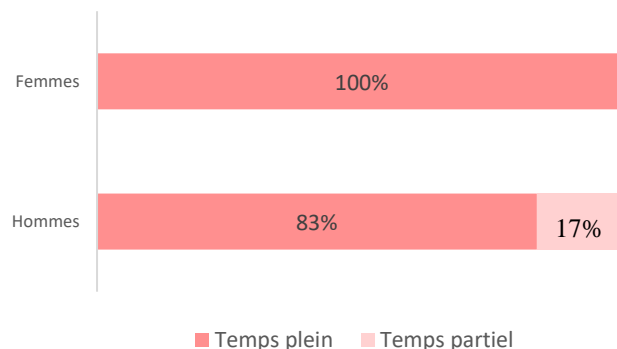
➔ **3 avancements de grade (2 femmes et 1 homme)**

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanents)

➔ **Répartition des emplois à temps complet ou non complet**

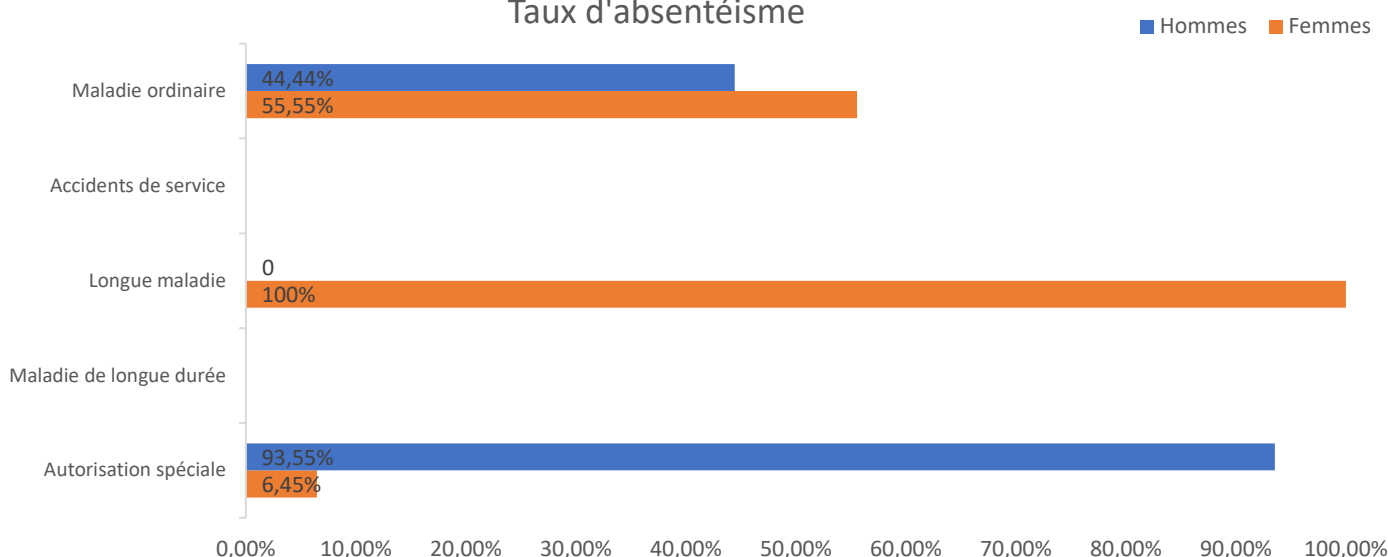


➔ **Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel**



Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme



➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

| | Femmes | Hommes |
|---|------------------|--------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents du travail) | 0.12% | 0.10% |
| | Ensemble : 0.23% | |
| Taux d'absentéisme médical* (absence pour motif médical hors congés maternité) | 7.10% | 0.10% |
| | Ensemble : 7.20% | |
| Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres**) | 7.15% | 0.84% |
| | Ensemble : 7.99% | |

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2023

- ◆ En moyenne, 46,33 jours d'absence pour tout motif médical* en 2023 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ◆ En moyenne, 0,66 jours d'absence pour tout motif médical* en 2023 pour chaque homme présent

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ◆ Aucun congé maternité ou adoption en 2023
- ◆ 1 congé paternité en 2023

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2023

Synthèse réalisée par l'USESA

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

002-250202371-20240220-20240207-DE

Accusé certifié exécutoire

3/6

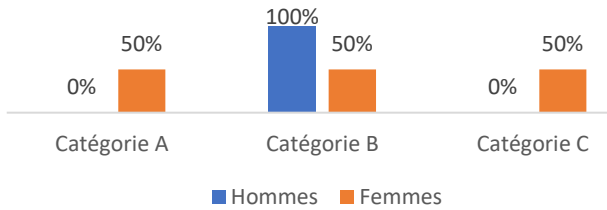
Réception par le préfet : 27/02/2024
Publication : 27/02/2024

Pour l'autorité compétente par délégation

Formation

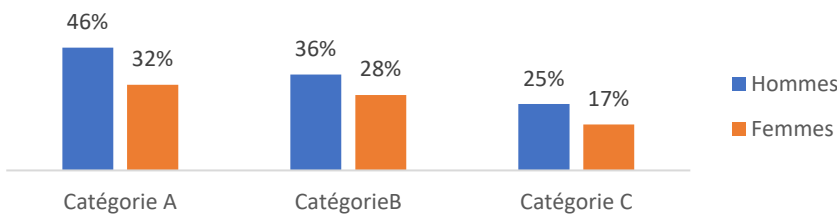
→ 6 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

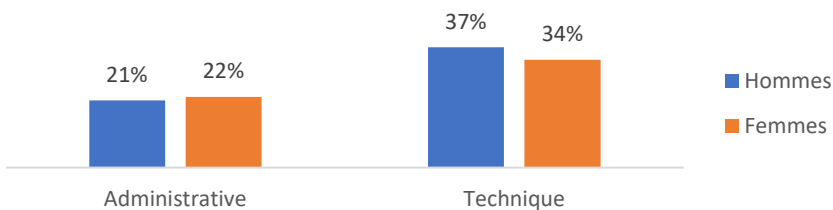


Rémunérations (agents permanents)

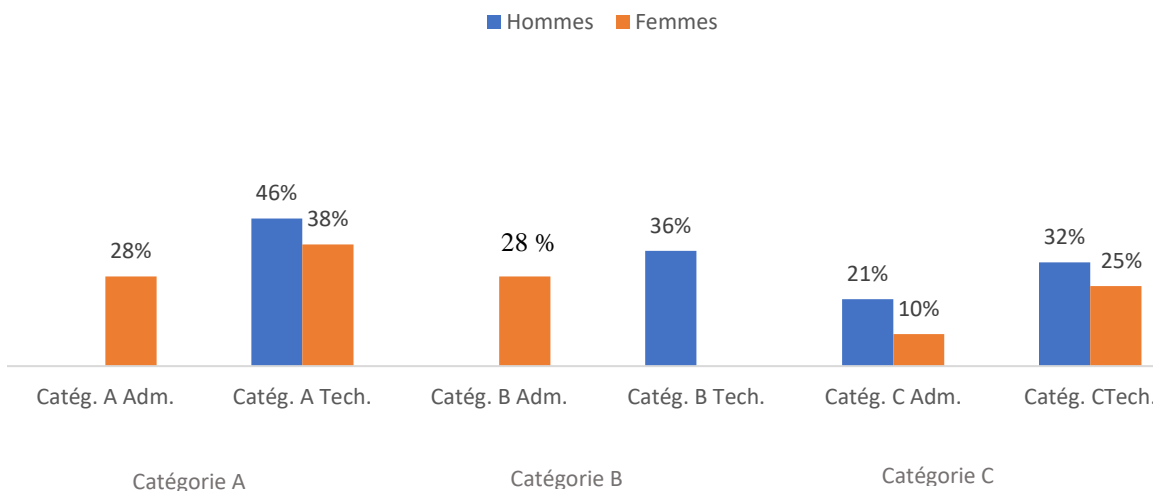
→ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie



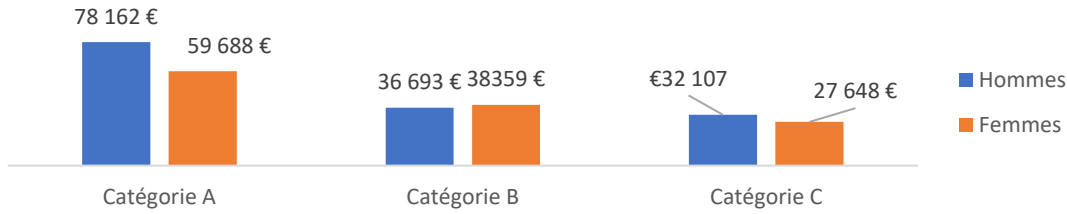
→ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



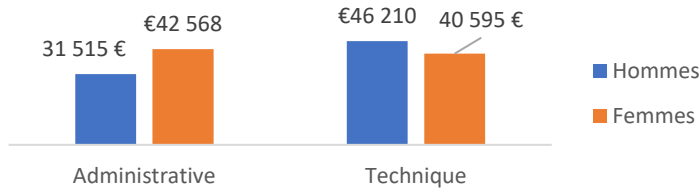
→ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie



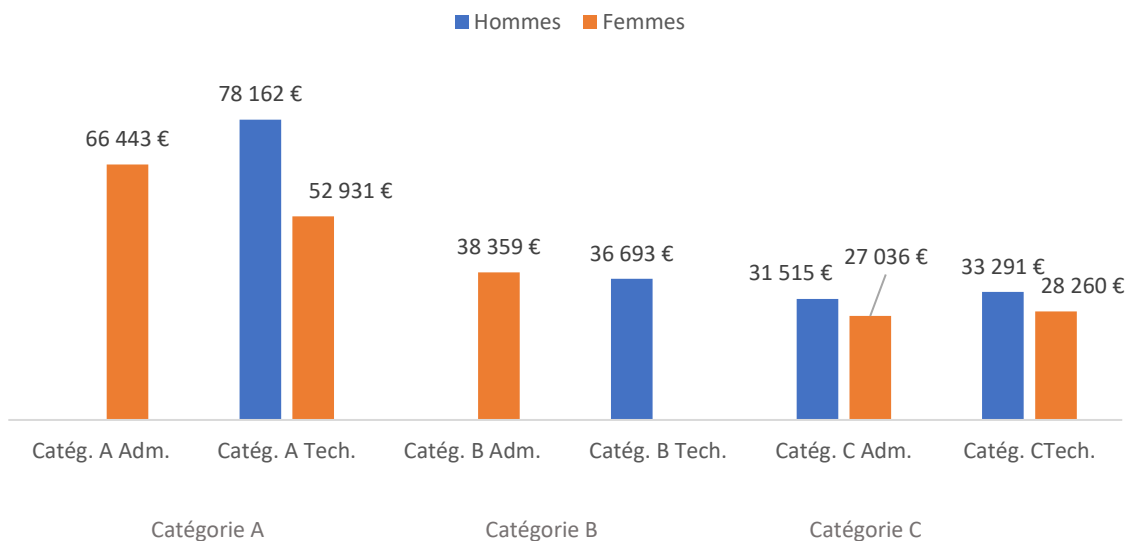
➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**



Actes de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

| | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

| | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |

➔ Nombre de signalement au DRH pour harcèlement sexuel pour 1000 agents

| | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissement sexiste pour 1 000 agents

| | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |