



RAPPORT EGALITE FEMMES HOMMES

Année 2024

du

**SYNDICAT MIXTE pour
l'AMÉNAGEMENT et le DÉVELOPPEMENT de l'AÉROPORT
INTERNATIONAL de TOURS VAL de LOIRE**

Table des matières

INTRODUCTION	4
1 RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE	4
1.1 Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	4
1.2 Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	4
2 LES EFFECTIFS AU SEIN DU SMADAIT	4
2.1 La répartition des effectifs	4
2.2 Le déroulement de carrière	6
2.3 L'organisation du temps de travail	6
2.4 La rémunération	7
2.5 La prévention	7
2.6 Focus sur les élus siégeant au SMADAIT	8
3 LES ACTIONS MISES EN PLACE AU SEIN DU SMADAIT	8
3.1 Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération	8
3.2 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	9
3.3 Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail	9

INTRODUCTION

Les collectivités locales et leurs établissements publics sont des acteurs essentiels de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, ils sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Le présent rapport annuel doit permettre de montrer une photographie des effectifs du Syndicat Mixte pour l'Aménagement et le Développement de l'Aéroport International de Tours Val de Loire. Il propose 14 indicateurs de suivi statistiques permettant d'observer la vie au travail et la manière dont elle se répartit entre les femmes et les hommes (statut, temps de travail, formations, handicap, prévention, rémunération...), et présente des mesures mises en place par l'établissement.

1 RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE

1.1 Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Cet accord se décline en 5 axes. Ils régissent les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les cinq axes sont les suivants :

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

1.2 Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Cette loi impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de :

- Renforcer l'égalité professionnelle,
- Prévenir toute discrimination,
- Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

De plus, ce texte a également modifié la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en créant l'article 6 septies. Ce nouvel article introduit un plan d'action comportant des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes 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.

2 LES EFFECTIFS AU SEIN DU SMADAIT

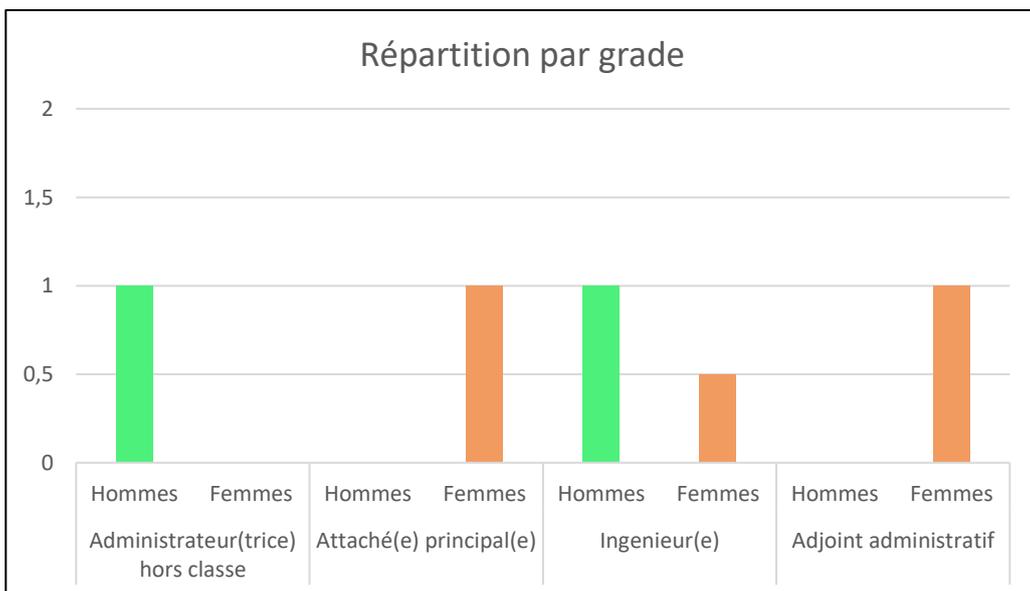
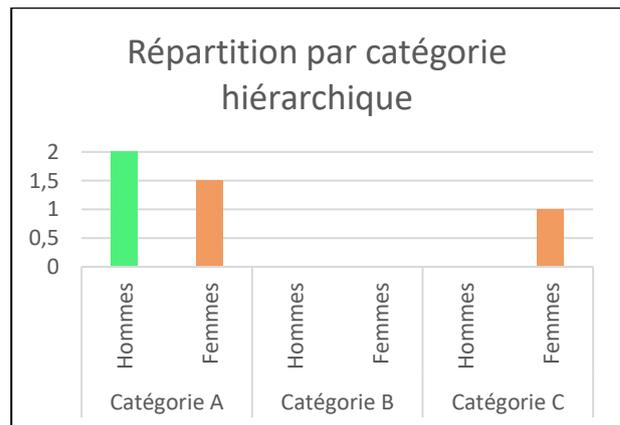
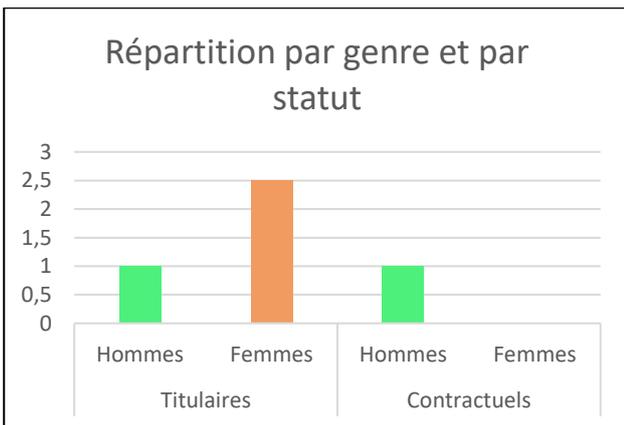
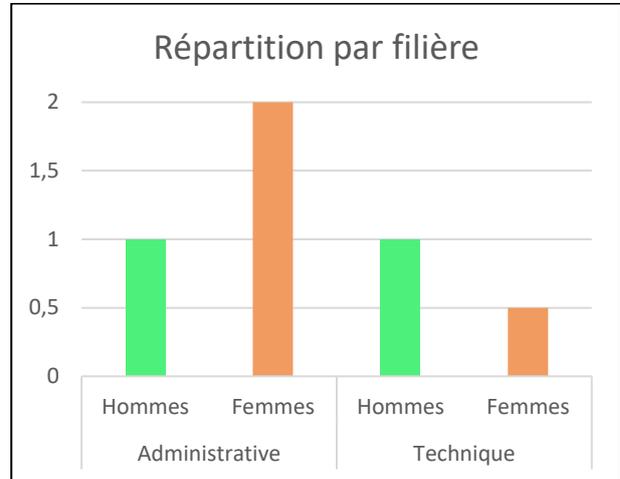
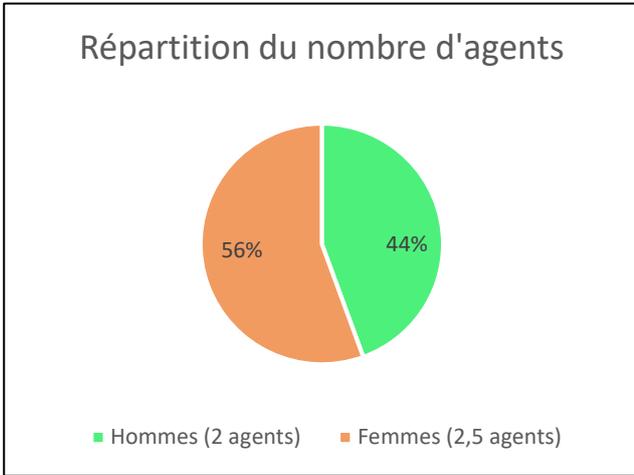
2.1 La répartition des effectifs

Au 31/12/2024, les effectifs du SMADAIT se composent de 4,4 Equivalents Temps Plein (ETP) : 1 contractuel, 3,4 titulaires, (dont 0,5 ETP du Département mis à disposition du SMADAIT jusqu'au 31/12/2024).

2 recrutements ont en effet eu lieu en 2024 :

- Le 17/02 : 1 responsable technique (Catégorie A – filière technique - ingénieur)
- Le 19/08 : 1 assistante administrative et comptable (Filière administrative - AAP 2eme cl - catégorie C):

Ils sont ainsi répartis :



2.2 Le déroulement de carrière

Il n'y a pas d'emploi fonctionnel au sein du SMADAIT.

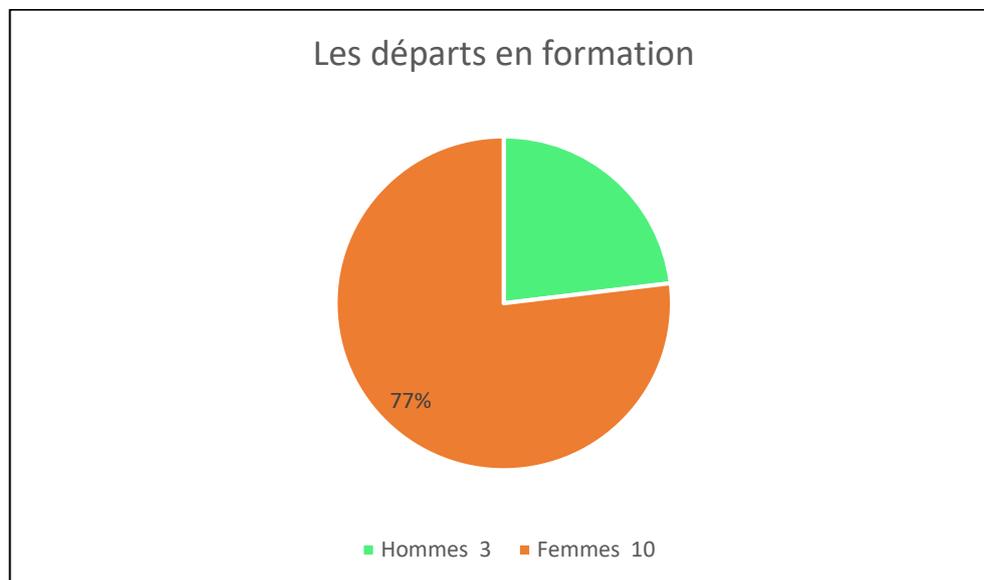
Pas de changement statutaire des agents sur l'année 2024.

2 avancements à l'échelon supérieur au regard des conditions d'ancienneté remplies.



7 formations ont été suivies dont :

- 1 préparation examen/concours (agent admis à l'examen professionnel de rédacteur principal 2eme classe)
- 1 formation de 5 jours à l'ENAC
- 4 sessions de 0,5 à 2 jours sur le logiciel financier suivies par 2 agents
- 1 session de 0,5j à la publicité des actes sur le site internet suivie par 3 agents

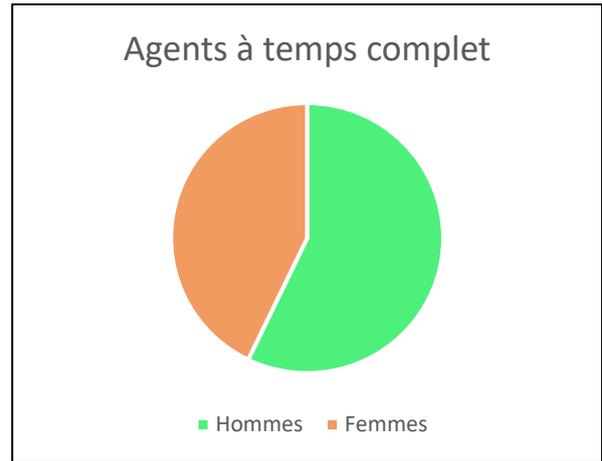


2.3 L'organisation du temps de travail

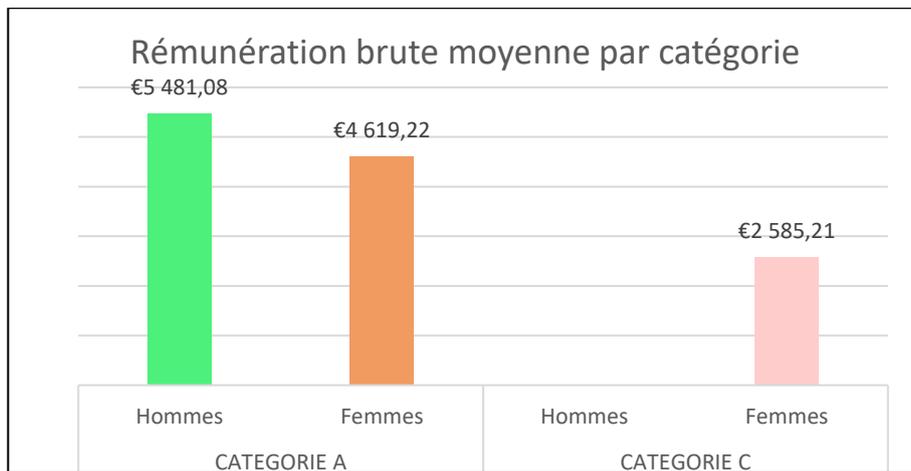
Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Les agents du SMADAIT sont sur la base de 39h hebdomadaire avec une attribution de jours d'ARTT en compensation.

1 agent est à temps partiel (quotité temps de présence : 90%), les autres à temps plein.



2.4 La rémunération



2.5 La prévention

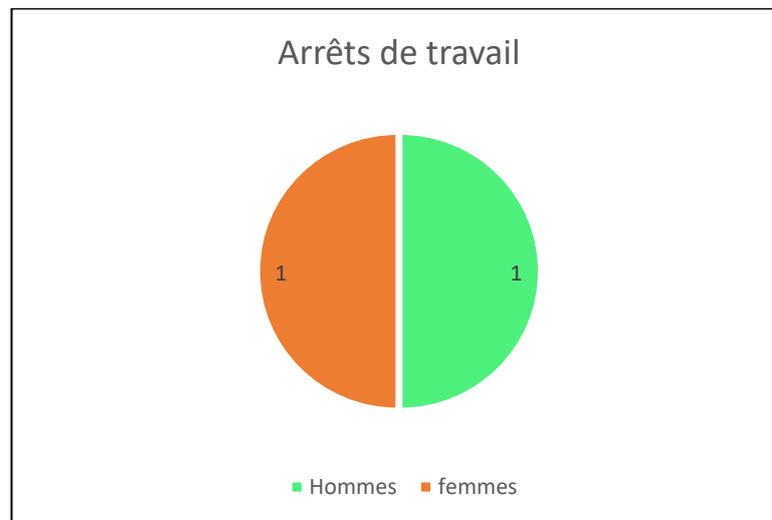
Un registre santé et sécurité au travail a été rédigé l'été 2022 et est accessible à tous, agents comme élus.

Aucun accident de trajet ou de service.

Pas de situation de handicap

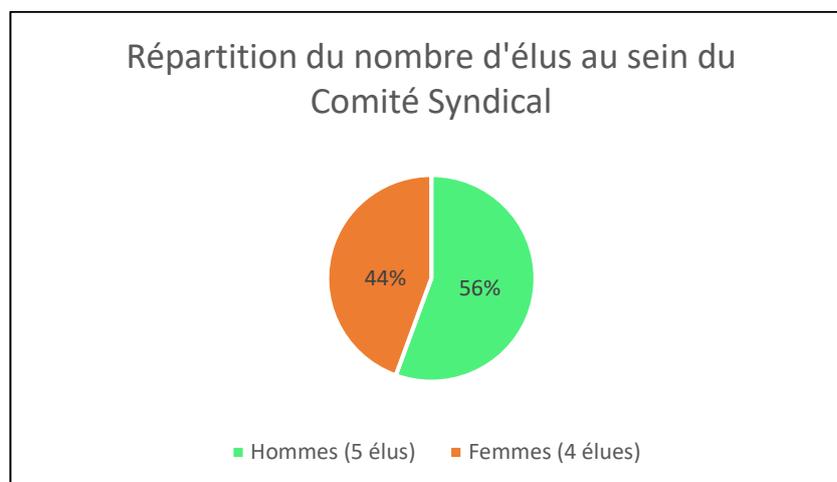


2 arrêts de travail de respectivement 8 jours et 1 jour :



2.6 Focus sur les élus siégeant au SMADAIT

Sur 9 sièges, la proportion femmes/hommes est équivalente pour les titulaires et les suppléants.



3 LES ACTIONS MISES EN PLACE AU SEIN DU SMADAIT

3.1 Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération

- Mise en œuvre de la refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), pour garantir plus de transparence et d'équité et asseoir une logique d'attribution par poste et en fonction de l'expérience professionnelle individuelle.

- Évaluer le dispositif RIFSEEP mis en place afin de mesurer les écarts indemnitaires et définir le cas échéant des taux de convergence à mettre en œuvre.
- Conforter la politique des avancements de grade en garantissant un cadre transparent et équitable (réforme des outils de l'évaluation professionnelle).

3.2 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Rédiger un règlement intérieur à l'intention des agents actant notamment les actions suivantes :

- Les horaires de travail sont variables pour les agents lorsque le poste est éligible : prise de service jusqu'à 9h00 au plus tard, déjeuner entre 12h et 14h, cessation de service au plus tôt à 16h.
- Faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel, qui ne sont pas de droit.
- Mise en œuvre du télétravail avec une évaluation annuelle afin d'étudier les conditions de sa pérennisation et/ou de son déploiement.
- Mise en place d'autorisations d'absences exceptionnelles concernant la PMA (Procréation Médicalement Assistée).
- Possibilité d'un partage des jours d'absences exceptionnelles pour garde d'enfants.

3.3 Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail

- Mise en œuvre d'un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes ou simplement témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, via le registre santé et sécurité au travail rédigé à l'été 2022.
- Mise en œuvre d'un registre des incidents et accidents bénins, en vigueur depuis l'été 2022. Il s'agit d'une procédure visant le signalement d'incidents et accidents mineurs qui ne peuvent être pris en compte dans une procédure de déclaration des accidents de travail, ni dans le cadre du dispositif de recueil des signalements visé ci-dessus.