



INDEX 2023 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

OBJECTIFS DE PROGRESSION

12 novembre 2024

CONTEXTE LÉGAL DES OBJECTIFS DE PROGRESSION

L'index sur l'égalité professionnelle doit atteindre la note de 75 points / 100 :

- Si le résultat est inférieur, il faut publier nos objectifs de progression sur le site internet de la ville avant le 15 novembre et transmettre la preuve de la publication à la préfecture avant le 30 novembre de chaque année, exception faite pour 2024 avant le 31 décembre 2024.
- Si la note n'est pas atteinte durant 4 années consécutives, la collectivité s'expose à une pénalité financière allant de 0,1% à 1% de la rémunération brute annuelle globale.

La collectivité obtient le score de 68/100. Elle perd des points sur :

- l'indicateur 3, l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (promotion de grade).
- L'indicateur 1, l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires.
- L'indicateur 2, l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent

Nous sommes donc dans l'obligation de publier sur le site internet de la ville, avant le 15 novembre, nos objectifs de progression.

OBJECTIFS DE PROGRESSION

La rémunération effective

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de la collectivité	Réalisation de contrôles périodiques comparatifs des salaires à l'intégration	Nombre de contrôles réalisés
Réajuster la politique RH pour réduire les inégalités salariales	Réaliser une analyse et un suivi des évolutions de carrières des femmes et des hommes, quel que soit leur temps de travail	Analyse des salaires de base et primes (RIFSEEP) par sexe et durée moyenne entre deux augmentations par sexe
Réduire l'écart de rémunération du fait du temps partiel	Assurer l'information auprès des agents des conséquences des temps partiel sur les rémunérations et la retraite (entretien de carrière) et remettre une fiche à chaque agent qui fait une demande	Nombre d'entretiens de carrières réalisés
Attribution des primes	Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F/H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières	Analyse annuelle

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
	Au-delà du statut et des différences de régime indemnitaires entre les filières, mettre en place un système de prime plus équitable qui récompense de la même manière une responsabilité ou une technicité quelle que soit la filière concernée	Annuellement
Réduire l'écart de rémunération des contractuels sur emploi permanent	Assurer la promotion des formations comme vecteur d'évolution des carrières. Sensibilisation des managers pour promouvoir les formations auprès de leurs agents et lors de la campagne des entretiens professionnels.	Annuellement

La promotion interne

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Veiller à l'égalité d'accès à la promotion interne	Réaliser une analyse annuelle et un suivi des promotions internes des femmes et des hommes	Proportion des femmes et des hommes bénéficiaires d'une promotion interne. Durée moyenne entre deux promotions sur le nombre total de promotion par an et par sexe
Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de mobilité dans la collectivité	Mise en place d'une communication ciblée permettant une meilleure visibilité des postes ouverts à la mobilité dans la collectivité	Nombre d'offres de mobilité déployées sur ce module
Susciter des candidatures du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	Mise en avant de la communication valorisant les succès de promotion interne, d'examen professionnel et réussite à concours dans la collectivité	Nombre d'actions de communication réalisées
Résorption de l'emploi précaire	Poursuivre la démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisation, temps de travail, ...) en lien avec les Lignes Directrices de Gestion	Triennal
	Poursuivre l'évaluation de l'impact d'un accès inégal aux promotions internes et aux examens professionnels pour les femmes et les hommes	
Accompagner les agents à l'évolution professionnelle	Développer les moyens autour de l'accompagnement individuel à l'évolution professionnelle pour les agentes et agents en ayant le plus besoin et faciliter la mise en place et le déroulé de formation, notamment pour les catégories C	
Développer la mixité femmes / hommes	Développer la mixité femmes / hommes dans les recrutements par catégorie, promotion, type d'emploi et fonction	
Faciliter le retour de congés maternité, adoption ou parentalité	Faciliter le retour de congés maternité, adoption ou parentalité par le suivi d'un entretien carrière	