

INDEX 2023



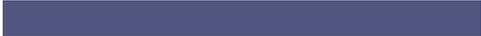
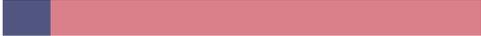
Egalité professionnelle

LE MURETAIN AGGLO

86/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		86/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		46/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		14/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		25/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		1/10

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

BILAN DU PLAN D' ACTIONS

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

2021-2023

Dans le cadre du dispositif égalité femmes-hommes coconstruit avec les organisations syndicales en 2020, plusieurs actions pluriannuelles avaient été envisagées sur la base des 4 axes suivants :

- Mesures visant à évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Mesures visant à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Mesures visant à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Mesures visant à prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement, et agissements sexistes.

La mise en œuvre des actions en 2021 s'est effectuée dans un contexte sanitaire contraint. Certaines actions telles que des séminaires, des conférences, des rencontres avec les services n'ont pu se faire dans la mesure où les réunions, regroupements en présentiel n'étaient pas permis. Par ailleurs, la direction des ressources humaines était fortement mobilisée par la gestion de la crise sanitaire d'où la tardiveté du démarrage des actions.

Néanmoins, des points d'étapes ont pu être établis, lors du Comité Technique du 27 juin 2022, puis d'une réunion de dialogue social le 14 novembre 2022 afin de prioriser les actions à venir.

Le bilan final des actions réalisées au cours de ce 1^{er} plan d'actions, présenté aux membres du Comité Social Territorial le jeudi 17 octobre 2024, permettra de servir de base de réflexion pour la réalisation du futur plan d'actions triennal 2024-2026.

1 – MESURES VISANT A EVALUER, PREVENIR ET LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
ACTIONS PROPOSEES	BILAN DES ACTIONS
Etablir un diagnostic des écarts de rémunération, compte tenu du temps de travail, âge, niveau de recrutement, durée de carrière, avancement de grade et promotion interne.	Action partiellement engagée dans le cadre de la publication de l'index d'égalité
Conseiller et mieux informer les agents sur les conséquences du congé parental ou du temps partiel pour motif familial, sur la carrière, la rémunération et la retraite.	Action réalisée
Définir des critères objectifs de rémunération et instaurer une transparence sur les éléments de rémunération.	Action réalisée dans le cadre du chantier RIFSEEP
Veiller à ce que les agents ayant bénéficié de congés familiaux ne soient pas lésés au niveau de leur déroulement de carrière	Action réalisée

Sur 4 actions, 3 actions ont été réalisées.

2 – MESURES VISANT A GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

ACTIONS PROPOSEES	BILAN DES ACTIONS
Favoriser la mixité des métiers à travers les interventions du service « emploi, compétences, mobilité » lors des salons de l'emploi, les recrutements d'apprentis sur des métiers très genrés statistiquement.	Action en cours de réalisation
Faire un état des lieux des postes à responsabilité occupés par des femmes.	Non engagée
Utiliser des termes plus génériques dans les courriers et arrêtés. Préférer le terme de parent à la place de « père » ou « mère » et utiliser l'écriture « inclusive » pour les fiches de poste.	Action réalisée
Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade.	Action réalisée
Mieux informer les agents de l'impact des temps partiels ou congés familiaux sur la carrière, la rémunération, la retraite (livret d'accueil, entretien conseil « RH » pour les agents qui le souhaitent).	Action réalisée
<p>Communiquer sur la procédure de recrutement en mettant l'accent sur la lutte contre les discriminations.</p> <p>Élaboration d'un guide du recrutement</p> <p>Cycle de formation sur le thème des discriminations</p>	<p>Action réalisée dans le cadre des parcours de formation</p> <p>Action réalisée (le guide est transmis progressivement aux recruteurs avec des explications sur la bonne utilisation de l'outil)</p> <p>Action réalisée</p>

Sur 6 actions, 1 action n'a pas été engagée à ce stade.

3 – MESURES VISANT A FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

ACTIONS PROPOSEES	BILAN DES ACTIONS
Permettre aux agents qui prennent un temps partiel de droit jusqu'aux 3 ans de l'enfant de prolonger ce temps partiel jusqu'à la rentrée en milieu scolaire	Action réalisée
Eviter de solliciter les agents le soir et le week-end par appel ou message, éviter les réunions stratégiques après 17h et le mercredi lorsqu'elles incluent des agents qui ne travaillent pas le mercredi en principe.	Action réalisée
Informar sur les règles d'utilisation du congé parental (le rendre plus accessible). Accompagner les agents à l'occasion du retour. (service des carrières)	Action réalisée
Accompagnement des agents dans leur mobilité fonctionnelle ou géographique, tout en tenant compte des obligations familiales et personnelles. (service « emplois, compétences et mobilités »)	Action non réalisée
Encourager les nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle, de manière à concilier vie professionnelle et vie familiale et personnelle.	Action réalisée
Réflexion sur le télétravail tout en affirmant le droit à la déconnexion.	Action réalisée
Accorder des autorisations d'absence pour les actes médicaux prénataux (lien avec dossier temps de travail).	Action réalisée

Sur 7 actions, 1 seule n'a pas été engagée.

4 – MESURES VISANT A PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, HARCELEMENT, ET AGISSEMENTS SEXISTES

ACTIONS PROPOSEES	BILAN DES ACTIONS
Actions de communications sur le dispositif de signalement des actes de violence à caractère sexiste	Action en cours de finalisation
Formation des agents et managers contre les discriminations notamment en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et pour lutter contre les stéréotypes	Action réalisée
Temps d'échange et de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Action réalisée
Actions de sensibilisation à mettre en place au sein des services ou directions concernées en lien avec les signalements de violence recueillis	Sans objet Pas de signalements en 2021
Questionnaire à adresser aux agents en guise de baromètre.	Non engagée
Signature d'une charte sur l'égalité entre les femmes et les hommes matérialisant le processus de co-construction et actant le portage politique et syndical du dispositif.	Action engagée mais non aboutie
<p>Organiser une conférence-débat sur les propos et gestes professionnels à connotation sexistes, en collaboration avec l'association du « côté des femmes. »</p> <p>Organisation d'un cycle de formation sur les violences sexuelles et sexistes en milieu professionnel – niveau 1 prévu les 15 et 16 janvier 2024 avec retour d'expérience les 13 et 14 mai 2024</p>	Action engagée en 2023 et finalisée en 2024

Sur 7 actions, 1 seule n'a pas été engagée.