

MESURES CORRECTIVES

Quels sont les objectifs de progression que la Collectivité souhaite engager ?

Réduire l'écart des taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes à 2,1 ou moins pour 2025

Réduire l'écart global des rémunérations des fonctionnaires de 1 points.

Réduire l'écart global des rémunérations des contractuels de 1 point.

Quelles sont les actions correctives qui seront mises en oeuvre ?

Pour l'indicateur 1 mesurant les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes fonctionnaires :

Analyser par filière et catégorie les écarts des moyennes de rémunération des fonctionnaires

Identifier les leviers possibles pour réduire les écarts et obtenir des moyennes de rémunération quasi équivalente

Veiller à une homogénéité des régimes indemnitaires pour maintenir les écarts les plus faibles entre genre

Pour l'indicateur 2 mesurant les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes contractuels :

Analyser par filière et catégorie les écarts des moyennes de rémunération des contractuels

Identifier les leviers possibles pour réduire les écarts et obtenir des moyennes de rémunérations quasi équivalente

Veiller à une homogénéité des rémunérations pour maintenir les écarts les plus faibles entre genre

Pour l'indicateur 3 mesurant les écarts des taux d'avancement :

Fixer chaque année des quotas d'avancement de grade pour obtenir des ratios promus/promouvables égaux ou proches.

Avec la mise en place de ces actions, l'objectif de la Collectivité est de porter le score de l'index égalité à minima à 75/100 dès l'année suivante et de continuer à l'améliorer ensuite.