

INDEX 2024



Egalité professionnelle

CA DES DEUX BAIES EN MONTREUILLOIS

90/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global



1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires



2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent



3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)



4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations



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

ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Comme le prévoit le plan d'actions égalité professionnelle Femme-Homme 2024-2026, les actions qui sont ou seront mises en place sont les suivantes :

EVALUER, PREVENIR ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

La CA2BM mène une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

A l'embauche, la CA2BM veille à proposer un salaire équivalent aux hommes et aux femmes pour un niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et compétences professionnelles identiques. Elle veillera à ce que des écarts ne se créent pas lors du déroulement de la carrière.

Fin 2019, une revalorisation du Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel a été effectuée pour tous les contrats permanents titulaires afin de mettre en conformité les missions réellement occupées avec la catégorie du poste et sa rémunération.

Objectif 1 : Une réflexion se porte sur les emplois permanents contractuel afin d'appliquer une évolution de la carrière au minimum tous les 3 ans. Etude réalisée des évolutions salariales depuis 2017.

Action : Etude des évolutions de carrière.

Objectif 2 : Poursuivre l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de contractuels

Action : Tableau comparatif annuel.

Objectif 3 : Egalité dans l'attribution des augmentations. Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation ne pourra pas être inférieur au pourcentage d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation.

Action : Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F-H dans l'attribution des primes par catégories, statut, filières – Premier tableau posant les bases en Janvier 2024 puis un tableau annuel en janvier de chaque année.

Objectif 4 : Mettre en place une démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisations, temps de travail...).

Action : Lors des renouvellements de contrats, récapitulatif des carrières des agents dans l'établissement – Une à deux fois par an.

GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADE ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Conditions d'accès à l'emploi

Les critères retenus lors de l'embauche sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit être prise en compte pour pourvoir les postes en interne ou en externe, quelles que soient la nature du contrat et celle du poste à pourvoir.

Objectif 1 : Permettre aussi bien aux hommes qu'aux femmes d'accéder à tous les emplois

Action : Le service RH sera attentif à ce que la terminologie utilisée dans ses offres d'emploi et intitulés de poste ne soit pas discriminante et permettre la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Un contrôle sera effectué sur le nombre et la répartition des candidatures femmes et hommes pour chaque poste et reçues en entretien – Poursuite de la procédure pour les 3 années à venir.

Objectif 2 : Remédiation à la pénibilité au travail

Action : Mettre en œuvre des moyens permettant de résoudre les difficultés dans les métiers très féminins ou très masculins : adaptation de l'outillage...

Accès à la formation professionnelle

La CA2BM va poursuivre sa politique de formation en veillant à apporter à chacun, quelle que soit sa classification et son sexe, les formations nécessaires au développement des compétences professionnelles et aux adaptations aux évolutions de l'entreprise.

Les agents en raison de contraintes de déplacement ou familiales ont des difficultés à suivre une formation de plusieurs jours et/ou éloignée de leur domicile.

Objectif 1 : Participation aux formations au plus grand nombre des agents.

Action : Un programme de formation inter-périmètres (Opale, Fruges et Ternois) en lien avec les communes du territoire et le CNFPT est proposé aux agents – Plan effectué tous les ans.

Action : Développer les formations en intra en lien avec le CNFPT et en interne par rapport au plan de formation afin de prioriser selon les besoins – Mise à jour tous les ans.

Objectif 2 : Formations permettant une reconversion

Action : Evaluer l'égal accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués) et corriger le cas échéant par un accompagnement personnalisé (bilan professionnel...).

La promotion professionnelle

La CA2BM veille à permettre l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment les fonctions à responsabilité et les emplois d'encadrement, y compris au sein de la Direction.

Objectif 1 : Veiller à ce que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne soit pas un frein à la promotion. Le pourcentage de femmes proposé à une promotion ne doit pas être inférieur à celui des hommes.

Action : Vérification du pourcentage homme/femme sur la liste annuelle des propositions à la promotion interne.

Objectif 2 : Egalité homme/femme dans l'encadrement

Action : Maintenir ou améliorer le pourcentage de femmes dans l'encadrement, soit 42,5 %.

Objectif 3 : Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels.

Action : Récapitulatif effectué par le service ressources humaines après les entretiens professionnels.

Le retour à l'emploi

Afin de faciliter le retour à l'emploi des agents qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale ou du fait d'une affection de longue durée ou dans le cadre d'un détachement ou d'une suspension du contrat de travail, la CA2BM s'engage à accompagner ses salariés dans leur reprise dans l'établissement.

Un entretien sera organisé avec l'agent concerné, sa hiérarchie et le service RH, en vue de mettre en place un aménagement de poste et/ou un plan de formation individuel définissant les formations à entreprendre rapidement.

Ces formations constitueront une des priorités du plan de formation.

Objectif 1 : Permettre aux personnes qui ont interrompu leur activité de se réinsérer rapidement dans l'établissement.

Action : 100 % de ces personnes devront se voir proposer un entretien.