

INDEX 2023



Egalité professionnelle

DEPARTEMENT DE LA CORREZE

77/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		77/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		48/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		11/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		14/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		4/10

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

INDEX EGALITE FEMMES/HOMMES ACTIONS CORRECTRICES

1/ Concernant l'analyse des écarts salariaux

Le Rapport Social Unique et les tableaux de bord RH permettent de suivre les écarts de rémunération (Traitement Indiciaire Brut et régime indemnitaire) des agents de la collectivité. Une différence peut d'ores et déjà exister entre les agents contractuels et les fonctionnaires puisque les premiers n'ont pas de carrière et peuvent être rémunéré sur des grades de base. Si des disparités existent entre les femmes et les hommes, entre les agents contractuels et les fonctionnaires en fonction du genre, il s'agira d'étudier les causes de ces disparités salariales et établir un plan d'action pour les corriger.

Certaines actions sont d'ores et déjà entamées sur l'année 2024 comme l'évolution de rémunération par le biais d'un avancement d'échelon pour les agents contractuels. Les femmes étant plus nombreuses sur les postes permanents et non permanents, recrutées en contrat, cela pourra être de nature à augmenter le score obtenu.

2/ Formation

Des sessions de formation sont planifiées sur l'année 2025 devant permettre de sensibiliser les agents de la collectivité à l'égalité professionnelle en particulier pour les managers. Il s'agira également de sensibiliser sur les biais inconscients et leur impact sur les décisions de recrutement et de déroulement de carrière.

3/ Amélioration des processus de recrutement

La DRH en lien avec l'encadrement rédige les annonces de vacance de postes, effectue le tri de CV et planifie les jurys de recrutement. Ces derniers reposent sur les candidatures reçues qui souvent peuvent être orientées en fonction de la sphère professionnelle identifiée : routes, social, collègues etc...

Il s'agira donc de mettre en place des pratiques de recrutement incluses telles que des descriptions de poste neutres et des panels de recrutement diversifiés.

Il conviendra également d'évaluer les processus de sélection pour garantir qu'ils ne favorisent pas un genre au détriment de l'autre.

4/ Promotion de la mixité dans les postes de Direction

La parité est assurée dans le Comité de direction de la collectivité. Pour autant, il pourrait être envisagé d'établir des objectifs de diversité pour les postes de direction et de responsabilité. Pour y répondre, la mise en place de programmes de mentorat pour soutenir les femmes comme les hommes sans leur développement professionnel peut être une réponse adaptée.

5/ Flexibilité et conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Des adaptations au temps de travail conformes au besoin des services sont développées au sein de la collectivité. Des actions de télétravail et des horaires flexibles pour les agents publics existent déjà en fonction du périmètre d'activités et de la sphère professionnelle d'intervention.

Certaines actions ne relèvent pas de la collectivité mais d'une évolution des mentalités que ce soit par la mise en place de congés parentaux équitables ou encourager leur utilisation par tous les agents de la collectivité éligibles.

6/ Suivi et évaluation des actions

Les orientations envisagées sont la mise en place d'indicateurs de suivi pour mesurer l'impact des actions correctrices comme la réalisation de bilans réguliers pour évaluer les progrès et ajuster les actions

7/ Dialogue social et implication des acteurs

Les représentants du personnel sont d'ores et déjà associés dans le cadre du dialogue social de la collectivité à cette thématique de l'égalité professionnelle. Une implication des OS dans la définition et la mise en œuvre des actions correctrices peut permettre de diffuser les bonnes pratiques dans les directions et services.

La création de groupe de travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour recueillir les idées et les retours d'expérience peut être proposée.

8/ Communication

La collectivité communique régulièrement sur les initiatives mises en place et les résultats obtenus dans une publication interne tri-annuelle. Un rapport dédié aux actions correctrices avec mention des progrès réalisés peut être une autre action de communication, ne serait-ce que pour valoriser le travail accompli.

Ces actions correctrices visent à créer un environnement de travail plus équitable et inclusif tout en répondant aux exigences de l'index Egalité femmes/hommes. Il est essentiel de suivre ces actions avec un engagement fort de la direction et une communication transparente pour garantir leur succès.