



# AXE 2



## Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- *Créer les conditions d'une gestion RH plus équitable en matière de carrière, de retraite, de rémunération et de conditions de travail entre les femmes et les hommes*

### OBJECTIFS

- **Lutter contre les discriminations salariales**
- **Garantir l'égalité de rémunération F/H**
- **Renforcer la politique de santé au travail**
- **Evaluer l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières en y intégrant les enjeux liés aux risques psychosociaux**

#### PILOTAGE

DRH

PÔLE JURIDIQUE STATUTAIRE

ELUE

#### Evaluer les écarts de rémunération

- Analyser le Rapport Social Unique (RSU) qui intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes notamment les données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale;
- Rapport annuel égalité Femme/Homme préalable au vote du budget de la collectivité;
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs SIRH sur la sécurisation des données RH;
- Mettre en œuvre l'index de rémunération.

#### Limiter les écarts de rémunération

- Conforter la démarche de volontariat sur le passage à temps complet (en fonction des nécessités de service);
- Informer sur les effets de l'interruption de carrière sur la carrière et la rémunération (congé parental, disponibilité, ...) par le biais d'une newsletter RH;
- Informer sur les effets sur la carrière, la rémunération et la retraite des temps de travail différenciés (temps non complet, temps partiel,...) par le biais d'une newsletter RH, entretien lors des demandes;
- Organiser des réunions d'information dans les services sur ces thématiques;
- Réviser le répertoire et les cotations des métiers s'agissant des métiers à forte pénibilité notamment féminins qui ne sont pas ouverts à l'indemnité pour travaux insalubres, dangereux et incommodes;
- Majorer l'IFSE (délibération) sur les métiers à forte pénibilité notamment féminins ;
- Garantir l'égalité de rémunération F/H lors des recrutements de contractuels.

#### Conforter la démarche de résorption des emplois précaires

- Préconiser le recours à temps complet en fonction des nécessités de service lors des recrutements des contractuels.





# AXE 2



## Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Créer les conditions d'une gestion RH plus équitable en matière de carrière, de rémunération et de conditions de travail entre les femmes et les hommes

### OBJECTIFS

- Lutter contre les discriminations salariales
- Garantir l'égalité de rémunération F/H
- Renforcer la politique de santé au travail
- Evaluer l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières en y intégrant les enjeux liés aux risques psychosociaux

#### PILOTAGE

DRH  
PÔLE JURIDIQUE STATUTAIRE  
ELUE

#### Favoriser l'égal accès aux promotions internes, aux examens professionnels pour les femmes et les hommes

- Diffuser plus largement les informations relatives aux tests d'accès aux préparations concours et examens (jalios, notes internes, affichages);
- Communiquer sur les campagnes d'avancement de grade et de promotion interne notamment sur les enjeux liés à la formation;
- Sensibiliser les managers sur l'impact de l'entretien professionnel sur la carrière des agents;
- Sensibiliser encore plus les managers sur la montée en compétence de leurs agents par le biais de la formation;
- Proposer des tableaux d'avancement à parité (sur les métiers mixtes) en lien avec les LDG de la collectivité.

#### Favoriser les modalités de flexibilité du travail

- Accompagner les démarches de service autour de l'annualisation du temps de travail;
- Développer des dispositifs d'organisation du temps de travail (plage horaires fixes/variables, aménagement du temps de travail, télétravail, tiers lieu, ...).

#### Intégrer la question de l'égalité professionnelle dans les outils de la santé au travail

- Intégrer les enjeux de l'égalité Femme/Homme dans les rapports de visites de site de la délégation de la FSSST notamment lors des accidents de travail;
- Reconnaître, prévenir et traiter l'usure professionnelle dans les métiers très féminisés;
- Réaliser un diagnostic pour mieux connaître, prévenir, et traiter l'exposition aux risques professionnels au prisme du genre afin d'alimenter les futurs plans de prévention.

