



Plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

Femmes/Hommes

Communauté d'agglomération du Gard rhodanien

CS20190 • 30205 Bagnols-sur-Cèze Cedex • Tél. : 04 66 79 01 02 • Fax : 04 66 79 33 50

gardrhodanien.fr     



Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'une des politiques prioritaires du Gouvernement.

Dans ce contexte, la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a été adoptée. En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, les décrets n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et 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, sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024.

Ils prévoient que les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents, ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale, publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les indicateurs précités sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), qui a été rendu obligatoire depuis le 1er janvier 2021, pour toutes les collectivités et établissements publics. Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.



ACTION N°1 - Développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes

- Respecter l'obligation de publier la répartition sexuée de la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agent·es salarié·es par la collectivité.
- Progresser dans la production de données sexuées relatives aux congés maternité et parentaux et leurs conditions de remplacement;
- Lancer une étude sexuée afin de mieux connaître la situation du personnel non-permanent au regard leur rémunération et de leurs perspectives de carrière;



ACTION N°2 –Accompagner les agent·e·s dans leur évolution professionnelle

- Mettre en place un programme de mentorat pour aider les femmes à développer leurs compétences et leur carrière professionnelle.
- Veiller à ce que les femmes soient représentées à tous les niveaux de l'entreprise, y compris dans les postes de direction
- Accompagner ses équipes vers plus de confiance en soi

Essentiel pour lutter contre le plafond de verre, freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques.



ACTION N°3 - Impliquer les gestionnaires en charge des RH

- Sensibiliser le personnel en charge des ressources humaines à la question de l'égalité professionnelle et des inégalités salariales.
- Former les équipes RH aux biais cognitifs et au recrutement inclusif
- Rendre accessibles et claires les conditions de travail du poste dans les offres d'emploi
- Mise en place d'entretiens individuels, assurés par le service RH, à des moments spécifiques d'une carrière (congé maternité/paternité, congé long...) pour faire un point sur le niveau de rémunération, de classification des agent.e.s en plus d'évaluer leurs besoins en formation pour favoriser leur évolution dans l'entreprise.



ACTION N°4 - Impliquer les managers

- Sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle, en amont des périodes d'évaluations et d'augmentations individuelles.