

## Plan d'action : Index relatif à l'égalité professionnelle

### 1/ Constat :

Année : 2023	Année : 2024
<p><b>INDEX 2023</b> CA DE BETHUNE-BRUAY, ARTOIS-LYS ROMANE Egalité professionnelle</p> <p><b>67/100</b></p> <p><b>DGCL</b> Contact : <a href="mailto:daci-index@daci.gouv.fr">daci-index@daci.gouv.fr</a></p> <p>Score global 67/100</p> <p>1/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires 43/50</p> <p>2/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent 15/15</p> <p>3/ Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables) 8/25</p> <p>4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations 1/10</p> <p>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</p>	<p><b>INDEX 2024</b> CA DE BETHUNE-BRUAY, ARTOIS-LYS ROMANE Egalité professionnelle</p> <p><b>57/100</b></p> <p><b>DGCL</b> Contact : <a href="mailto:daci-index@daci.gouv.fr">daci-index@daci.gouv.fr</a></p> <p>Score global 57/100</p> <p>1/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires 42/50</p> <p>2/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent 15/15</p> <p>3/ Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables) 0/25</p> <p>4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations 0/10</p> <p>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</p>

**Score global 2023 : 67/100 points**

**Score global 2024 : 57/100 points**

### Résultats des indicateurs 2024 :

**Indicateur 1** : Ecart global de rémunération entre les hommes et les femmes, pour les fonctionnaires : **42/50 points**

**Indicateur 2** : Ecart global de rémunération entre les hommes et les femmes, pour les agents contractuels sur emploi permanents : **15/15 points**

**Indicateur 3** : Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables) : **0/15 points**

**Indicateur 4** : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : **0/10 points**

**2 points bloquants** : - Les taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (0/15)

- Sous-représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la CABBALR (0/10)

## 2/ Plan d'action par indicateur :

La poursuite de l'engagement et du pilotage des actions inscrites au plan d'action 2024-2026, en faveur de l'égalité professionnelle permet d'œuvrer sur la réduction des écarts entre les hommes et les femmes. Ce plan d'action est découpé en 5 axes distincts et **ci-joint annexé** :

**Axe 1** : Mettre en œuvre d'une démarche participative

**Axe2** : Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

**Axe 3** : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

**Axe 4** : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

**Axe 5** : Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

**Indicateur 1** : Ecart global de rémunération entre les hommes et les femmes, pour les fonctionnaires :

- Diagnostiquer les sources d'inégalités => identifier où les écarts se concentrent ?
- Harmoniser les régimes indemnitaires là où les écarts sont injustifiés
- Mettre en place un suivi annuel des régimes indemnitaires pour détecter les écarts et les corriger

**Indicateur 2** : Ecart global de rémunération entre les hommes et les femmes, pour les agents contractuels sur emploi permanents :

- Note à maintenir : Maintien de **la traçabilité des décisions de réévaluation** des régimes indemnitaires (critères clairs et grille de suivi)

**Indicateur 3** : Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables) :

- Réaliser un **diagnostic précis des sources d'inégalité**
- **Identifier les freins à la promotion** (auto-censure, organisation du travail, mobilité géographique)
- **Calculer l'indicateur 3** en amont de l'arbitrage des promotions annuelles => veillez à respecter l'équité des taux de promotion

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

- Réaliser un diagnostic des sources d'inégalités et compenser les écarts liés aux filières
- Favoriser les candidatures féminines sur les postes à forte responsabilité (DGS/DGA/Direction technique)
- Mettre en place un **vivier de talents féminins** (identification des profils à potentiel, mentorat par des cadres dirigeants)
- **Travailler sur les freins invisibles** : culture organisationnelle et managériale, temps de travail, accès à la mobilité.

**Gouvernance et transparence :**

- Point annuel en CST sur les actions menées dans le cadre du plan relatif à l'égalité professionnelle et de l'index avec évaluation de l'impact sur l'évolution des indicateurs.

⇒ Ce plan vise à sécuriser les acquis (indicateurs 1 et 2) tout en se focalisant sur les leviers à activer en terme de promotion et des agents percevant les 10 plus hautes rémunérations.

### 3/ Calendrier et objectifs à atteindre :

Indicateur / Objectif	Actions concrètes	Échéance	Pilote / Responsable
<b>1. Réduire l'écart de rémunération de la population fonctionnaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un diagnostic par filière/grade</li> <li>- Harmoniser les régimes indemnitaires à responsabilités équivalentes</li> <li>- Suivi annuel des régimes indemnitaires pour détecter et corriger les écarts</li> </ul>	Court terme (1 an) pour diagnostic, 3 ans pour harmonisation	DRH / Responsable paie-carrière
<b>2. Maintien de la note maximale sur l'indicateur d'écart des rémunérations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place une traçabilité des décisions d'avancement</li> <li>- Vérifier chaque année la répartition femmes-hommes</li> </ul>	Annuel (RSU)	DRH / Gestionnaire tableaux de bords et Responsable carrière/paie
<b>3. Favoriser l'égalité dans les promotions de grade</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un <b>diagnostic précis des sources d'inégalité</b></li> <li>- Identifier et lever les freins (mobilité, auto-censure)</li> <li>- Calculer l'indicateur 3 en amont de l'arbitrage des décisions de promotion</li> <li>- Sensibilisation managériale à proposer autant d'hommes que de femmes</li> </ul>	Moyen terme (2-3 ans)	DRH / Gestionnaire en charge du suivi des tableaux de bord/ Encadrement supérieur (CODIR/Conférence des directeurs)
<b>4. Augmenter la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectif de mixité dans les nominations</li> <li>- Plans de carrière individualisés pour préparer des profils féminins à évoluer sur des postes à responsabilité</li> <li>- Encourager la mobilité vers les postes stratégiques (travail sur les freins invisibles)</li> </ul>	Moyen à long terme (3-5 ans)	Direction générale / Élus
<b>Pilotage transversal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information du CST de manière annuelle sur l'avancée des actions et de l'évolution des notes pour chacun des indicateurs</li> <li>- Communication interne transparente sur les résultats et avancées</li> </ul>	Dès 2024, suivi annuel	DRH / CST

## ANNEXE – Plan d'action 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle :

### Axe 1

#### Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

**1/Déterminer le pilotage du plan d'action : Pilotage porté par un référent RH et validation du plan d'action et du calendrier par les membres du CST**

<b>Pilote</b>	DRH - Référent Ressources Humaines en matière d'égalité professionnelle
<b>Modalités</b>	Réunion annuelle avec le Référent Ressources Humaines en matière d'égalité professionnelle et les membre du CST
<b>Calendrier</b>	1 réunion par an : 1 réunion en mars 2025 et 1 réunion en mars 2026
<b>Indicateurs</b>	Nombre de réunions sur la période 2024/2026

**2/Impliquer le Comité Social Territorial tout au long de la démarche :**

<b>Pilote</b>	DRH - Référent Ressources Humaines en matière d'égalité professionnelle
<b>Modalités</b>	Information au gré des actions menées – Information au CST au moins une fois par an
<b>Calendrier</b>	A partir de 2025 : 1 réunion en juin de chaque année
<b>Indicateurs</b>	Nombre de bilans présentés et d'actions d'information auprès du CST sur l'état d'avancement des actions en faveur de l'égalité professionnelle

### Axe 2

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

**1/Poursuivre l'évaluation de l'impact d'un accès inégal aux promotions internes et aux examens professionnels pour les femmes et les hommes**

<b>Pilote</b>	DRH – Pôle Carrière / Assistant RH en charge de la GPEEC CST
<b>Modalités</b>	Diagnostiquer les sources d'inégalités Présentation des indicateurs et leurs évolutions
<b>Calendrier</b>	Présentation annuelle au CST en 2024 – 2025 -2026
<b>Indicateurs</b>	Bilan annuel des avancements de grades et promotions internes  Indicateurs du rapport social unique (RSU) et suivi de l'évolution : <ul style="list-style-type: none"><li>- Avancements et promotion interne (volume par sexe / nature de l'avancement)</li><li>- Avancements de grade par filière/catégorie/sexe</li></ul>

## 2/ Mieux informer des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite lors des demandes de temps partiel

<b>Pilote</b>	DRH – Pôle Carrière et pôle en charge de la communication Partenariat avec les managers
<b>Modalités</b>	Communication journal interne Courrier d'information aux agents demandeurs de temps partiel ou recrutés à temps non complet
<b>Calendrier</b>	Information / Communication Annuelle A chaque demande d'exercice à temps partiel A partir de 2025
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'actions de communication Nombres de courriers

### Axe 3 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

#### 1/Évaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie...)

<b>Pilote</b>	DRH – Assistant en charge de la GPEEC Conseiller mobilité en Partenariat avec le CDG62
<b>Modalités</b>	Formations CNFPT en matière de mobilités choisies / subies Communication sur la thématique mobilité et les acteurs à mobiliser, à destination des agents
<b>Calendrier</b>	Information / Communication Annuelle A partir de décembre 2025
<b>Indicateurs</b>	Nombre de formations suivies par filière/catégorie/sexe Nombre d'entretiens de mobilités par filière/catégorie/sexe Nombre de mobilités ayant abouties par filière/catégorie/sexe

#### 2/ Elaborer une fiche « Réflexe » sur le recrutement sans discrimination récapitulant les préconisations sur la non-discrimination :

<b>Pilote</b>	DRH - Encadrement DRH – Assistant en charge du recrutement
<b>Modalités</b>	Création de la fiche « réflexe » à remettre au N+1, avec les candidatures, lors de chaque recrutement. Le service RH s'assurera, préalablement aux entretiens, que les préconisations et leurs sous-jacents sont bien assimilés par le recruteur Action de communication auprès des managers
<b>Calendrier</b>	2024 – communication à chaque recrutement
<b>Indicateurs</b>	Création et diffusion de la fiche

**Axe 4****Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale****1/ Encourager la déconnexion**

<b>Pilote</b>	DRH – Encadrement DRH – Pôle QVCT
<b>Modalités</b>	Intégrer le droit à la déconnexion dans règlement intérieur et dans la charte informatique Communication / article journal interne Sensibilisation lors de la semaine « Qualité de Vie au Travail »
<b>Calendrier</b>	2024
<b>Indicateurs</b>	Validation du règlement intérieur Nombre d'action de communication / sensibilisation

**2/ Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement**

<b>Pilote</b>	DRH – Encadrement et pôle carrière
<b>Modalités</b>	Analyse des taux de départs en congés paternité Communication / Article journal interne
<b>Calendrier</b>	A partir du 2 <sup>ème</sup> semestre 2025
<b>Indicateurs</b>	Ratio entre le nombre de naissance et de départ en congés paternité

**Axe 5****Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles****1/ Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement**

<b>Pilote</b>	DRH – Encadrement DRH – Pôle QVCT
<b>Modalités</b>	Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins Mettre à disposition des agent-es un dispositif de signalement pour celles et ceux qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste. Communication / Article journal interne
<b>Calendrier</b>	Septembre 2024
<b>Indicateurs</b>	Nombre de signalements déclarés en RH

**2/ Former les agents en charge de l'enquête administrative à la spécificité des situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral**

<b>Pilote</b>	DRH – Encadrement DRH – Pôle QVCT
<b>Modalités</b>	Actions de sensibilisations Formation des référents prévention de la CABBALR
<b>Calendrier</b>	2025 -2026
<b>Indicateurs</b>	Nombre d'encadrants formés Nombre de communication