



L'Entrepreneante !

Actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération

Constat et description des actions :

Si l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes est un fait objectivement constaté, il s'explique notamment par l'effet des écarts de rémunérations entre les filières de la fonction publique territoriale, les filières étant, plus ou moins genrées. Il s'agira de prendre en compte ces effets dans la conduite des politiques RH afin de réduire ces écarts

- 1. Établir un diagnostic sur les rémunérations entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité notamment en tenant compte de la pyramide des âges.*
- 2. Poursuivre la mise en œuvre du RIFSEEP et définir l'attribution et le montant des primes sur des critères objectifs : fonctions, responsabilités, compétences, objectifs, ...*
- 3. Garantir les régimes indemnitaires pendant les congés de maternité et de paternité.*

Résultats attendus :

- Objectiver le régime indemnitaire.
- S'assurer de l'égalité de rémunération lors du recrutement ou lors d'une mobilité, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

Indicateurs de suivi :

- Analyser les salaires par catégorie et par genre.
- Mesurer l'écart de rémunération entre le poste initialement occupé et le poste obtenu à l'issue de la mobilité.

→ Délais : exercices 2024-2026.

→ Mode opératoire :

- Exploitation des statistiques en interne ;
- Requête à partir des progiciels de Gestion des Ressources Humaines (GRH).

