



## **Pistes de progression de l'index 2023 Egalité professionnelle de rémunérations entre les femmes et les hommes**

1/ Depuis quelques années des actions ont été menées par la collectivité dans ce domaine avec notamment l'instauration d'une cotation des métiers qui se traduit par la détermination d'un régime indemnitaire uniquement basée sur les contraintes de chaque poste sans considération de genre.

Néanmoins, si on se positionne au 31 décembre 2023, date à laquelle l'index est calculé, on peut proposer de continuer sur l'année 2024 la cotation des métiers pour la catégorie A qui n'avait été encore été traitée à cette date.

2/ Le transfert de compétence Enfance/Petite Enfance de l'Agglomération au CIAS à compter du 1er janvier 2022 engendre des conséquences directes dans le calcul de cet index.

Ce transfert est une particularité dans les EPCI vendéens car nous n'avons pas trouvé d'autres exemples sur le territoire.

En effet, le décompte ci-après fait apparaître un total de 10 agents féminins de catégories A et de 16 agents féminins de catégorie B pour le seul CIAS sur un total de 48 fonctionnaires. La comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes sur ces 2 catégories hiérarchiques est en effet dégradée sur l'Agglomération. De plus, selon le RSU 2023, les femmes représentent 96 % des effectifs du CIAS.

Si la compétence Enfance n'avait été transférée, la quasi-totalité de ces agents auraient été comptabilisée au sein des effectifs de l'Agglomération. Ainsi, l'indicateur n°3 de l'index aurait pu être calculé car 4 avancements de grade ont été effectués au CIAS en 2023 et concernait en totalité des femmes. Par ailleurs, l'indicateur n°1 se serait nettement amélioré. En effet l'ajout de cadres supplémentaires féminins et l'instauration de la prime CTI au profit de plusieurs cadres d'emploi de la filière médico-sociale auraient eu un impact positif sur les différences salariales des fonctionnaires.

3/ La collectivité s'engage à prêter une attention particulière au niveau des évolutions de carrières des femmes notamment sur les catégories A et B en s'attachant à garantir un déroulé de carrière équivalent et une rémunération similaire aux femmes et aux hommes à poste équivalent.

4/ la collectivité s'engage à prêter une attention particulière au recrutement sur les postes de fonctionnaires titulaires notamment en réalisant une étude des profils des candidats lors des ouvertures de postes pour connaître la part de femmes et des hommes sur les métiers à responsabilité, pour lutter contre les stéréotypes de genre et favoriser la mixité dans les filières et dans les métiers.

5/ La collectivité s'engage à continuer à favoriser la flexibilité entre la vie professionnelle et personnelle (temps partiel, télétravail...) pour l'ensemble des agents quelque soit leur genre.