

## ECART HOMMES/ FEMMES

# OBJECTIFS DE PROGRESSION

### CONSTAT SUR L'ANNEE 2024 SITUATION ETABLIE PAR LE RSU

Le résultat de l'année 2024 pour la Communauté d'Agglomération Saint Avoid Synergie « CASAS » est de 61/100, donc inférieur au taux minimum attendu de 75/100

L'index se calcule sur 4 indicateurs :

L'indicateur n°1 correspondant à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires

L'indicateur n°2 correspondant à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuelles

L'indicateur n°3 correspondant à l'écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes

L'indicateur n°4 correspondant au nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les 10 agents ayant perçu les + hautes rémunérations

L'index 61/100 a été calculé uniquement sur l'indicateur 1

Il est à noter que 3 femmes font partie des 10 plus hautes rémunérations.

### LES OBJECTIFS DE LA CASAS

#### a. POSER UN DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION

1. dresser un état des lieux de l'égalité entre les hommes et les femmes de la CASAS
2. rechercher les motifs de l'écart d'index

#### b. DEPLOYER UN PLAN D'ACTION

-Recruter des femmes dans les emplois techniques

La CASAS a recruté une agente à l'assainissement au grade d'agent de maîtrise principal mais peine à trouver des candidatures féminines sur les ateliers ou en déchetteries.

-Promouvoir les femmes dans des emplois de direction

Suite à un départ en retraite , une femme prend la direction du service Eau et Assainissement

-Proposer de la flexibilité aux femmes pour leur permettre de postuler à des emplois plus techniques avec une dérogation d'astreinte

-Faciliter l'aménagement des horaires (prendre en compte la situation familiale)

-Promouvoir l'accès à la formation et la validation des acquis

-Former les managers à la prise en compte de la situation des femmes sous leur hiérarchie et à l'évaluation des compétences sans distinction de sexe

-Former tout le personnel sur les questions égalités hommes/ femmes

Partenariat avec le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des familles (CIDFF) pour offrir un programme de formation dont les objectifs sont :

- Sensibiliser aux enjeux et bénéfices de l'égalité professionnelle
- Identifier et reconnaître les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes
- Identifier et déconstruire les stéréotypes qui freinent la progression vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle
- Connaître les mesures légales en matière d'égalité professionnelle
- Identifier et mettre en place des bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité professionnelle

#### C. ASSURER UNE EGALITE DE SALAIRE A POSTE EGAL

-Instaurer une transparence salariale, tendre à équilibrer le régime indemnitaire  
Une révision des IFSE des agents masculins est en cours.

-Etudier chaque revalorisation individuelle en tenant compte des écarts pour les réduire

#### D. COMBATTRE LE SEXISME ORDINAIRE

-Lutter contre les appellations inappropriées, les propos irréfléchis, les remarques désobligeantes, les traitements discriminatoires

-Lutter contre les violences et porter plainte systématique

LA CASAS a adhéré par convention au protocole « Signalement » proposé par le CDG57.

-Prendre des sanctions en cas de faits avérés ou répétés