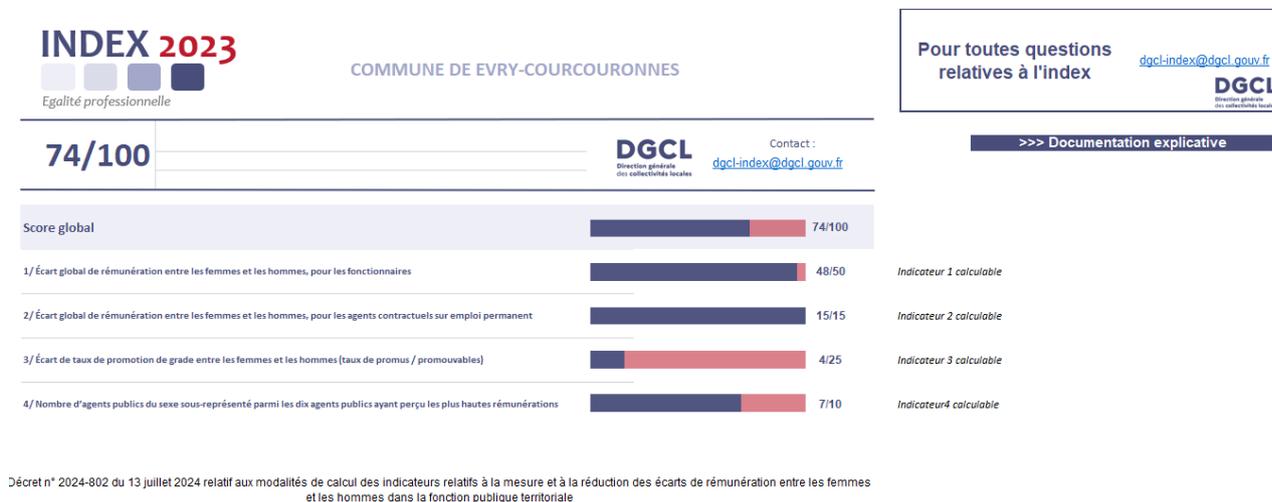


Mesure et réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Conformément aux dispositions du décret n°2004-802 en date du 13 juillet 2024, les résultats obtenus pour la Commune d'Evry-Courcouronnes au titre de l'année 2023 :



Les actions mises en œuvre afin de supprimer les écarts sont les suivantes :

- S'assurer que la photographie des promues soit le reflet des promouvables ;
- S'assurer de la transparence des critères de promotion, élaborer les listes des promouvables et promus par genre, filière et catégorie ;
- Se fixer des objectifs de progression de mixité par filière, par métier et par catégorie et mise en place d'une stratégie pluriannuelle de réduction des écarts ;
- Développer une démarche proactive pour plus de candidatures féminines dans la filière technique (se rapprocher du taux de sortie d'école) et masculines dans les métiers traditionnellement féminins ;
- Suivre le taux de féminisation des emplois d'encadrement ;
- Structurer l'offre de service sur l'accompagnement managérial et communiquer auprès des agents.

Compte tenu de ces résultats, la Commune est tenue définir des objectifs de progression.

D'une manière générale, les objectifs de progression sont :

- Poursuivre les efforts engagés par la Ville au regard de sa politique salariale en vue de réduire les écarts ;
- Améliorer le taux de promotion de grade par la mise en œuvre des actions visant à supprimer les écarts en matière d'évolution de carrière entre les hommes et les femmes.

1. INDICATEUR RELATIF AUX ECARTS DE REMUNERATION POUR LES FONCTIONNAIRES

Objectif : Se rapprocher plus étroitement des 50 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des femmes.

La Commune mesurera annuellement la composition des rémunérations des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié à emploi comparable en tenant compte des compétences, de l'expérience et des qualifications professionnelles.

2. INDICATEUR RELATIF AUX ECARTS DANS LA PROMOTION DE GRADE

Objectif : Dans la mesure du possible, la Commune s'engage à atteindre les 25 points afin de garantir à tous les agents les mêmes chances d'obtenir une promotion et d'évolution de carrière.

La Commune mettra en place un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les éventuels écarts.