

INDEX 2023



Egalité professionnelle

COMMUNE DE BERCK

86/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		86/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		72/80
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		0/0
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		14/20

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

ACTIONS MISES EN OEUVRE POUR SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Référence : décret n°2024-801 et 802 du 13 juillet 2024 relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La fonction publique s'engage pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société. La Ville de Berck-sur-mer s'engage également dans une politique de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE DE REMUNERATION

Attribution du régime indemnitaire :

Mise en place d'un régime indemnitaire transparent, attractif et égalitaire par le biais du RIFSEEP. Attribution en fonction de la cotation des postes, pour l'ensemble des filières et des cadres d'emplois, sans discrimination de sexe.

Réexamen en cas de changement de fonctions, tous les quatre ans au vu de l'expérience acquise par l'agent, en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Neutralité de l'impact des congés familiaux sur la rémunération : maintien du régime indemnitaire en cas de congé de maternité, états pathologiques, congé d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant.

Recrutement :

Poursuivre et garantir l'égalité de rémunération F/H lors de recrutement des contractuels. Rémunération déterminée en analogie avec les agents titulaires en respectant le principe de transparence de recrutement et d'équité de traitement.

Carrière :

Mise en place d'une démarche de résorption de l'emploi précaire depuis plusieurs années avec titularisation des agents contractuels.

Mise en place d'un protocole du temps de travail dans la collectivité en prévention de l'impact des interruptions de carrière et de l'amélioration des conditions de travail (développement de la flexibilité avec l'annualisation, informations temps partiels..)

Respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement.

Possibilité d'annualisation du temps partiel en alternative au congé de présence parentale.

ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGAL ACCES AUX EMPLOIS

Recrutement :

Rédaction de fiches de poste et annonces d'emploi favorisant la mixité.

Mise en place d'une procédure de recrutement par l'autorité territoriale dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un emploi permanent de la fonction publique avec pour objectif de respecter le principe de transparence du recrutement et d'équité de traitement.

Elargissement du vivier de candidatures - attention particulière lors de la recevabilité des candidatures sur le principe de non-discrimination des candidats.

Dans le respect de la législation, la sélection des candidatures ne peut s'opérer sur des caractéristiques individuelles (sexe, situation familiale) sans rapport avec les capacités professionnelles effectives du candidat.

Promotion et avancement :

Assurer une égalité d'accès aux concours et examens sans discrimination de sexe.

Mise en application des lignes directrices de gestion : nomination équilibrée hommes/femmes en fonction de l'effectif.

Evolution professionnelle :

Favoriser l'accès des formations à un plus grand nombre d'agents afin de développer les compétences : développement de la formation en intra ou inter-collectivités afin de s'adapter aux contraintes de déplacement ou familiales.

Approbation d'un plan de formation annuel.

Aménagement des espaces de travail :

Réalisation progressive des travaux et aménagements des locaux afin qu'ils ne puissent plus constituer de frein à l'égalité professionnelle (vestiaires, sanitaires..).

Communication sur la réalisation des adaptations des locaux de travail. Avis des membres de la FSSCT.

Appui d'un ergonome, au besoin, pour une meilleure organisation spatiale.

Mobilité :

Diffusion des offres d'emploi sur l'espace intranet pour encourager la mobilité et la reconversion.

ACTIONS EN FAVEUR DE L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Temps de travail :

Mise en place d'une flexibilité du temps de travail avec accès égal pour les femmes et les hommes. Adoption d'un protocole du temps de travail et d'une charte de télétravail dans la collectivité pour simplifier et uniformiser les règles de gestion.

Proposition de cycles de travail adaptés, plages fixes et variables, temps partiels annualisés, équité dans les droits aux congés.

Généralisation de la possibilité de suivre en télétravail les formations en visioconférence.

Articulation des temps de vie :

Information vers le personnel de toute catégorie pour les droits au congé de paternité et d'accueil.

ACTIONS POUR PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

Convention avec le CDG pour la mise en place dans la collectivité d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations.

Réactivation d'un réseau d'agents de prévention.

Mise en place d'un dispositif d'alerte pour tous les agents en situation d'accueil.