

2024-2026

# PLAN PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



62

**Pas-de-Calais**  
Le Département

# Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération





## **Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération**

- Fiche action 1 : Analyser les écarts de rémunération
- Fiche action 2 : Mettre en place le futur index de l'égalité professionnelle
- Fiche action 3 : Informer les agents de l'incidence du temps partiel sur la carrière, la rémunération et la retraite
- Fiche action 4 : Etudier la durée moyenne de promotion
- Fiche action 5 : Promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux

# 1) Analyser les écarts de rémunération

## CONSTAT

A l'occasion de la mise en œuvre du PPEP 2020-2023, une première enquête avait été réalisée en 2020 sur les écarts de salaires supérieurs à 100€. Les différences de rémunération, notamment pour certaines catégories, ont demandé une analyse plus fine et ont mis en avant quelques distorsions dans la rémunération, essentiellement dans la catégorie A, liées au régime indemnitaire des encadrants.

## ACTIONS

- Affiner l'analyse des écarts de salaire en produisant une étude quantitative (rémunération globale par filière, genre et niveau d'encadrement)
- Comparer les salaires des titulaires et des contractuels à niveau équivalent de grade, catégorie et niveau d'encadrement
- Proposer et suivre la mise en œuvre de mesures correctrices

## RESULTATS ATTENDUS

Identification des écarts de rémunération supérieurs à 100 euros non explicables par l'âge, le niveau d'encadrement ou le statut

Correction des écarts de rémunération

## INDICATEURS DE RESULTATS

Evolution des écarts de rémunération sur la période du plan

## 2) Mettre en place le futur index de l'égalité professionnelle

### CONSTAT

L'Etat a annoncé en mars 2023 la création d'un index égalité professionnelle pour les trois versants de la fonction publique. Celui-ci devrait être effectif en septembre 2024.

### ACTION

Mettre en œuvre l'index à travers un outil d'analyse

### RESULTATS ATTENDUS

Juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles  
Fin des inégalités salariales

### INDICATEURS DE RESULTATS

Evolution de la note attribuée.  
L'index évalue les inégalités entre femmes et hommes sous la forme d'une note sur 100 à travers 5 grands critères :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
- Écart de répartition des augmentations individuelles;
- Écart de répartition des promotions;
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

### 3) Informer les agents de l'incidence du temps partiel sur la carrière, la rémunération et la retraite

#### CONSTAT

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent, sur une période définie qui s'exprime en pourcentage du temps complet.

Pour rappel, le temps partiel de droit ne peut être refusé par l'administration. Il est accordé à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'à ses 3 ans) ou pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Le temps partiel sur autorisation n'est, quant à lui, accordé que si les nécessités de service et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.

Au Département du Pas-de-Calais, en 2022, 646 agents étaient à temps partiel dont 96,1% de femmes.

Le temps partiel a un impact sur l'âge de départ à la retraite car un agent à temps partiel ne valide pas 4 trimestres par an, sauf s'il surcote.

#### ACTIONS

- Former les gestionnaires carrière et paye sur la thématique
- Adresser un document relatif aux impacts du temps partiel sur la retraite à tous les demandeurs et bénéficiaires du temps partiel
- Diffuser ce document sur l'Intranet

#### RESULTATS ATTENDUS

Meilleure information sur les impacts du temps partiel  
Limitation du temps partiel contraint

#### INDICATEURS DE RESULTATS

- Evolution du nombre du nombre d'agents à temps partiel
- Evolution de la population des agents en temps partiel (catégorie, sexe, âge) pour analyser l'impact de la communication
- Evolution du taux de sur cotisation des agents à temps partiel

## 4) Etudier la durée moyenne de promotion

### CONSTAT

Pour garantir à tous les agents et agentes du Département les mêmes chances d'obtenir une promotion et une évolution de carrière, il est nécessaire de suivre ces évolutions selon le genre, la catégorie et la filière ce jour, il n'existe pas d'outil de suivi concernant la durée moyenne de promotion en interne. Or, à ce jour, il n'existe pas d'outil de suivi concernant la durée moyenne de promotion.

### ACTIONS

- Réaliser une analyse de la situation sur les trois dernières années
- Créer un outil de suivi

### RESULTATS ATTENDUS

- Veille sur les écarts femmes-hommes en matière de promotion
- Diminution des écarts de promotion et rapprochement des durées moyennes par sexe entre les promotions

### INDICATEURS DE RESULTATS

- Création en 2024 d'un outil d'évaluation de la durée moyenne d'accès à une promotion en intégrant des indicateurs spécifiques : âge, handicap, sexe.
- Des croisements de données seront effectués selon l'avancement de grade et promotion interne de façon sexuée.

## 5) Promouvoir un recours plus équilibré aux congés parentaux

### CONSTAT

Le congé parental total ou partiel permet à un agent, à la suite d'une naissance ou d'une adoption, de réduire ou d'interrompre son activité professionnelle.

Dans les faits, ce sont majoritairement les femmes qui ont recours au congé parental, créant plus d'inégalités professionnelles. Proposée dans le 1er PPEP, cette fiche est pérennisée.

### ACTIONS

- Déterminer les freins à la prise de congé parental
- Promouvoir une communication appropriée sur le sujet

### RESULTATS ATTENDUS

Prise de congé parental plus équilibrée entre les femmes et les hommes

Réduire les stéréotypes liés à la parentalité

### INDICATEURS DE RESULTATS

Répartition femmes-hommes dans la prise de congé parental avant et après la campagne de sensibilisation.