Mis en ligne le 25 septembre 2026

INDEX 2025

Egalité professionnelle

CC OSARTIS MARQUION

Pour toutes questions relatives à l'index

dgcl-index@dgcl.gouv.fr

DGCL
Direction générale des collectivités locales

89/100

DGCL
Direction générale des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

>>> Documentation explicative

Score global	**89/100**	
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	60/70	*Indicateur 1 calculable*
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	14/15	*Indicateur 2 calculable*
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)	0/0	*Indicateur 3 non calculable*
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	15/15	*Indicateur4 calculable*

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

L'égalité des sexes, aussi connue sous les termes d'égalité des genres, est le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent recevoir un traitement égal et ne doivent pas être victimes de discriminations basées sur leur appartenance à l'un ou l'autre genre.

Comme le prévoit le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026 de la Communauté de Communes Osartis-Marquion, les actions, qui sont ou seront mises en place, sont les suivantes :

Evaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif 1 : Améliorer l'accès aux droits
Action : Informer les agents qui souhaitent bénéficier d'un temps partiel des impacts sur la carrière.

Objectif 2 : Réduire les écarts de rémunération
Action : Etudier la possibilité de réduire les emplois à temps non complet.
Action : Analyser la répartition par genre des heures supplémentaires ou complémentaires.

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Objectif 1 : Encourager la mixité professionnelle dans le processus de recrutement
Action : Féminisation des documents ressources humaines, ensemble des fiches de poste, note d'information, vacances de poste.
Action : Veiller à une parité dans les jurys de recrutement.

Objectif 2 : Favoriser la mixité dans les mobilités internes
Action : Proposer des mobilités internes et des plans de formations adéquats.

Objectif 3 : Promouvoir la gestion et le développement de l'égalité professionnelle
Action : Identifier les postes à adapter (par exemple : force physique remplacée par du matériel spécifique).
Action : Intervenir au moment de l'ouverture d'un poste à « tendance stéréotypée » et l'accompagner de pré-recrutement.
Action : Former les recruteurs à la lutte contre les stéréotypes et discriminations.