

3) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – Direction adjointe transversalité, ressources et dialogues – Mission Égalité-Diversité professionnelle et Handicap : Index égalité professionnelle (information) ;

Nous souhaitons juste porter à la connaissance des membres de cette instance qu'un arrêt de la cour de cassation du 8 mars 2023 donne aux salariés la possibilité de demander à leur employeur de fournir les fiches de paie de leurs collègues quand ils estiment qu'il y a inégalité de traitement.

Nous espérons que cet arrêt est transposable dans la fonction publique.

Pour revenir au rapport, vous écrivez page 4/5 :

À grade équivalent, ancienneté équivalente et contraintes et responsabilités équivalentes, les collectivités payent de la même manière les agent·es, que ce soient des femmes ou des hommes.

Mais comment serait-ce possible pour des postes proposés sur deux filières en sachant que le régime indemnitaire est plus favorable pour la filière technique vis-à-vis de la filière administrative et que cette dernière est plus féminisée que la première ?

En ce qui concerne l'indicateur 3 relatif à l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes pour lequel l'indisponibilité des données n'a pas permis d'être calculé, nous attendons avec impatience la réunion de la semaine prochaine lors de laquelle nous aborderons les critères de priorisation pour les Promotions Internes et l'actualisation des critères internes pour les Avancements de Grade. Peut-être que des réflexions autour d'une égalité de traitement en les hommes et les femmes feront évoluer les choses ?