



PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE LA REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION

Etat des lieux :

Nous pouvons émettre deux constats pour les agents titulaires et contractuels du CHInA :

- 1- Les écarts de rémunération s'expliquent par les proportions de chaque grade dans la population de chaque sexe : les postes les plus rémunérateurs sont occupés principalement par des hommes ;
- 2- L'âge moyen des hommes est plus élevé que celui des femmes.

Actions à mettre en œuvre :

En fonction de l'état des lieux ci-dessus, deux actions peuvent être mises en œuvre :

- 1- Le sexe féminin étant sous représenté dans les grades les plus rémunérateurs, nous allons intégrer, dans les critères de sélection lors d'un recrutement, le sexe. En d'autres termes, à compétences égales, le critère du sexe déterminera le choix de recrutement.
- 2- Pour réduire les écarts de rémunération liés à l'âge, nous allons nous concentrer, dans la mesure du possible, sur l'étude de la pyramide des âges des agents. Cette étude permettra, de déterminer, notamment, les choix d'agents promus lors des avancements de grade. En d'autres termes, à compétences égales, le critère du sexe déterminera le choix d'avancement.

En parallèle, nous allons continuer de neutraliser les impacts des congés liés aux naissances ou adoptions d'enfants sur les carrières des femmes.