

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2023

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en place dans la fonction publique à partir de 2024, a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et d'avancement de grade entre les femmes et les hommes.

Cet index est composé de quatre indicateurs. A partir de ces indicateurs, un index d'un niveau maximal de 100 points est calculé annuellement par chaque employeur à partir des données relatives à l'année précédente.

Le résultat obtenu au regard des indicateurs doit être supérieur ou égal à 75 points, à défaut de quoi des objectifs de progression de chacun des indicateurs doivent être fixés afin d'atteindre cette cible dans un délai de 3 ans.

Pour cette première année de calcul de l'index (données de l'année 2023), la Communauté urbaine atteint la cible de 75 points.

Focus par indicateur :

- Des écarts de rémunération maîtrisés

La politique de rémunération de la Communauté urbaine, non genrée, a permis depuis plusieurs années de réduire des écarts de rémunération constatés mais également conditionnée aux profils recrutés dans l'année.

Depuis 2021, la Communauté urbaine organise annuellement une campagne salariale qui débute par l'examen de chaque situation individuelle. Des enveloppes financières de réajustement ont été déployées entre 2022 et 2024 pour combler les écarts constatés entre les agents à fonctions équivalentes (cotation des emplois). Les rémunérations sont étudiées en € annuel brut, aussi bien pour les fonctionnaires que pour les contractuels. Cette politique salariale conduit à un resserrement des salaires entre les femmes et les hommes et à un ajustement par cotation d'emploi.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont maîtrisés, et plus faibles qu'au niveau national. Alors que les salaires moyens sont quasiment identiques en catégorie B et C, l'écart de rémunération au sein de la catégorie A entre les femmes et les hommes est de 7,1% en 2023 (contre 19,1% au niveau national).

- **Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : 50 points / 50**
- **Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent : 50 points / 50**
 - Un ratio d'avancement de grade favorable aux femmes en 2023 :
La procédure et les critères d'avancement de grade des fonctionnaires sont définis par les Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de ressources humaines, adoptées en Comité social territorial, dans le respect des textes réglementaires applicables. L'avancement de grade ne constitue pas un droit, il peut être accordé aux



fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie. En application des LDG, la décision d'inscription des agents promouvables au tableau annuel d'avancement de grade se fonde sur les critères suivants : obtention de l'examen professionnel le cas échéant, efforts de formation, reconnaissance de l'expérience acquise, mise en adéquation du grade avec les responsabilités, prise en compte du sens des responsabilités, du savoir-être et du savoir-faire. L'appréciation de ces critères est réalisée par la hiérarchie de chaque fonctionnaire par le biais du compte-rendu de l'entretien professionnel et par l'émission d'un avis motivé dans le cadre de la campagne d'avancement.

En application de ces critères, 32 femmes et 31 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade en 2023 au sein de la Communauté urbaine. Cet effectif est presque parfaitement égalitaire. Cependant, le ratio de promus par rapport aux promouvables est nettement favorable aux femmes. En effet, 40 femmes et 72 hommes étaient promouvables. C'est cet écart qui est pris en compte par l'indicateur de l'index de l'égalité professionnelle, ce qui explique ce score à 0.

Cela ne relève pas d'un désavantage structurel d'un sexe par rapport à l'autre, mais d'une situation, évolutive d'une année sur l'autre, où plus de femmes que d'hommes éligibles ont vu leur valeur professionnelle considérée comme justifiant un avancement de grade.

- **Ecart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus par rapport aux promouvables) : 0 point / 25**

• Un collectif de direction équilibré :

En 2023, parmi les 10 plus hautes rémunérations versées aux collaboratrices et collaborateurs de la Communauté urbaine, 6 bénéficiaires sont des femmes et 4 sont des hommes. Outre la Directrice Générale des Services, deux femmes occupent les fonctions de Directrice générale adjointe et onze femmes des postes de direction.

- **Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10 points / 10**

