



Introduction

Le Baromètre de l'égalité professionnelle pour la fonction publique territoriale vise à permettre aux collectivités locales de se situer et mesurer l'évolution de leurs pratiques afin d'adapter leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle. L'outil est composé de 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du plan d'actions dédié. Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme une note sur 100 sauf pour les collectivités dont la note globale varie en fonction de nombre d'indicateurs calculables.

Un barème a été établi afin de répartir les points par tranche en fonction de l'écart entre la situation de la collectivité et des références nationales. Les objectifs chiffrés ont été construits en prenant en compte la difficulté à les atteindre. Cette complexité est tributaire du poids des causes structurelles sur les marges de manœuvre de la collectivité afin d'agir en faveur de l'égalité.

Aussi, dans le cadre de la réalisation en 2024 du Rapport Social Unique 2023 et de la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle telle que prévue par la loi du 19 juillet 2023 relative au renforcement de l'accès des femmes aux postes à responsabilités, la Collectivité obtient un score global de 61 / 100, calculé sur la base des données du Rapport précité transmis en 2024 par la collectivité au CDG59.

La présentation ci-dessous reprend la note obtenue pour chacun des indicateurs précisés ci-après, accompagnée d'objectifs de progression afin de réduire les écarts constatés entre les femmes et les hommes :

- 1. Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires**
- 2. Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels sur emploi permanent**
- 3. Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)**
- 4. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations**

Indicateurs 1 et 2 : Ecart relatif aux rémunérations

L'**indicateur 1** concerne les rémunérations des titulaires* et obtient une note de 50/70 avec un écart en valeur absolue de 10,3% en la défaveur des femmes.

(*Nombres en ETPR: 101 femmes – 78 hommes)

L'**indicateur 2** concerne les rémunérations des contractuels sur emploi permanent* et obtient une note de 11/15 avec un écart en valeur absolue de 9,9% en la défaveur des femmes.

(*Nombres en ETPR: 51 femmes – 28 hommes)



Objectifs de progression afin de garantir l'égalité des rémunérations

1. Poursuivre l'effort à porter par la collectivité afin de réduire les écarts de rémunérations et de primes entre les femmes et les hommes sur emplois permanents
2. Informer systématiquement des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et sur la retraite

Indicateur 3 : Ecart relatif aux taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promu/promouvables)

L'indicateur 3 n'est pas calculable pour la note car il n'y a pas assez d'agents concernés. Pour la Collectivité, le seuil est fixé à 10 agents.

Il est à noter qu'en 2023, la Collectivité a promu autant de femmes (8) que d'hommes (8).

La Collectivité veillera à continuer de promouvoir un égal accès aux avancements de grades et à juste proportion, et ce au regard de la valeur et du parcours professionnels des agentes et agents.

Indicateur 4 : Ecart relatif au nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

L'indicateur 4 obtient la note de 0/15. Les femmes ne sont pas représentées. Les hommes sont représentés au nombre de 10.

Objectifs de progression afin de garantir l'égal accès aux plus hautes rémunérations

1. Veiller à continuer de respecter l'obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs (40%)
2. Faciliter l'accès des femmes aux emplois fonctionnels et aux emplois d'encadrement, avec un niveau de rémunération équivalent à celui des hommes