Index égalité femmes/hommes

Objectifs de progression 2024

Dans le cadre de l'article L.132-9-3 du Code Général de la Fonction Publique et en application du décret n°2024-801 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, la Communauté d'Agglomération du Pays de Gex doit publier chaque année, sur son site internet, l'index de l'égalité professionnelle.

Cet index permet de mesurer, sur 100 points, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'articule autour de quatre indicateurs :

- L'**écart global de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires**, au sein de filières et catégories hiérarchiques équivalentes, noté sur **50 points**. Un écart inférieur ou égal à 0,01 % sera récompensé de la note maximale. En revanche, si l'écart est supérieur à 30,1 %, aucun point ne sera attribué

- L'écart global de rémunération pour les **contractuels** recrutés sur **emploi permanent**, noté sur **15 points**

- L'écart de **taux d'avancement de grade** entre les femmes et les hommes, noté sur **25 points**

- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu **les plus hautes rémunérations**, noté sur **10 points.**

En application du décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024, la cible à atteindre pour cet index est fixée à un résultat supérieur ou égal à 75 points.

En cas de résultat inférieur, la collectivité se doit de publier sur son site internet, les objectifs de progression pour les indicateurs où le maximum de points n'a pas été atteint.

Les résultats de l'index et les mesures annuelles à mettre en place seront présentés au Comité Social Territorial.

1. Au titre de l'année 2024, l'index égalité professionnelle est égale à 73/100

- **Écart global de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : 58/100**

- **Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels : 14/15**

- **Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/ promouvable) : 0**

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

1/15

2. Observations des indicateurs

Lorsqu'un des indicateurs ne peut être calculé, l'article 10 du décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024, prévoit un nouveau barème de calcul.

Actuellement, l'indicateur 3 n'est pas calculable, car il faut compter un minimum de 10 promus femmes et de 10 promus hommes pour avancement de grade quel que soit le type de promotion (examen professionnel, au choix).
Les critères 1, 2 et 4 ne permettent alors pas d'atteindre la cible fixée.
C'est dans ce cadre, que la collectivité doit mettre en place des objectifs de progression. Sur les trois prochaines années, l'objectif est de progresser afin d'atteindre la note de 75/100.

3. Les objectifs de progression

Afin d'atteindre l'objectif de 75/100, la Communauté d'Agglomération du Pays de Gex s'engage à :

Objectif N°1 : Améliorer la représentation dans les plus hautes rémunérations

- **Action 1.1 : Identification des postes à haute rémunération et analyse des parcours d'accès**

Modalités :

- Identification des 20 postes les mieux rémunérés
- Analyse de la répartition F/H actuelle
- Identification des postes à pourvoir dans les 3 ans (départs en retraite, mobilités)
- Pour chaque poste stratégique : identifier 2 ou 3 successeurs potentiels
- Analyse des parcours d'accès à ces postes
- Veiller à l'équilibre F/H dans les viviers

- **Action 1.2 : Détection et accompagnement des talents et vigilance dans les recrutements**

Public : Agents du sexe sous-représenté à haut potentiel

Modalités :

- Entretiens de carrière dédiés
- Formations au management et à l'encadrement supérieur
- Grille d'évaluation objective et critères explicites

Objectif N°2 : Analyse des promotions

- **Action 2.1 : Analyse approfondie des promotions**

Modalités :

- Extraction des données de promotion par sexe, catégorie (A, B, C), direction, métier
- Calcul des taux de promotion femmes/hommes par catégorie
- Identification des métiers/directions présentant les plus forts écarts
- Analyse des motifs de non-promotion (avis défavorables, retraits de candidature, etc.)
- Contrôle annuel de l'équilibre F/H dans les avancements

- **Action 2.2 : Enquête qualitative**

Modalités :

- Mettre en place un tableau de bord semestriel de suivi des promotions par sexe
- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de propositions de promotions
- Instaurer un principe de vigilance : si un déséquilibre apparaît, analyser les raisons avant validation

Indicateurs suivis :

- Nombre de promouvables F/H par catégorie
- Nombre de promus F/H par catégorie
- Taux de promotion F/H
- Écart entre les taux

Objectif N° 3 – Consolider les acquis

- **Action 3.1 : Audit annuel des rémunérations**

Modalités :

- Mesurer annuellement les rémunérations des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié, à emploi comparable, en tenant compte des compétences, de l'ancienneté dans le poste et des qualifications professionnelles.
- Contrôle des écarts de rémunération par catégorie et métier
- Détection des écarts injustifiés
- Proposition de mesures correctives si nécessaire

- **Action 3.2 : Égalité dès le recrutement**

Modalités :

- Mixité des jurys de recrutement
- Grilles d'évaluation objectives
- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche sur un même poste et sur la même catégorie d'emploi.

1) Calendrier proposé

- **2026 : Diagnostic approfondi + sensibilisation + premiers ajustements**
- **2027 : Évaluation intermédiaire + ajustements**
- **2028 : Atteinte de l'objectif global > 75 points**