

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

(Vote)

Rapporteur du dossier : Véronique LEROY

Représentant 20% de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le Département de Seine-et-Marne s'est inscrit depuis plusieurs années dans cet objectif d'égalité professionnelle femmes-hommes. Le plan 2024-2026 poursuit et développe les actions initiées et validées en COPIL Diversité.

Contexte et références juridiques :

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 est venue compléter et renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique en modifiant les articles L.132-9-3 à L.132-9-5 du Code général de la fonction publique.

L'article L.132-9-3 du code général de la fonction publique impose aux collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, de publier chaque année au 30 septembre au plus tard, sur leur site internet, les résultats obtenus au titre de l'année civile précédente :

- des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Elle indique également :

- la contribution due en cas de non-respect de cette disposition : une contribution forfaitaire de 45.000€ pour les départements,
- l'objectif de progression imposé lorsque les résultats des indicateurs sont inférieurs à une cible définie par décret. Cet objectif de progression doit être publié sur le site internet de la collectivité territoriale avant le 15 novembre de chaque année et rester consultable jusqu'à ce que la cible soit atteinte. Les agents en ont connaissance par tout moyen,
- le délai de trois ans pour les atteindre. Lorsqu'un département n'atteint pas, pour la 4^e année consécutive, la cible déterminée à l'article L132-5 du code général de la fonction publique, il élabore un rapport motivé qu'il transmet au Préfet. Une pénalité financière, dont le montant varie selon le niveau obtenu pour l'index, est appliquée au département.

Ces indicateurs sont ensuite rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique au plus tard le 31 décembre de l'année et sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante de la collectivité.

Le décret n° 2024 - 801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale pris pour application des dispositions des articles L. 132-9-2 à L. 132-9-5 du Code général de la fonction publique définit dans son article 1^{er} les quatre indicateurs :

- 1/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour le fonctionnaire, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- 2/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- 3/ Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- 4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (emplois fonctionnels).

Les éléments de rémunération retenus par le décret sont ceux utilisés lors de l'élaboration du rapport social unique (RSU). Ainsi, sont pris en compte tous les éléments de rémunération, même ceux dépendant de situations individuelles (supplément familial de traitement, indemnité de résidence, nouvelle bonification indiciaire,...) et variables (heures supplémentaires, primes,...).

La cible mentionnée à l'article L132-9-5 du code général de la fonction publique est fixée à un niveau de résultat supérieur ou égal à 75 points pour les départements.

Méthodologie :

Le travail d'analyse des données a été organisé autour d'un COTECH constitué d'experts divers au sein de la direction des ressources humaines (budget, SIRH) et de l'Observatoire départemental afin de disposer d'indicateurs mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour répondre à l'exigence de l'index égalité professionnelle.

Ainsi, au titre des données de l'année 2024, l'Index 2025 du Département totalise un score de 89 points sur 100.

Ce score, en baisse de 6 points par rapport à l'Index 2024, s'explique principalement par les résultats obtenus sur les deux premiers indicateurs relatifs à la rémunération : -5 points sur la rémunération des agents fonctionnaires et -1 point sur la rémunération des agents contractuels.

1. Les fonctionnaires

En 2024, l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, s'élève à -4 216 € annuels, soit -8,7 % en défaveur des femmes, contre -4,7 % en 2023.

Cette évolution a entraîné une baisse de 5 points sur l'indicateur 1, relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents fonctionnaires, avec une note passant de 45/50 en 2023 à 40/50 en 2024.

Le creusement de cet écart s'explique principalement par la situation dans certaines filières aux effectifs réduits, dans lesquelles l'arrivée ou le départ d'un seul agent peut affecter

sensiblement la moyenne des rémunérations et, par conséquent, impacter la note attribuée à l'indicateur.

Pour exemple, dans la filière médico-technique en catégorie A, une femme a intégré en 2024 un cadre d'emplois jusqu'alors composé d'un seul agent masculin, en fin de carrière. Cette situation particulière a généré un écart de rémunération annuel de -21 932 € en défaveur de la femme, son indice majoré (IM) étant de 563 contre 710 pour l'homme.

Cet écart a entraîné une perte de 4 points supplémentaires sur la note de l'indicateur 1.

Dans les filières administratives (catégories A et C), la filière médico-sociale en catégorie A, ainsi que dans la filière technique (catégorie B), les écarts de rémunération entre femmes et hommes fonctionnaires se sont également accrus, mais dans une moindre mesure.

Ces écarts s'expliquent notamment par la disproportion entre le nombre de femmes et d'hommes, ainsi que par des différences de grades et d'avancement de carrière, qui affectent mécaniquement les moyennes de rémunération observées entre les deux sexes.

Une différence moyenne de +1 % en défaveur des femmes a ainsi été constatée, conduisant à la perte d'un point supplémentaire sur l'indicateur relatif aux écarts de rémunération.

Pour exemple, dans la filière médico-sociale en catégorie A, le Département comptait en 2024 249 femmes pour seulement 8 hommes. Parmi ces hommes, un agent est médecin hors classe avec un indice majoré (IM) de 1100, alors que seules deux femmes parmi les 249 détiennent le même grade, avec un IM de 1129. Cette configuration explique pourquoi la moyenne des rémunérations masculines apparaît artificiellement plus élevée, sans refléter une différence à poste comparable.

Ce sont ces situations contextuelles qui permettent d'expliquer la baisse de 5 points supplémentaires pour l'indicateur 1 :

- faible représentativité de femmes ou d'hommes,
- disproportion de femmes ou d'hommes dans un même cadre d'emploi, ou une même filière pour un même emploi ou une même catégorie hiérarchique.

2. Les contractuels

L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels est de 1 374 € annuels, correspondant à -4 % en défaveur des femmes contre -2,9% en défaveur des femmes en 2024. La note obtenue sur cet indicateur passe de 15/15 en 2023 à 14/15 en 2024.

Cette baisse est principalement liée à une évolution dans la rémunération des agents de la filière administrative (catégories A et C).

En effet, dans la filière administrative – catégorie C, seuls trois hommes étaient recensés en 2023. En 2024, un seul homme demeure dans cette filière, et il s'agit de celui ayant perçu la rémunération la plus élevée parmi les trois. Ce maintien a mécaniquement tiré vers le haut la moyenne des rémunérations masculines dans cette catégorie.

Du côté des femmes, bien que des départs (10) aient été enregistrés, leur effectif reste considérablement plus important (37 femmes), avec des profils de rémunération plus hétérogènes, ce qui tend à abaisser la moyenne.

Ainsi, la rémunération moyenne de l'homme est supérieure de 3 668 € annuels à celle des femmes dans cette filière.

Résultats de l'index 2024 :

Rappel de la pondération par indicateur

<u>Indicateurs</u>	<u>Pondération (points) 2023</u>	<u>Pondération (points) 2024</u>
1- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	45 / 50	40 / 50
2- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels	15 / 15	14 / 15
3- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	25 / 25	25 / 25
4- Nombre d'agents publics de sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 / 10	10 / 10
TOTAL	95/100	89/100

INDICATEURS	RESULTATS CD77 2023	RESULTATS CD77 2024	PONDERATIO N 2024
1/Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes pour les fonctionnaires à filière et catégorie hiérarchique équivalentes.	4,7% en défaveur des femmes Les femmes fonctionnaires gagnent en moyenne 2.078 € par an de moins que les hommes.	8,7 % en défaveur des femmes Les femmes fonctionnaires gagnent en moyenne 4 216 € par an de moins que les hommes.	40 points /50 points
2/Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes pour les contractuels à filière et catégorie hiérarchique équivalentes.	2,9% en défaveur des femmes Les femmes contractuelles gagnent en moyenne 973€ par an de moins que les hommes.	4 % en défaveur des femmes Les femmes contractuelles gagnent en moyenne 1 374 € par an de moins que les hommes.	14 points /15 points
3/ Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.	0,3 points d'écart Il s'agit d'un écart global, lissant des taux de promotion aux femmes et aux hommes en fonction des grades.	1.7 points d'écart en défaveur des hommes.	25 points / 25 points
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant reçu les plus hautes rémunérations.	4 femmes pour 6 hommes.	5 femmes pour 5 hommes.	10 points / 10 points
TOTAL			89 points sur 100

En 2023, 7 agents ont été promus sur un grade d'avancement suite à la réussite de l'examen professionnel sur les grades et filières suivantes :

Filière technique : 5 hommes sur le grade d'adjoint technique principal de 2ème classe

Filière culturelle : 1 homme sur le grade d'attaché principal de conservation du patrimoine et 1 femme sur le grade d'assistant de conservation principal de 2ème classe

En 2024, 21 agents ont été promus sur un grade d'avancement suite à la réussite de l'examen professionnel sur les grades et filières suivantes :

Filière administrative : 4 agents sur le grade d'attaché principale (3 femmes et 1 homme) ;

2 femmes sur le grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe et l'autre sur le grade de rédacteur principal de 2nd classe

Filière sociale : ASE 13 femmes sur le grade d'assistant socio-éducatif,

Filière médico-sociale : Une femme sur le grade de cadre supérieur de santé

Filière culturelle : Une femme sur le grade d'assistant de conservation principal de 2^{ème} classe

Comparaison des résultats des départements d'Île-de-France – données 2023 :

Département concerné	Indicateurs	Pondération
Yvelines (78)	1- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	43/50
	2- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels	14/15
	3- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	25/25
	4- Nombre d'agents publics de sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10
	TOTAL	92/100
Essonne (91)	1- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	47/50
	2- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels	15/15
	3- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	0/25
	4- Nombre d'agents publics de sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10
	TOTAL	72/100
Hauts-de-Seine (92)	1- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	45/50
	2- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels	15/15
	3- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	14/25
	4- Nombre d'agents publics de sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4/10
	TOTAL	78/100

Seine-Saint-Denis (93)	1- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	48/50
	2- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels	15/15
	3- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	25/25
	4- Nombre d'agents publics de sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	1/10
	TOTAL	89/100
Val-de-Marne (94)	1- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	46/50
	2- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels	15/15
	3- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	17/25
	4- Nombre d'agents publics de sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10
	TOTAL	88/100
Val d'Oise (95)	1- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	43/50
	2- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels	14/15
	3- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	4/25
	4- Nombre d'agents publics de sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10
	TOTAL	71/100

Scores de l'index concernant la Seine-et-Marne, source : fonction-publique.gouv.fr :

Conclusion :

Sur la base des résultats liés à ces indicateurs, la présentation de cet index valorise la politique de rémunération mise en œuvre par le Département, avec un total de points (89 points) supérieurs au seuil de référence fixé par décret.

L'analyse fine des écarts de rémunération met toutefois en évidence plusieurs facteurs structurels qui expliquent certaines disparités, sans nécessairement refléter des inégalités de traitement à fonctions comparables. En effet, depuis plusieurs années des outils ont été élaborés : grille de recrutement, moyenne des IFSE par métier, avec pour objectifs d'encadrer les rémunérations des agents sans discrimination de genre.

Parmi ces facteurs, la structure statutaire propre à la fonction publique joue un rôle central. Une même fonction peut en effet être occupée par des agents appartenant à des cadres d'emplois différents, induisant des niveaux de rémunération distincts selon le grade et l'échelon, indépendamment des missions réellement exercées.

Ce décalage statutaire contribue mécaniquement à creuser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment lorsque les femmes sont surreprésentées dans des cadres d'emplois moins rémunérateurs. Ainsi, les disparités observées trouvent en grande

partie leur origine dans la répartition genrée des effectifs et dans la composition réelle des filières au sein du Département.

Actions à poursuivre :

- Poursuivre l'étude fine des écarts de rémunération et au besoin faire des propositions d'actions correctives
- Présentation des résultats en COPIL Diversité.