

DÉPARTEMENT DE SEINE-ET-MARNE

CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du **vendredi 26 juin 2026**

Commission n° 7 - Finances, Ressources Humaines et Administration générale

**Direction générale adjointe de l'Administration et des Ressources
Direction des Ressources Humaines**

RAPPORT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL N°

OBJET : Publication de l'index égalité professionnelle femmes – hommes 2026

6

CANTON(S) : Sans objet

RÉSUMÉ : Engagé depuis plusieurs années dans une démarche active en faveur de l'égalité professionnelle femmes hommes, le Département de Seine-et-Marne obtient le score de 95 sur 100 pour l'index égalité professionnelle 2026 réalisé à partir des données 2025. Ce résultat souligne l'engagement et l'exemplarité du Département.

L'ensemble des dispositions réglementaires relatives à l'égalité professionnelle a été codifié dans le chapitre II du code général de la fonction publique (CGFP) aux articles L132-1 et suivants.

L'article L.132-9-3 du code général de la fonction publique impose notamment 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.

Sont également précisés :

- 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'une collectivité territoriale n'atteint pas, pour la 4e année consécutive, la cible déterminée à l'article L132-5 du code général de la fonction publique, elle élabore un rapport motivé qu'elle transmet au Préfet. Une pénalité financière, dont le montant varie selon le niveau obtenu pour l'index, est appliquée à la collectivité territoriale.

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.

L'article R132-23 du CGFP reprend les indicateurs s'appliquant à toutes les fonctions publiques :

- 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 relatives aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (emplois fonctionnels).

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont calculés par filière et par catégorie statutaire équivalente. Toutefois, cette comparaison n'est réalisée que sous réserve de la présence d'au moins un homme et une femme au sein de chaque filière, quel que soit l'effectif total concerné. En l'absence de représentation de l'un des sexes, la filière est exclue du calcul des écarts et n'est pas prise en compte dans la notation.

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.

Pour mémoire, 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.

Les éléments de rémunération retenus pour l'analyse sont ceux définis par le décret et utilisés dans le cadre de l'élaboration du rapport social unique (RSU). À ce titre, sont pris en compte le traitement indiciaire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, la NBI lorsque l'emploi y est éligible, ainsi que les heures supplémentaires.

Afin de garantir la comparabilité des rémunérations, celles des agents à temps partiel sont reconstituées en équivalent temps plein (100%).

Pour les agents dont la rémunération a été affectée par des périodes d'absence pour raison de santé, celle-ci est reconstituée sur la base du mois de paie le plus représentatif.

En revanche, les agents dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 20 000 € sont exclus du champ de la comparaison ; cette situation peut notamment concerner des agents en disponibilité d'office ou en congé.

Au titre des données 2025, le Département obtient un **score global de 95 points sur 100**, en progression de **6 points** par rapport à l'année précédente (89 points).

Ce résultat est largement supérieur au seuil réglementaire de 75 points et permet au Département de retrouver le niveau atteint en 2024. Il place également la Seine-et-Marne parmi les collectivités départementales les mieux notées au niveau national.

Cette progression est principalement liée à la diminution de l'écart de rémunération constaté entre les femmes et les hommes parmi les agents titulaires.

Les quatre indicateurs se décomposent ainsi :

Indicateur	Résultat
Écart de rémunération des fonctionnaires	46 / 50
Écart de rémunération des contractuels	14 / 15
Écart de promotion de grade	25 / 25
Représentation du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations	10 / 10
Total	95 / 100

Les écarts de rémunération observés demeurent particulièrement limités au regard de ceux constatés dans l'ensemble de la fonction publique.

Chez les fonctionnaires, l'écart moyen s'établit à **3,1 %**, soit **1 430 € par an** en défaveur des femmes. Chez les contractuels, il atteint **3,7 %**, soit **1 335 € par an**.

À titre de comparaison, les écarts moyens observés dans la fonction publique sont de l'ordre de **9,8 %**, ce qui souligne le positionnement favorable du Département.

L'analyse des résultats montre que les écarts constatés ne traduisent pas une inégalité de rémunération à fonctions identiques.

Ils s'expliquent principalement par des facteurs structurels :

- une répartition différente des femmes et des hommes selon les filières et les catégories d'emplois ;
- une représentation encore plus importante des hommes dans certaines fonctions techniques ou d'encadrement supérieur ;
- les parcours professionnels et les conditions de recrutement, qui peuvent influencer la part indemnitaire des rémunérations.

Par ailleurs, le Département obtient le score maximal concernant les promotions de grade, traduisant une égalité d'accès à l'avancement.

De même, la présence de quatre femmes parmi les dix plus hautes rémunérations témoigne d'un accès réel des femmes aux fonctions de direction, même si une progression demeure souhaitable.

Les résultats obtenus placent favorablement le Département de Seine-et-Marne par rapport aux autres Départements d'Île-de-France.

Département	Score
Seine-et-Marne	95
Essonne	93
Val-d'Oise	93
Yvelines	90
Hauts-de-Seine	89
Seine-Saint-Denis	84
Val-de-Marne	81

La Seine-et-Marne obtient ainsi le meilleur résultat parmi les Départements franciliens pour les données actuellement disponibles.

Le maintien d'un niveau élevé de performance ne dispense pas le Département de poursuivre les actions engagées. Il entend notamment :

- poursuivre la réduction des écarts indemnitaires lorsqu'ils sont constatés à fonctions comparables ;
- favoriser l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et aux postes à responsabilités ;

- renforcer l'harmonisation des pratiques de recrutement afin de garantir une cohérence des rémunérations à profil équivalent.

Avec **95 points sur 100**, le Département confirme la qualité de sa politique en matière d'égalité professionnelle et améliore significativement son résultat par rapport à l'année précédente.

Si des écarts demeurent, ceux-ci relèvent essentiellement de facteurs structurels liés aux parcours professionnels et à la répartition des emplois, davantage que d'inégalités de traitement.

Le Département poursuivra les actions engagées afin de consolider ces résultats et de renforcer durablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est proposé à l'Assemblée départementale de prendre acte des résultats de l'index égalité professionnelle 2026 et d'en autoriser la publication conformément aux dispositions réglementaires.

Je vous remercie de bien vouloir vous prononcer sur ce dossier et, si vous en êtes d'accord, d'adopter le projet de délibération joint au présent rapport.

Jean-François PARIGI
Le Président du Conseil départemental
de Seine-et-Marne