

PRESENTATION DE L'INDEX EGALITE FEMMES HOMMES

La Communauté de Communes Roumois Seine, en tant qu'EPCI de plus de 40 000 habitants, est soumise à des obligations réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Etablissement d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Etablissement d'un plan d'actions triennal ;
- Publication annuelle des 10 plus hautes rémunérations, avec distinction du nombre de femmes concernées ;

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 vient compléter ces obligations, en instituant à compter de septembre 2024 la mise en place de l'index égalité femmes hommes, ayant pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes.

Les articles L.132-93-3 à L.132.5 du code général de la fonction publique prévoient l'obligation de publication annuelle sur le site internet de la collectivité et de transmission au préfet :

- Des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Et des actions correctives mises en œuvre pour les supprimer

Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics concernés.

Une contribution est due en cas de non-respect de ces obligations.

Les décrets d'application n°2024-801 et 2024-802 du 13 juillet 2024 précisent les modalités de mesure et de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Cet index, calculé sur une base de 100 points, comprend une liste de 4 indicateurs à publier :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires ;
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels recrutés sur emploi permanent ;
- L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- Le nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Lorsque les résultats sont inférieurs à une cible fixée à 75 points, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs doivent être fixés, publiés sur le site internet et transmis au préfet.

Principales modalités du dispositif :

Cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes (données N-1). L'index, ainsi que les actions correctives mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération, doivent être :

- publiés avant le 30/09 de chaque année sur le site internet de la collectivité
- transmis au préfet avant le 15/10.

Avec information au CST des résultats et actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts de rémunération.

Le non-respect de cette obligation de publication entraîne le versement d'une contribution forfaitaire à hauteur de 25 000 €

Les résultats de l'index doivent être supérieurs ou égaux à 75 points/100. A défaut, la collectivité doit déterminer des objectifs de progression afin d'atteindre cette cible et les :

- publier sur son site internet au plus tard le 15/11, au titre de l'année civile précédente

- transmettre au préfet avant le 30/11

L'employeur dispose de 3 ans pour atteindre la cible des 75 points. A l'expiration de ce délai, une pénalité financière lui est appliquée si les résultats sont toujours inférieurs (maximum 1% de la rémunération brute annuelle globale).

Au terme de la 4^{ème} année consécutive, un rapport motivé doit être établi par la collectivité et transmis au préfet.

Au plus tard le 31 décembre, les indicateurs et l'index de chaque employeur au titre de l'année précédente sont publiés sur le site internet du ministre chargé de la fonction publique.

Le rapport social unique, RSU, de chaque collectivité et établissement permet dorénavant de procéder au calcul de l'index égalité.

La Communauté de Communes de Roumois Seine a obtenu le score de **86/100**. Voir documents en pièce jointe.

La Communauté de communes Roumois Seine ayant obtenu une note supérieure à 75/100, n'est pas soumise à l'obligation de fixer des objectifs de progression permettant d'atteindre la cible des 75 points dans un délai de trois ans.

Le cabinet EXPELIA a néanmoins identifié des axes de progression pour notre collectivité :

- Indicateur n° 3 : promouvoir une répartition plus équilibrée des taux de promotion entre les femmes et les hommes
- Indicateur n° 4 : renforcer l'accès des femmes aux postes les mieux rémunérés afin d'assurer une représentation plus équilibrée parmi les dix plus hautes rémunération (actuellement, 2 femmes contre 8 hommes)

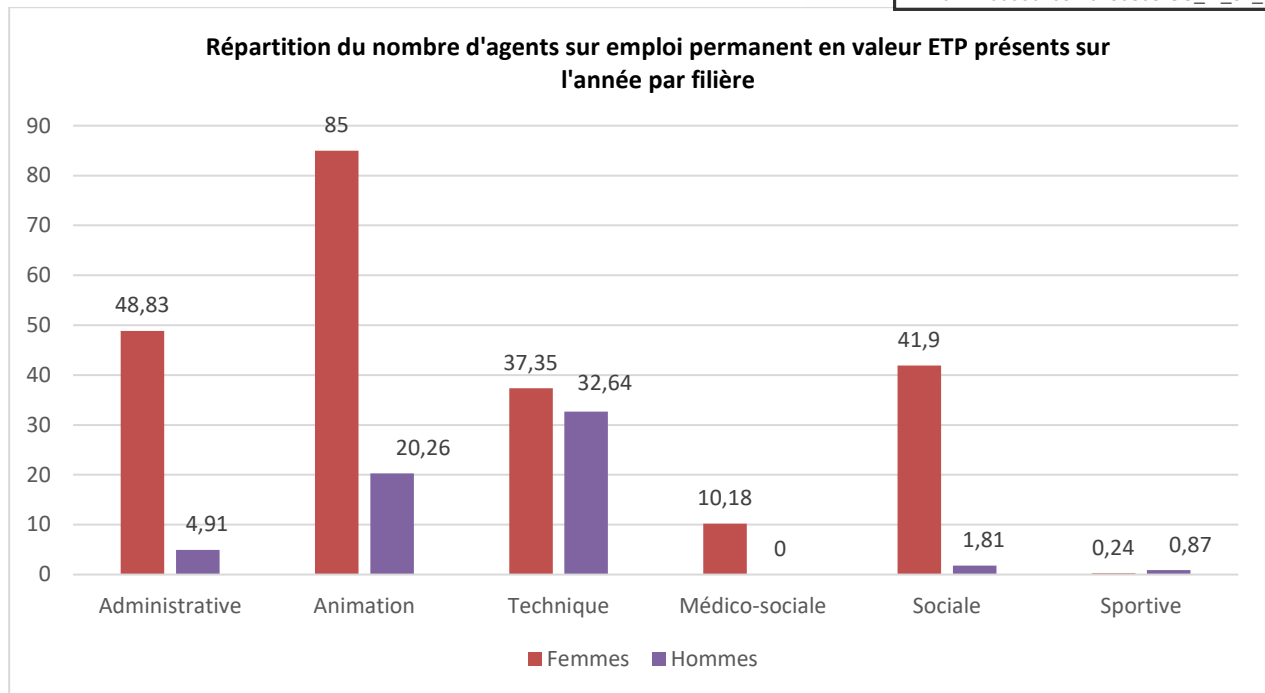
→ A noter, quelques explications des résultats :

- La note attribuée à l'indicateur n° 3 est de 0 : puisque d'après les dispositions réglementaires, l'indicateur n'est pas calculable du fait que le nombre de promus est inférieurs à 10 hommes et 10 femmes.

Concernant cet indicateur, il apparaît difficile de pouvoir présenter une nomination équilibrée, puisque les effectifs de la Communauté de Communes sont composés pour plus de 80 % de femmes, avec des services et emplois très ancrés dans des représentations classiques :

- Très féminines pour tous les métiers liés à l'enfance, à la personne âgée, les métiers administratifs et les métiers d'entretien des locaux et qui représentent plus des deux tiers des emplois.
- Plus ou moins équilibré pour ce qui concerne les métiers techniques. A noter que même si la filière technique semble plus équilibrée, sa configuration reste standardisée car les agents sont répartis comme suit : service entretien des locaux composé exclusivement de femmes et service voirie exclusivement masculin et une seule femme dans le service maintenance des bâtiments.

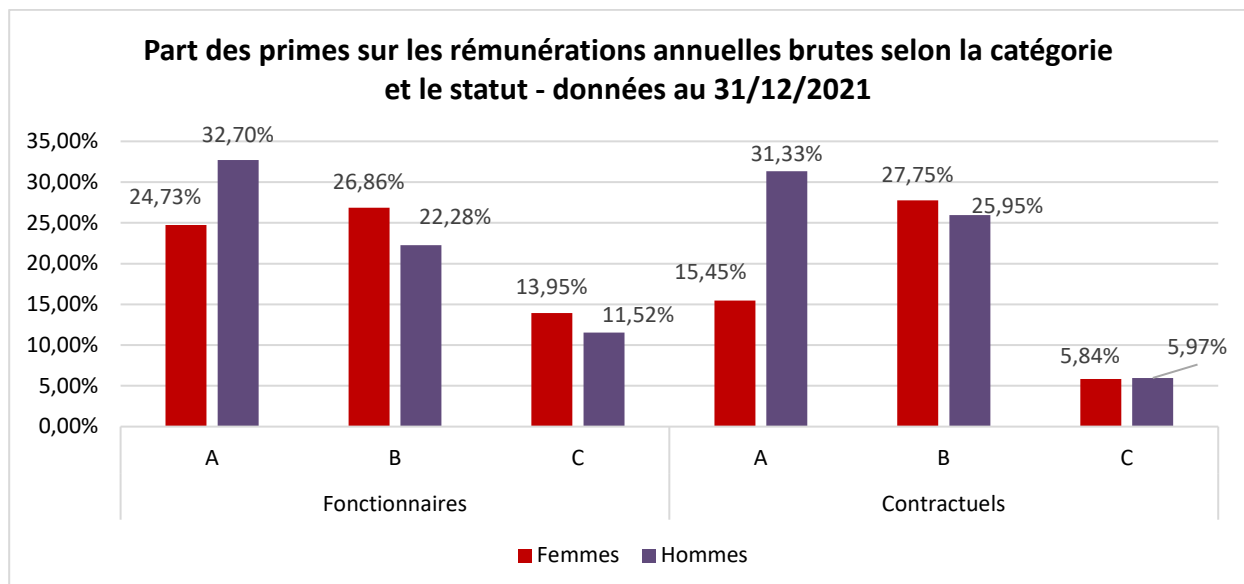
Voir tableau ci-dessous, répartition des emplois permanents par filière au 31/12/2023.



Indicateurs 1 et 2 : L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes respectivement pour les fonctionnaires et pour les contractuels placés sur emplois permanents ;

Le rapport égalité entre les femmes et les hommes 2022, comprenait une analyse des éléments salariaux. Cette analyse faisait apparaître qu'un écart de rémunérations en faveur des femmes existait sur les emplois de catégorie B et catégorie C et en faveur des hommes pour ce qui concerne la catégorie A. Voir tableau ci-dessous.

Ces éléments pris dans leur globalité permettent une tendance vers l'équilibre de ces indicateurs.



NB : les rémunérations retenues reprenaient tous les éléments de salaire, hormis le supplément familial de traitement – SFT. La part des heures supplémentaires et complémentaires reste prise en compte, cette dernière impactant plus couramment les salaires des agents féminins avec le paiement d'heures complémentaires pour les agents du SAD, du service entretien des bâtiments, de l'enfance.... La différence sur la part des primes pourrait se trouver de fait nuancé sur certaines filières et catégories. Le paramètre de l'ancienneté dans l'emploi n'est pas non plus pris en compte.