

PÔLE TERRITOIRE ET VIE LOCALE – DRH PTO  
Direction de la Cohésion Sociale et Territoriale  
Service Pilotage Gestion et Expertise Juridique  
Affaire suivie par : Emmanuelle LAZARINI – Myriam PEINTRE

## **Note de présentation en Comité Social Territorial**

24 septembre 2024

### **Objet : Information sur les indicateurs et index élaborés pour évaluer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à « renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique » a instauré dans un souci de transparence et d'égalité femme/homme des indicateurs et un index d'évaluation à communiquer dans les trois versants de la fonction publique. Cette loi a aussi porté à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois de direction.

Cet été, dans le prolongement de cette loi, deux décrets d'application sont parus au Journal officiel (JO) du 14/07/2024 afin de calculer les critères d'appréciation de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans notre collectivité.

- décret n° 2024-801 du 13/07/2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049964141>
- décret n° 2024-802 du 13/07/2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049964178>

Ces décrets définissent les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Ils précisent en outre les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social notamment. Ils prévoient enfin le régime des sanctions applicables en cas de non-publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à une cible fixée par décret.

- Conformément à ces nouveaux décrets, voici les indicateurs à communiquer pour la ville de Mérignac :
  - **Ecart global de rémunération entre les F/H calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalente.**
  - Indicateur pour les fonctionnaires : **47/50 points**

Entre la rémunération mensuelle moyenne intra filière des femmes et celle des hommes nous avons un écart de -2.4%. Ce taux est retenu pour sa valeur absolue. Pour connaître le nombre de points auquel ce taux correspond nous nous sommes servis du tableau indiqué dans le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 au Chapitre IV article 9-section 2 barèmes-indicateur 1 d'où le 47/50.

Cette différence est essentiellement sur l'ensemble des éléments qui constituent le régime indemnitaire (IFSE, heures supplémentaires, astreintes...).

Cet écart s'explique en partie par :

- Les postes de Direction qui sont majoritairement occupés par des hommes 64.70%
- Les métiers qui permettent de percevoir des éléments variables sont occupés par des hommes. Sur les 180 agents qui ont perçu des heures supplémentaires 60% étaient des hommes et des métiers issus de la filière technique.

- Indicateur pour les contractuels : **15/15 points**

- **Ecart de taux promotion de grade entre les F/H :4/25 points**

L'index n° 3 est la résultante de deux écarts :

1-appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents

Sexe	Promus	Promouvables	Taux
H	22	35	62,86%
F	51	94	54,26%
Ecart		129	-8,60%

2- voie d'examen professionnel

Sexe	Promus	Promouvables	Taux
H	3	3	100.00%
F	3	3	100.00%
Ecart		6	0%

**Taux utilisé pour l'indicateur 3 est**

**-8.2%**

Ce taux est retenu pour sa valeur absolue. Pour connaître le nombre de points auquel ce taux correspond nous sommes servis du tableau indiqué dans le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 au Chapitre IV article 9-section 2 barèmes-indicateur 3 d'où le 4/25.

Pour 2024, nous aurons un score de 25/25 car la proportion de femmes promues sur les promouvables est plus importante qu'en 2023.

1-appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents

Sexe	Promus	Promouvables	Taux
H	14	31	45,16%
F	38	75	50,67%
Ecart		106	5,51%

## 2- voie d'examen professionnel

Sexe	Promus	Promouvables	Taux
H	1	2	50,00%
F	4	4	100,00%
Ecart		6	50,00%

Taux utilisé pour l'indicateur 3

7,89%

- **Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10/10 points**
  - **Un index** (sur 100 points) est calculé à partir de ces indicateurs, cet index est de **76/100 points à Mérignac**
- La **publication** des résultats de ces indicateurs et l'information notamment des instances de dialogue social sont prévues comme suit :
- **Les résultats** obtenus de l'année N-1 pour chaque indicateur et pour l'index **ainsi que les actions mises en œuvre** pour supprimer les écarts de rémunération seront publiés au plus tard :  
Le **30/09** sur le **site internet de la ville de Mérignac**,  
Le **31/12** sur le site internet du ministère de la fonction publique
  - **Information du comité social territorial** des résultats et des actions (si cible non atteinte, (avoir atteint 75 points), l'employeur publie sur son site les objectifs de progression, au plus tard le 15/11)
    - **Transmission au préfet :**  
Des informations relatives aux résultats, actions mises en œuvre et leur publication : **au plus tard 15/10**  
Le cas échéant, des objectifs de progression et des informations relatives à leur publication, **au plus tard le 30/11**
    - **Transmission au ministre chargé des collectivités territoriales**, de ces informations, **au plus tard le 07/12**.

Ci-dessous rétroplanning après l'information au CST :



Cette publication est rendue obligatoire, des **sanctions** sont à prévoir dans le cas contraire ou pour des résultats inférieurs à une cible déterminée :

- Contribution en cas de non-publication des indicateurs : 25 000 € pour les communes entre 40 000 et 80 000 habitants
- Pénalité lorsque la cible de 75 points n'est pas atteinte, pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive : application d'un taux, sur la rémunération brute globale, qui dépend du résultat obtenu. Des possibilités de réduction de pénalité sont prévues.