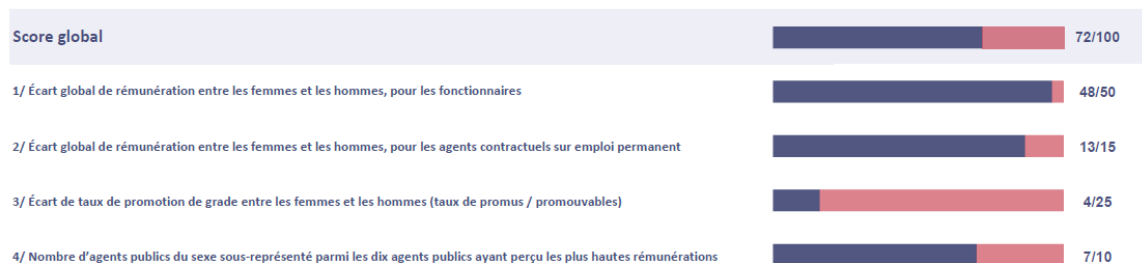


72/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dqcl-index@dqcl.gouv.fr



Décret n° 2024-802 du 13 juillet 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 fonction publique territoriale

Depuis 2 ans, les employeurs publics doivent publier un index mesurant l'égalité professionnelle au sein de leur structure. Cet index, exprimé sous la forme d'une note, repose sur l'appréciation de 4 déterminants de l'égalité professionnelle. Les critères de cet index sont amenés à être modifiés réglementairement après 2 ans de recul sur sa mise en place et sur sa capacité à traduire effectivement l'action des employeurs publics en matière d'égalité. En 2024, il place la Métropole et la Ville de Montpellier de nouveau dans le haut du tableau des employeurs territoriaux*.

Ces bons résultats sont la traduction concrète de l'ambition forte des deux collectivités en matière de promotion des politiques d'égalité et de diversité. Ambition dont la concrétisation s'est notamment matérialisée à travers l'adoption d'un deux plans d'action égalité diversité, l'instauration de la parité au sein du CODIR (comité de direction) et du CODIR élargi (qui réunit les 100 cadres dirigeants de l'administration mutualisée) et l'obtention en 2024 du label égalité professionnelle entre les hommes et les femmes délivré par l'AFNOR. Cette ambition en matière d'égalité professionnelle s'accompagne d'un engagement sans faille contre toutes les formes de discrimination au sein de l'administration.

En 2024, l'Index Egalité Professionnelle est en léger repli à la Métropole par le fait du critère numéro 3 (*écart de taux d'avancement de grade entre les hommes et les femmes*), nécessitant quelques éléments explicatifs. En effet, cet indicateur, dont l'objectif vise la stricte égalité, réduit la note de la Métropole en raison de la promotion d'un plus grand nombre de femmes que d'hommes en 2024 par rapport à 2023. Cet indicateur est à prendre de surcroît avec précaution car il se révèle très erratique d'une année sur l'autre, comme le soulignent différentes analyses sur la mise en place de l'Index**, les règles d'avancement s'inscrivant dans un cadre règlementaire, dont l'application reste fortement dépendante chaque année des situations individuelles des agents.

En effet, en 2024, l'application du décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 a permis la prise en compte de nouvelles conditions d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B augmentant le nombre d'agents promouvables.

Ainsi, alors que la Ville et la Métropole portent la même ambition et le même cadrage sur la politique d'avancement, celles-ci se voient pour autant sanctionner par des notations différentes.

Par ailleurs, les chiffres dont nous disposons d'ores et déjà pour 2025, annoncent une correction très significativement à la hausse de ce critère pour l'année à venir ce qui reflète bien le fait que la notation 2024 est pondérée très conjoncturellement.

C'est donc bien dans une logique pluriannuelle et globale qu'il convient de lire ce critère et de le mettre en perspective de la finalité portée par la loi instaurant l'Index*** : renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, viser l'égalité professionnelle, objectif pour lequel nos collectivités ont montré par l'ensemble de leurs actions leur engagement concret.

L'article L. 132-9-5 du code général de la fonction publique prévoit une cible de l'Index Egalité Professionnelle au moins égale à 75 points. Lorsque cette cible n'est pas atteinte, comme c'est le cas pour Montpellier Méditerranée Métropole en 2024, des objectifs de progression doivent être définis et publiés.

Dans la continuité des efforts déployés, la Métropole s'engage à réduire les écarts constatés dans l'optique constant de veiller au respect de l'égalité professionnelle. Il s'agira notamment d'analyser l'effet des promotions sur les rémunérations des femmes et des hommes, et de favoriser celles qui permettront de réduire effectivement les écarts salariaux.

Le second plan d'action Diversité et Egalité Professionnelle a donc été adopté pour la période 2024-2026 dans ce sens, et a permis la mise en œuvre d'actions concrètes et efficaces de la politique d'égalité professionnelle et de promotion de la diversité au sein de l'administration métropolitaine.

Le bilan à mi-parcours de ce plan est extrêmement positif quant aux actions déjà engagées et aux objectifs déjà atteints :

- Un plan de formation ambitieux pour prévenir les discriminations.
- La mise en œuvre de mesures d'accompagnement des agentes souffrant d'endométriose.
- Un plan de formation pour sensibiliser et accompagner les agents sur le thématique des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- La mise en œuvre d'une procédure interne de signalement de violence, de harcèlement et de discriminations
- La mise en place du RIFSSEP 2 permettant d'agir sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes liés aux filières.

- Un suivi des indicateurs des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre du Rapport Social Comparé (RSC).
- Le renouvellement du partenariat avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapés dans la fonction publique (FIPHFP) pour la période 2024-2026 en cohérence avec le plan d'action Diversité et Egalité Professionnelle.
- L'adoption de modalités de travail favorisant une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle avec l'adoption d'un nouveau règlement du temps de travail (semaine en 4 jours, télétravail...);
- Mise en place d'un Comité de Pilotage (COPIL) composé d'élus et de la Direction Générale afin de renforcer la gouvernance de la Politique de Promotion de la Diversité.

Forte de ces résultats probants, la Métropole de Montpellier poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle et inscrit son plan d'action dans un processus d'amélioration continue :

- Anticiper et réduire les écarts des taux d'avancements de grades en instaurant des indicateurs de suivi.
- Promouvoir les postes à responsabilité et d'encadrement dans une logique d'égalité professionnelle.
- Encourager les agentes de la Métropole à suivre le dispositif interne du « *campus du management* », visant à renforcer les viviers féminins pour les emplois d'encadrement.
- Inciter les agentes et les agents à se former selon la répartition constatée afin de donner toutes les conditions à chacune et à chacun d'avoir un déroulement de carrière égalitaire.



* <https://www.banquedesterritoires.fr/index-egalite-professionnelle-85-des-collectivites-atteignent-la-cible>

** DARES, 2021. *Étude de terrain qualitative sur la mise en œuvre de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.* (p.43).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/etude-de-terrain-qualitative-sur-la-mise-en-oeuvre-de-lindex-de-egalite>

***Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.