

Plan de progression pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

INDEX 2024



COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU PUY-EN-VELAY

Egalité professionnelle

72/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global



1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires



2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent



3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)



4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations



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

Préambule :

A l'instar du secteur privé, un index d'égalité professionnelle a été mis en place pour la première fois dans la fonction publique. 2 décrets du 13 juillet 2024 en définissent les règles.

Cet index est adossé au Rapport Social Unique, réalisé chaque année.

Un score de 75 sur 100 doit être atteint faute de quoi les collectivités doivent mettre en œuvre des actions correctrices. Le Préfet doit être informé du plan de progression le 15 novembre de chaque année.

Des pénalités importantes sont prévues en cas de non publication des indicateurs (entre 25 et 40 k€), mais également si au bout de 4 années consécutives le score cible n'est pas

atteint. Cette dernière pénalité peut représenter jusqu'à 1 % de la rémunération annuelle brute de l'ensemble des agents.

L'agglomération a obtenu un **score de 90 % en 2023**, et **72 % en 2024** en raison d'un écart trop important de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.

Ce score impose la rédaction du présent plan de progression.

Table des matières

I Les autres outils de promotion et d'évaluation de l'égalité professionnelle.....	2
1/ Le plan pour l'égalité professionnelle :.....	2
2/ Le rapport annuel égalité femmes hommes :.....	3
3/ Égalité d'accès aux emplois de direction.....	3
II/ Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	3
III/ Traitement des écarts de taux de promotion de grade chez les femmes et chez les hommes.....	4
IV/ Nombre d'agents publics représentés parmi les plus hautes rémunérations.....	5

I Les autres outils de promotion et d'évaluation de l'égalité professionnelle

Ils sont prévus par la réglementation.

1/ Le plan pour l'égalité professionnelle :

Adopté fin 2020, ce plan pour l'égalité professionnelle **doit être mis à jour**.
Il sera présenté au CST en novembre 2025.

Le plan d'action doit comporter :

- La définition de la période sur laquelle il porte, dans la limite de 3 ans
- La stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment :
 - en terme de rémunérations
 - en matière de promotion et d'avancements
 - en terme d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
 - en matière de prévention et de lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.
- Les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun de ces domaines.

Le Comité Social Territorial est consulté avant son approbation et lors de sa révision.

2/ Le rapport annuel égalité femmes hommes :

Chaque année ce rapport est présenté préalablement à l'adoption du budget. Il présente de nombreux indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle dans la collectivité, dans une forme qui permet de suivre les effets des différentes mesures nationales ou locales.

3/ Égalité d'accès aux emplois de direction

Des règles relatives à la parité des recrutements sur les emplois de direction existent déjà. Au delà de la vérification de cette parité à chaque nouveau recrutement (*flux*), qui va passer de 40 % à 50 %, la parité sera appliquée sur les emplois fonctionnels déjà recrutés (*stock*) en 2027.

Actuellement, 2 agents sont détachés sur un emploi fonctionnel, une femme et un homme.

II/ Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

L'écart de rémunération est évalué et entre en compte dans le score global de l'index d'égalité professionnelle pour la communauté d'agglomération.

Pour l'année 2024, la note de 47/50 est attribuée pour les fonctionnaires et 15/15 pour les contractuels sur emploi permanent.

Des écarts de salaire existent encore mais tendent à se réduire.
Evolution des écarts rémunération femme/homme :

Année	A	B	C
2024	-16,01 %	-2,89 %	-6,00 %
2019	-24,65 %	-0,73 %	-9,49 %

Certains facteurs peuvent expliquer ces écarts : l'âge moyen, plus élevé chez les hommes, des filières très genrées (ex : la filière médico-sociale qui permet peu de fonctions d'encadrement), un absentéisme féminin plus important en lien avec les métiers exercés, la petite enfance notamment.

On ne peut pas exclure que les charges de famille, les congés parentaux puissent freiner indirectement des évolutions professionnelles. Le recours au temps partiel reste beaucoup plus important chez les femmes, de même que les autorisations d'absences pour enfant malade par exemple.

Pourtant la collectivité a des modalités d'organisation qui visent à permettre une bonne conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale.

Actions à mettre en œuvre :

- Former et sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et les représentations genrées des métiers.

III/ Traitement des écarts de taux de promotion de grade chez les femmes et chez les hommes

L'index égalité professionnelle 2024 de la communauté d'agglomération laisse apparaître un écart trop important entre le taux de promotion de grade des femmes et des hommes. Alors que les femmes titulaires représentent 57 % des titulaires, seulement 35 % des avancements de grade ont concerné des femmes.

Certaines filières continuent de souffrir d'une absence de mixité, ce qui est conforme aux données nationales, mais constitue une piste d'amélioration sur laquelle l'agglomération a peu de prise.

Mais, tandis que les filières sociales et médico-sociale (féminines à 99%) représentent environ 17,5 % de l'effectif titulaire de l'agglomération, elles n'ont représenté en 2024 que 3,57 % des avancement de grade.

Cette statistique trouve une explication dans les lignes directrices de gestion adoptées en 2020. Selon ce document cadre, « dans une logique statutaire, accéder à un emploi supérieur par avancement de grade nécessite d'assumer davantage de responsabilité, au moins pour les emplois de catégorie B, et fortiori, pour les catégories A ». Or depuis des réformes récentes, les cadres d'emplois des éducateurs de jeunes enfants et assistants socio-éducatifs ont été reclassés en catégorie A et les auxiliaires de puériculture en catégorie B.

Dans ces catégories, selon les lignes directrice de gestion les missions sont censées évoluer pour autoriser un avancement de grade. Or l'évolution des missions dans le service petite enfance, auquel sont rattachés la plupart de ces salariés, a longtemps été circonscrite à des missions de direction d'une crèche ou de prise de responsabilité transversales, par définition peu nombreuses.

Actions à mettre en œuvre :

pour un effet à long terme, afin d'accroître la mixité dans les différents métiers :

- Former les membres de jurys de recrutement, notamment sur la prise en compte des biais inconscients
- Composer des jurys de recrutement mixtes quand c'est possible
- Faire preuve de neutralité dans la rédaction des fiches de poste
- Mieux faire connaître la diversité des métiers de la fonction publique territoriale
- Valoriser la collectivité comme employeur inclusif
- Communiquer sur les engagements de la collectivité en faveur de l'équilibre des temps

- Rédaction d'un guide du recruteur
- Dédier une rubrique à l'égalité professionnelle sur l'intranet de la collectivité
- Meilleure intégration du sujet à l'occasion des travaux entrepris sur les bâtiments (vestiaires...).

À plus court terme :

- Veiller à une meilleure proportionnalité des sexes pour l'avancement de grade.

IV/ Nombre d'agents publics représentés parmi les plus hautes rémunérations

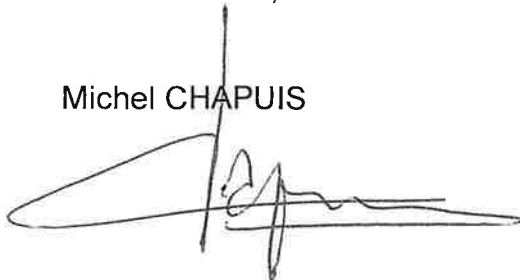
Le score de 10/10 a été obtenu dans le cadre de l'index pour légalité professionnelle.

L'évolution des effectifs ne laisse pas entrevoir une dégradation de ce score, sur lequel la collectivité doit néanmoins rester vigilante.

Le 3/10/2025

Le Président,

Michel CHAPUIS

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Michel CHAPUIS', written over a horizontal line.