

IINDEX 2023 - Egalité Professionnelle Analyse et objectif de progression

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique les EPCI de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents doivent publier annuellement leurs résultats en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle. Cet index est calculé sur une base de 100 points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les collectivités territoriales doivent atteindre une note minimale de 75 points. En cas de non atteinte de ce minimum, la collectivité doit se fixer et publier des objectifs de progression. Le non-respect de la cible pour la quatrième année consécutive entraîne une pénalité financière.

Pour l'année 2023, l'index professionnel de la CCSMS est le suivant : **69/100**

INDEX 2023
Egalité professionnelle

COMMUNAUTE DE COMMUNES SARREBOURG MOSELLE SUD

69/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dqcl-index@dqcl.gouv.fr

Score global		69/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		67/80
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		0/0
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		2/20

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

On notera cependant **l'incalculabilité de 2 indicateurs sur les 4 requis**, lié à la taille des effectifs de la collectivité. Le calcul porte uniquement sur le personnel permanent, excluant les contrats de projet.

Par ailleurs, pour l'indicateur 4, on peut pointer que la méthode de calcul des 10 plus hautes rémunérations, sur les rémunérations brutes non redressées du temps partiel ou de la durée de l'emploi amène à exclure certains agents (particulièrement les femmes bénéficiant de temps partiel).

La CCSMS est attentive et sensible à l'égalité professionnelle Homme-Femme et a mis en œuvre depuis de nombreuses années des aménagements horaires, de fonctionnement qui permettent aux agents de mieux concilier la vie professionnelle et familiale. D'autant que son taux de féminisation est de 54 %.

La CCSMS s'est également engagée dans la lutte contre les discriminations en facilitant les procédures de signalement des violences et actes sexistes, discriminatoires et continuera à promouvoir l'égalité professionnelle en proposant des formations et actions de sensibilisation à son personnel.

Elle s'est également employée à réduire les écarts de rémunération entre homme et femme notamment sur les primes à missions similaires (une progression est d'ailleurs à noter entre 2022 et 2023).

Objectifs de progression : réduire les inégalités salariales - analyser finement les écarts relevés et corriger les inégalités injustifiées qui subsistent dans les 2 prochaines années, dans le respect toutefois du cadre contraint de la fonction publique.