



Direction des Ressources Humaines

Index Égalité Professionnelle Femmes / Hommes 2024 Objectifs de progression 2025 de la ville de Saint-Maur-des-Fossés

1. Le constat

L'égalité entre les femmes et les hommes est un axe fort et volontariste de la ville de Saint-Maur-des-Fossés, qui guide aussi bien ses politiques publiques que sa politique des Ressources Humaines ainsi que le fonctionnement de son administration.

Engagée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle, la ville a adopté son premier plan d'actions en 2020.

1.1. Les indicateurs 2024

Dans le cadre de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, un dispositif appelé « Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a été mis en place.

Cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes par le biais de la publication d'indicateurs et d'objectifs à atteindre. Il vise ainsi à évaluer le degré d'implication des employeurs publics dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle et à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Quatre indicateurs sont pris en compte pour le calcul de l'index :

1/ L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et à catégorie hiérarchique équivalente.

2/ L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et à catégorie hiérarchique équivalente.

3/ Les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.

4/ Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçus les plus hautes rémunérations.

A l'issue du calcul des indicateurs, une note sur 100 point est attribuée. La cible à atteindre est de 75 points. En deçà, l'employeur doit déterminer des objectifs de progression pour les 3 prochaines années.

Après avoir obtenu **77 points en 2023**, la ville de Saint-Maur-des-Fossés atteint, sur la base des indicateurs de l'année **2024**, la note de **66 points**.



La ville obtient **66 points sur 75** sur 3 des critères, ce qui correspond à un excellent score. Cependant, le résultat du 3^{ème} critère pénalise la collectivité.

En effet, la ville obtient la note de **0 point sur 25** (écart de taux de promotion de grade), une grande majorité de femmes ayant bénéficié d'avancements de grade en 2024.

La collectivité affirme donc sa volonté d'évoluer sur ce point spécifique en déployant des actions ciblées, concrètes et mesurables, dans le respect des principes d'équité et de transparence.

Ces objectifs de progression viennent ainsi renforcer la stratégie globale d'égalité professionnelle déjà en place, avec l'ambition de faire évoluer durablement les pratiques.

1.2. Analyse de la note du 3ème indicateur

Cette note s'appuie sur l'établissement des rapports promus/promouvables relatifs aux avancements de grade pour les femmes et pour les hommes, à partir du tableau d'avancements de grade 2024 (source : Rapport Social Unique 2024).

Nombre d'agents promus répartis selon le sexe

Tableau 1.9.6.1.a : Avancements			
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2024 un :		Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :		122	214
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade		9	2
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade		113	212
. avancement de grade :		22	69
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents		22	66
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel		0	3
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel		0	0

Nombre d'agents promouvables répartis selon le sexe

Tableau 1.9.6.1.c
Rapport promus / promouvables

Tableau 1.9.6.1.C : Promouvables pour un avancement de grade			
Nombre de fonctionnaires		Hommes	Femmes
Promovable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents"		90	157
Promovable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel		0	3
Total		90	160
Champ : le tableau précédant concerne les fonctionnaires qui étaient susceptibles d'obtenir un avancement de grade au cours de l'année.			

Femmes : 43,13 % - Hommes : 24,44 % : Ecart entre les femmes et les hommes : 17,6 %

Cet écart de 17,6% entraîne la note de 0 sur 25 points. Pour avoir la moyenne (12,5/25), cet écart devra être au minimum inférieur à 4,1%.

Néanmoins, la structure de l'effectif de la collectivité, présentant un taux de féminisation de 62 % sur l'effectif global, influence la répartition des avancements et rend inéluctable ce résultat, sauf à ne plus considérer les critères objectifs de promotion de la fonction publique territoriale que sont le mérite et l'investissement au service du public.

2. Les objectifs de progression

Afin de faire progresser son niveau d'index, à compter de la campagne 2025 des avancements de grade, la ville de Saint-Maur-des-Fossés aura une attention particulière quant à l'équité entre sexes dans les

avancements de grade, pondérée selon la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois, conformément aux critères retenus pour l'établissement des listes d'agents proposés.

Par ailleurs, la collectivité poursuivra les objectifs qui ont déjà été programmés dans le plan d'actions en cours, et ceux dans le prochain à venir, à travers des objectifs concrets :

- ⇒ Poursuivre la sensibilisation et la formation des encadrants, des agents de la Direction des Ressources Humaines et des agents à la lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations,
- ⇒ Faciliter l'accès à la formation dématérialisée des agents,
- ⇒ Poursuivre le travail engagé dans la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les procédures d'avancement et de promotion,
- ⇒ Continuer de favoriser le retour et le maintien dans l'emploi des agents ainsi que mieux informer des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés, temps partiel,
- ⇒ Poursuivre la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion pour la valorisation et la promotion des parcours professionnels en tenant compte des enjeux femmes-hommes,
- ⇒ Continuer à tenir compte des enjeux de mixité des métiers lors des recrutements (ex : recruter davantage de femmes dans les services techniques...).