

## **Index Egalité 2023**

### **Bilan des actions 2024 mises en œuvre pour réduire les écarts de rémunération 2023 et objectifs de progression**

#### ***Introduction***

En application de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, la Ville de Maubeuge est tenue de publier chaque année, à compter de 2024, l'index de l'égalité professionnelle mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

L'accès à cet index est disponible en cliquant sur le lien internet suivant :

<https://ville-maubeuge.fr/wp-content/uploads/2024/12/Index-Egalite-professionnelle-2023.pdf>

**Cet index calculé sur une base de 100 points, répartis sur 4 indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème (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).**

La cible minimale est fixée, par l'article 1<sup>er</sup> du décret 2024-802 à 75 points.

En cas de non atteinte de la cible, la collectivité a l'obligation de publier les objectifs de progression sur son site internet au plus tard le 15 novembre et de transmettre ceux-ci au représentant de l'Etat dans le département au plus tard le 31 décembre 2024.

Source : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/presentation-de-lindex-legalite-professionnelle-dans-la-fonction-publique-territoriale>

## 1/ Présentation de la note obtenue à l'index 2023 et explications des notes obtenues aux 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> indicateur

L'index égalité professionnelle de la Ville de Maubeuge présente un score global de 63/100.

Ce score constitue la somme des notes obtenues aux 4 indicateurs suivants :

1/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : 44/50

2/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent : 15/15

3/ Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux promus/promouvables): 0/25

4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 4/10

### Explication de la note de 0/25 obtenue à l'indicateur 3 ci-dessus :

Cette note s'appuie d'abord sur l'établissement des **rapports promus/promouvables** relatifs aux avancements de grade et promotions internes **pour les hommes et pour les femmes, à partir du tableau d'avancements de grade et de promotions internes 2023.**

### **Tableau d'avancements de grade et promotions internes 2023** (source : Rapport Social Unique 2023)

#### 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 2023 un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	94	134
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	6	7
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	88	127
. avancement de grade :	13	25
- 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	13	25
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	0	0
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	0	0

**Tableau 1.9.6.1.b : Promotion interne**

Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
. Promotion interne sans examen professionnel :	1	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	0	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	2	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Champ : le tableau précédent concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon, de grade ou une inscription sur liste d'aptitude au cours de l'année 2023.

## Nombre d'agents promouvables répartis selon le sexe

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"	35	42
Promovable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	0	1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>43</b>

*Champ : le tableau précédant concerne les fonctionnaires qui étaient susceptibles d'obtenir un avancement de grade au cours de l'année.*

- **Rapport promu/promouvables (avancement de grade et promotion interne) :**

**Hommes : 37,14% Femmes : 59,52 %**

- Ecart entre les hommes et les femmes : 14,76 %
- Ecart corrigé des promotions par examen professionnel \*: 14,57.

Détail de la formule de calcul de l'écart corrigé :

Ecart entre les hommes et les femmes X nombre total d'agents promouvables) / nombre total d'agents promouvables + nombre d'agents promouvables au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel soit :

$$(14,76\% \times (35+42)) / (35+42+1) = 14,57$$

Cet écart de 14,57 entraîne : 0 /25 (voir référencement dans le tableau des seuils des résultats des indicateurs).

Pour avoir la moyenne (12,5/25), cet écart doit être au minimum inférieur à 4,1.

**Il n'y a pas assez d'hommes promus (avancement de grade) en 2023.**

*Précisions supplémentaires :*

La collectivité présente un taux de féminisation de 55 % sur l'effectif global.

Il y a **plus de femmes promues que d'hommes pour l'avancement de grade.**

Par contre, pour la **promotion interne**, en 2023, seuls **3 hommes ont été promus.**

Des conditions doivent être réunies pour bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, par exemple l'ancienneté. Si les conditions ne sont pas réunies, l'inscription au tableau d'avancement ou de promotion ne peut être réalisée.

**Chaque année, le nombre de nominations est différent.**

## Explication de la note obtenue à l'indicateur n° 4 ci-dessus :

La note obtenue est de 4/10.

Cet indicateur prend en compte les 10 agents les plus rémunérés par la collectivité, tous statuts confondus, et déduit la répartition du nombre de femmes et d'hommes parmi ces agents. Le plus petit des deux nombres est utilisé pour la notation de l'indicateur n°4.

**Dans la collectivité, il y a 2 femmes et 8 hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations.**

**Le nombre 2 donne la note de 4/10. Pour obtenir la note 7/10, il aurait fallu 3 femmes et 7 hommes.**

### Index des seuils par indicateur

1	Parition		Scénario total	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4
2		<b>Indicateur 1 : écart de rémunération fonctionnaire (%)</b>					
3		plancher	note				
4			0,0	50	80		70
5			0,1	49	78		68
6			1,1	48	76		67
7			2,1	47	75		65
8			3,1	46	73		64
9			4,1	45	72		63
10	In41		5,1	44	70		61
11			6,1	43	68		60
12			7,1	42	67		58
13			8,1	40	64		56
14			9,1	38	60		53
15			10,1	36	57		50
16			11,1	34	54		47
17			12,1	32	51		44
18			13,1	30	48		42
19			14,1	28	44		39
20			15,1	25	40		35
21			16,1	22	35		30
22			17,1	19	30		26
23			18,1	16	25		22
24			19,1	13	20		18
25			20,1	10	16		14
26			22,1	7	11		9
27			24,1	4	6		5
28			27,1	1	1		1
29			30,1	0	0		0
30							
31		<b>Indicateur 2 : écart de rémunération contractuel (%)</b>					
32	In42		0	15		80	15
33			3,1	14		74	14
34			4,5	13		69	13
35			6,1	12		64	12
36			8,1	11		58	11
37			10,1	10		53	10
38			12,1	8		42	8
39			14,1	6		32	6
40			15,1	5		26	5
41			17,1	3		16	3
42			18,1	1		5	1
43			19,1	0		0	0
44							
45		<b>Indicateur 3 : écart de taux de promotion</b>					
46			0	25			15
47			2,1	17			10
48			3,1	14			8
49			4,1	11			6
50			5,1	8			4
51			7,5	4			2
52	In43		10,1	0			0
53							
54		<b>Indicateur 4 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hau</b>					
55		plancher	note				
56			0	0	0	0	0
57			1	1	2	1	1
58	In44		2	4	8	8	6
59			3	7	14	10	10
60			4	10	20	15	15
61			5	10	20	15	15
62							

## [2/Bilan des actions 2024 pour réduire les écarts](#)

### Présentation des axes 1 et 2 extraits du Bilan du plan d'action égalité professionnelle 2024 (Rapport Egalité Femmes Hommes 2024)

#### **Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération**

Dans le cadre de sa démarche volontariste de rééquilibrage des inégalités de rémunération, **la Ville a mis en place des mesures correctives** visant à réduire les écarts de rémunération à partir des données sur le cadre d'emplois, métier, filière, grade.

Une équité et une cohérence sur les montants des primes sont recherchées dans un même groupe d'emplois ; une étude des primes est réalisée en prenant en compte des éléments comme l'ancienneté, les montants des primes et leurs évolutions sur plusieurs années, l'évolution des missions et des responsabilités.

#### **Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique**

##### ❖ Rappel du cadre réglementaire :

Dans le cadre de loi de transformation de la fonction publique de 2019, en vue de réduire les écarts dans le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, celle-ci prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans conservent leurs droits à avancement.

1. Le service ressources humaines informe les agents des droits et conséquences sur la carrière pour les situations telles que le congé parental, le temps partiel, la disponibilité de droit. Ainsi, des moments d'échanges sont prévus entre les agents et le service ressources humaines afin de garantir une communication et une meilleure connaissance des dispositifs (temps partiel...) et des droits.

2. Conformément au cadre réglementaire (accord du 30 novembre 2018), la Ville de Maubeuge respecte l'égalité femmes hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix.

La situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois ou grades concernés lors de l'élaboration du tableau d'avancement est prise en compte.

Par conséquent, les Lignes Directrices de Gestion sont établies en veillant à ce que les critères retenus assurent le respect de l'égalité femmes hommes.

La part des femmes et des hommes est indiquée autant dans le vivier des agents promouvables que dans le tableau d'avancement.

Il n'y a pas de frein à l'accès aux emplois à responsabilité et aux emplois fonctionnels pour les femmes et les hommes (Comité de Direction, emplois fonctionnels).

*La Collectivité n'ayant pas atteint la cible des 75 points pour l'année 2023 (résultat de 63/100), celle-ci est tenue de publier sur son site internet les objectifs de progression pour réduire les écarts de rémunération.*

## **OBJECTIFS DE PROGRESSION POUR REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION 2025-26**

Ces objectifs sont présentés dans les **axes 1 et 2 extraits** du nouveau plan d'action égalité professionnelle 2025-2026 :

Axe 1*	Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
Axe 2*	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique
Axe 3*	Favoriser l'équilibre des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale
Axe 4*	Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes
Axe 5	Diffuser la culture de l'égalité
Axe 6	Renforcer la gouvernance et le suivi du plan d'action
Axe 7	Poursuivre la démarche QVT
Axe 8	Renforcer la communication sur la formation

# Nouveau Plan d'action

## Egalité professionnelle 2025-2026



- Axes 1 à 4 : inscrits dans le respect du cadre réglementaire et du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.



# Plan d'action

- Axe 1

Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Une équité et une cohérence sur les montants des primes sont recherchées dans un même groupe d'emplois ; une étude des primes est réalisée en prenant en compte des éléments comme l'ancienneté, les montants des primes et leurs évolutions sur plusieurs années, l'évolution des missions et des responsabilités.

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	Actions à mettre en œuvre	Pilote	Indicateurs	Délai de réalisation
	Rééquilibrage des inégalités de rémunération	Vérifier l'équité d'attribution des primes par filière et par métier	Service RH	montant moyen de rémunération, montant moyen IFSE, CIA, critères d'attribution	
		Evaluer le RIFSEEP depuis la première mise en œuvre afin de mesurer les écarts indemnitaires persistants et définir les modalités de réduction de ces écarts	Service RH		
		Poursuivre les actions d'amélioration des conditions de travail en faveur de l'égalité professionnelle	Service RH		

- Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	Actions à mettre en œuvre	Pilote	Indicateurs	Délai de réalisation
		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	Service RH		
		Poursuivre la mise en œuvre des Lignes directrices des Gestion pour la valorisation et la promotion des parcours professionnels en tenant compte des enjeux femmes-hommes	Service RH		
		Continuer à tenir des enjeux de mixité des métiers lors des recrutements (ex : recrutement de femmes dans les services techniques, la filière sécurité...)	Service RH		

- **Axe 3 : Favoriser l'équilibre des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale**

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	Actions à mettre en œuvre	Pilote	Indicateurs	Délai de réalisation
Poursuite des 3 actions initiées		Dans le cadre de la mise en place des 1607 heures au 1 <sup>er</sup> janvier 2022, élaborer une <b>charte du temps</b> de travail fixant les règles communes à l'ensemble des agents	Service RH		
		Continuer de faciliter les réponses favorables aux demandes de <b>temps partiel qui ne sont pas de droit</b>			
		<b>Evaluer les modalités</b> de mise en œuvre du <b>télétravail</b> en place officiellement le 1 <sup>er</sup> octobre 2021		Indicateurs sexués du taux d'utilisation par filière et par catégorie	

- **Axe 4 : Prévention et traitement des \*discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes**

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	Actions à mettre en œuvre	Pilote	Indicateurs	Délai de réalisation
Recours au dispositif de signalement mutualisé (CDG59)	Communiquer auprès de tous	Etablir un <b>plan de communication</b> sur le <b>dispositif de signalement mutualisé avec le CDG59</b>	Service RH	Nombre de supports/bénéficiaires	
		Nommer un référent handicap			
		<b>Sensibiliser, informer, former</b> sur la <b>question des violences et du harcèlement (Lien avec le Centre Hubertine Auclert)</b>		Nombre de supports/bénéficiaires	

- **Axe 5 : Diffuser la culture de l'égalité**

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	Actions à mettre en œuvre	Pilote	Indicateurs	Délai de réalisation
	<b>Sensibiliser l'ensemble de la collectivité à la culture de l'égalité professionnelle</b>	<b>Former/sensibiliser à l'égalité professionnelle</b> agents, managers, élus, syndicats	Service RH	Nombre de participants ayant suivi une action de formation ou sensibilisation	
		<b>Partager régulièrement un ensemble de ressources</b> sur l'égalité professionnelle	Service RH	Nombre de ressources et destinataires	
		<b>Co-produire un support de communication</b> interne sur l'égalité professionnelle permettant d'expliquer la démarche et ses vertus, puis le diffuser aux acteurs concernés	Service RH	Nombre de destinataires	

- Axe 6 : Renforcer la gouvernance et le suivi du plan d'action

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	Actions à mettre en œuvre	Pilote	Indicateurs	Délai de réalisation
Structuration à renforcer	Développer un organe de pilotage et un groupe de travail	Echanges renforcés entre acteurs de la collectivité, directions, DGS, élus sur l'égalité professionnelle	Service RH	Nombre de réunions	
		Réflexion menée sur le plan d'action et les indicateurs pour plus d'efficacité	Service RH	bilan qualitatif et quantitatif	

- Axe 7 :Poursuivre la démarche QVT

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	Actions à mettre en œuvre	Pilote	Indicateurs	Délai de réalisation
Actions déjà conduites : Semaine de la QVT, DUERP, RPS, bien-être	Contribuer à l'amélioration des conditions de travail	Recenser les attentes des agents pour répondre au mieux à l'expression de leurs besoins	Service RH	Nombre de propositions, participants	
		Analyser les attentes des agents	Service RH	Nombre de réunions, d'actions	
		Conduire une réflexion collective sur de nouvelles actions à mener	Service RH	Nombre de réunions, d'actions	

- Axe 8 : Renforcer la communication sur la formation à destination d'agents non enclins à partir en formation

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	Actions à mettre en œuvre	Pilote	Indicateurs	Délai de réalisation
Féminisation élevée d'agents formés, nombre d'hommes inférieur	Développer un intérêt plus important pour la formation vis-à-vis des agents masculins	Promouvoir les avantages des formations issues des plan inter-périmètres, intra ou internes (mails, support : plan de communication)	Service RH	Nombre de modes de communication, bénéficiaires	