

## **Index égalité professionnelle 2023**

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a renforcé les dispositifs de nomination et d'occupation équilibrée aux postes à responsabilité dans la fonction publique, tout en étendant les dispositifs de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même que toutes les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, La Métropole Rouen Normandie est désormais tenue de publier annuellement un index de l'égalité professionnelle.

Cet index regroupe 4 indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités d'application ont été définies par 2 décrets datés du 13 juillet 2024.

Les indicateurs visant à mesurer les écarts de rémunération portent sur les données issues du rapport social unique (RSU) généré de l'année précédente. Ils sont calculés automatiquement et évalués selon le barème suivant avec une note globale sur 100 points.

**Au titre de l'année 2023, l'index égalité s'établit pour la Métropole Rouen Normandie à 59 points sur un total de 100 points.**

**Indicateur 1 - Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires** : 46 points sur 50.

**Indicateur 2 - Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels** : 13 points sur 15

Ces scores sont le fruit d'une politique proactive depuis 2014 en matière d'égalité professionnelle. La Métropole Rouen Normandie décline son 4<sup>e</sup> plan d'action, sous forme d'accords collectifs, fruits tant d'un dialogue social riche et constructif que de l'implication managériale.

**Indicateur 3 - Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes** : 0 sur 25 points

Cet écart s'explique notamment par la structure des effectifs de l'établissement, elle-même fortement liée à ses compétences, dont une grande partie est héritée des transferts de compétences. Ainsi, à la différence de nombreuses grandes collectivités, La Métropole Rouen Normandie emploie majoritairement des agents de la filière technique (50% de l'effectif global). La production, la distribution et l'assainissement de l'eau, la collecte des déchets, l'entretien des voiries communales et départementales sont autant de compétences assurées très majoritairement par des hommes, en catégorie C (92% des adjoints techniques sont des hommes), à l'instar de la représentativité encore culturellement genrée sur ces emplois. Afin de favoriser les évolutions de carrière de ces emplois à fortes contraintes physiques, La Métropole a jusqu'alors soutenu autant que possible la progression de ces

agents de catégorie C. Dès lors, compte tenu de la sur-représentation numérique des hommes et leur ancienneté supérieure aux femmes dans les cadres d'emplois de catégorie C de la filière technique, cette dynamique a pour conséquence, mécaniquement, un nombre plus élevé d'avancements d'hommes que de femmes et ce, alors même que La Métropole promeut autant que possible les rares femmes issues de cette filière.

Quant aux femmes, elles sont majoritairement employées en catégories A et B.

Les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité assurent un lent mais certain rééquilibrage de cette structure initiale dissymétrique.

Ainsi la part des femmes dans l'effectif global est passée de 40% en 2016 à 44,6% en 2023.

La filière technique a vu la part des femmes croître : 16,69% en 2020 et 18,92% en 2023, allant même jusqu'à atteindre dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et des techniciens en 2023 le seuil de mixité de 40%/60%.

La filière administrative culturellement majoritairement féminine a également vu la proportion d'hommes augmenter : 16,25% en 2021 et 16,70% en 2023.

Le mode de constitution de cet indice semble devoir être remis en cause car non représentatif des situations des collectivités et des EPCI : pour le satisfaire la seule marge d'action à court terme serait de ne plus promouvoir des agents de catégorie C de sexe masculin. Paradoxalement des collectivités employant pour d'autres compétences en forte proportion des femmes telles le personnel auprès de la petite enfance, l'assistance éducative, l'aide aux personnes âgées, se voient créditées d'un mauvais score puisque promouvant celles-ci très majoritairement.

Des témoignages de collectivités dans cette situation se sont exprimés en ce sens.

Ce sous-indice 4 semble donc inadapté et non révélateur comme le Comité Social Territorial du 5 septembre 2024 de la Métropole l'a unanimement regretté.

#### **Indicateur 4 - Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0 sur 10 points**

Ce score est lui aussi impacté par la structure des effectifs.

Sur les emplois supérieurs de direction, la Métropole Rouen Normandie est en conformité avec les obligations de nomination équilibrée.

En revanche, les femmes concernées sont toutes plus jeunes que les hommes. Or, dans la fonction publique, l'âge et l'ancienneté influent fortement sur le niveau de rémunération.

L'effet de cycle impacte sensiblement ce sous-indice puisqu'après le départ de deux cadres femmes figurant dans les plus fortes rémunérations, l'entrée de nouvelles femmes par recrutement n'est pas encore prise en compte dans le calcul.

Les départs, notamment à la retraite, d'hommes sont de nature à entraîner une amélioration de cet indicateur.

Au regard de ces éléments, la Métropole Rouen Normandie va s'appuyer sur le **4<sup>e</sup> plan d'action 2024/2026 défini par accord collectif (ci-annexé)** et les résultats d'index égalité pour enrichir ses objectifs de progression en matière de mixité et parcours professionnels, en lien avec ses lignes

directrices de gestion des ressources humaines prenant en compte le critère de l'égalité professionnelle dans le ratio promus/promouvables par sexe.

Au regard de ces éléments, la Métropole Rouen Normandie va s'appuyer sur le **4<sup>e</sup> plan d'action 2024/2026 défini par accord collectif (ci-joint)** pour enrichir ses objectifs de progression en matière de mixité et parcours professionnels, en lien avec ses lignes directrices de gestion des ressources humaines prenant en compte le critère de l'égalité professionnelle.

Ces actions visent à assurer l'augmentation de la féminisation de l'établissement (44,6% de femmes) tout en veillant à favoriser également la masculinisation des filières déséquilibrées.

