

RÉSULTATS DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure, notamment pour l'État et les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, la publication annuelle, sur le site internet de leur administration, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. L'objectif est d'inciter le traitement des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et d'accélérer leur résorption.

Composé de 4 indicateurs, l'index se présente sous la forme d'une note sur 100 points avec une cible minimale à atteindre de 75 points. En cas d'une note inférieure à 75 points, l'administration doit prendre des mesures correctives pour diminuer les écarts dans un délai de trois ans, sous peine de sanctions financières pouvant représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Au titre de l'année 2023, l'index égalité professionnelle la Métropole d'Aix-Marseille Provence (AMP) atteint 70 points sur 100. Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont présentés en détail dans le tableau suivant.

Tableau I : Résultats de l'index égalité professionnelle d'AMP Métropole 2023

Indicateurs	Intitulé	Note obtenue	Barème
Indicateur n° 1	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	45	50
Indicateur n° 2	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	14	15
Indicateur n° 3	Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes	4	25
Indicateur n° 4	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	7	10
Total index égalité professionnelle		70	100

Actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunérations

Dans la continuité des efforts déployés, AMP Métropole s'engage à réduire les écarts constatés tout en veillant à ne pas renforcer les inégalités. Il s'agira notamment d'analyser l'effet des promotions sur les rémunérations des femmes et des hommes, et de favoriser celles qui permettront de réduire effectivement les écarts salariaux constatés.

Cette démarche s'inscrit dans le Plan métropolitain en faveur de l'égalité femmes-hommes 2024-2026 (volet égalité professionnelle), qui sera présenté au Conseil Métropolitain avant la fin de l'année, et qui comprendra des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération femmes-hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois métropolitains ;
- Favoriser l'articulation entre vie personnelle et professionnelle ;

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
- Renforcer la gouvernance et le suivi du plan égalité professionnelle.

Effet paradoxal et contreproductif : l'index pénalise la promotion des femmes

Le résultat obtenu par AMP Métropole, inférieur à l'objectif fixé de 75 points, est surprenant et s'explique par un effet paradoxal lié à un des quatre indicateurs composant l'index, relatif à l'écart de taux d'avancement de grade entre les hommes et les femmes (indicateur n°3). En effet, cet indicateur réduit la note de la Métropole d'Aix-Marseille Provence pour avoir promu un plus grand nombre de femmes, avec une note de 4 points sur 25 (alors que l'intercommunalité est particulièrement bien notée sur les trois autres indicateurs).

Par ailleurs, la DARES¹, dans un rapport d'enquête de 2021 sur l'index égalité professionnelle femmes-hommes, souligne la faiblesse de cet indicateur de mesure des écarts de promotion. S'il permet de mettre en lumière des situations très inégalitaires dans certains cas, cet indicateur peut également s'avérer incohérent, notamment lorsque des efforts de rattrapage des promotions entraînent une baisse de la note. C'est la situation dans laquelle se trouve AMP Métropole.

Dans le cas d'intercommunalité, la promotion d'un plus grand nombre de femmes que d'hommes – relativement à leur part dans l'effectif promouvable – résulte d'une **démarche de valorisation des carrières**, fondée sur des critères définis dans les Lignes Directrices de Gestion d'AMP Métropole, à savoir l'**investissement** et la **valeur professionnelle**. Ce résultat est d'autant plus remarquable qu'il met en évidence le mérite de ces femmes. Et un fait ne peut pas être ignoré : depuis 2020, les femmes ne sont plus sous-représentées parmi les bénéficiaires des avancements de grade.

Paradoxalement, AMP Métropole se voit pénalisée dans l'application des dispositions d'une loi² dont le titre correspond clairement à ses propres intentions : renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique !

¹ DARES, 2021. *Étude de terrain qualitative sur la mise en œuvre de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes*. 1-118 (p.43).

² La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.