

RÉSULTATS DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2024

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'encourager la réduction 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 2024, l'index égalité professionnelle de la Métropole d'Aix-Marseille Provence (AMP) atteint 66 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 2024

Indicateurs	Intitulé	Modalités de calcul via outil DGAFP	Note obtenue	Barème
Indicateur n° 1	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	Ratio écart (%) (F-H) /H) en EQTP Source : rapport social unique (RSU)	46	50
Indicateur n° 2	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	Ratio écart (%) (F-H) /H) en EQTP Source : RSU	13	15
Indicateur n° 3	Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes	Taux de promus/promouvables Source : RSU	0	25
Indicateur n° 4	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations Source : RSU	7	10
			66	100

En 2024, l'indicateur n°1 sur l'écart global de rémunération progresse d'1 point, tandis que les autres restent stables ou légèrement en baisse par rapport à 2023.

Objectifs de progression

Concernant le **troisième indicateur**, qui impacte fortement la note globale de la collectivité, son mode de calcul repose sur une **logique d'égalité stricte** : toute différence, qu'elle favorise les femmes ou les hommes, réduit la note. Cette approche, bien qu'orientée vers la mixité, apparaît **peu adaptée aux réalités d'un EPCI comme la Métropole**, dont les effectifs restent fortement genrés

(32 % de femmes, 68 % d'hommes) en raison de **facteurs structurels et sociétaux qui influencent la répartition des métiers et limitent la mixité de certaines filières**.

Elle tend ainsi à pénaliser la note et soulève des interrogations quant à la pertinence de l'index appliqué à ce type de structure, sans pour autant refléter pleinement les efforts réels en faveur de l'égalité professionnelle.

Dans ce contexte, les mesures suivantes seront néanmoins envisagées pour réduire l'écart observé et assurer, au sens des directives de l'index, une égalité dans les parcours de promotion interne :

- Mise en place dans le cadre de la consultation managériale annuelle, d'un suivi statistique genré des promotions internes afin d'identifier l'évolution des écarts ;
- Assurer, à valeur professionnelle égale et pour des compétences et responsabilités équivalentes, l'égalité dans les promotions au choix entre agentes et agents
- Sensibilisation des encadrants à la prévention des biais de genre dans l'évaluation et encouragement à l'égalité dans l'accès aux cadres d'emplois.

Cette démarche s'inscrit dans les objectifs du **plan égalité professionnelle 2024-2026**, adopté en décembre 2024, qui comprend des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les 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 violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
- renforcer la gouvernance et le suivi du plan égalité professionnelle.

Indicateur 3 : une exigence de symétrie dans les promotions qui interroge face à la réalité très genrée des effectifs métropolitains

Le troisième indicateur, relatif aux promotions (promus/promouvables), dégrade la note de 2024. Sur 256 femmes promouvables, 94 ont été promues (36,7 %), contre 295 sur 549 hommes (53,7 %). L'écart est de 17 points. Selon le décret, dès que l'écart absolu dépasse 10,1 points, la note est nulle, quel que soit le sens de l'écart.

Le calcul repose sur une logique de parité stricte : toute différence, voire écart, qu'elle favorise les femmes ou les hommes, réduit la note. Cette méthode soulève des interrogations, notamment pour des collectivités comme la Métropole, où la structure des effectifs est déséquilibrée entre les sexes (32 % de femmes, 68 % de hommes). L'objectif sous-jacent est d'accélérer la mixité des métiers et des filières ; toutefois, la composition des effectifs évolue lentement car elle dépend de dynamiques sociologiques et professionnelles de long terme.

Pour obtenir un score élevé sur cet indicateur, il faudrait que les taux de promotion soient les plus proches possibles. Cela reviendrait à appliquer la même exigence de répartition à des viviers de promouvables pourtant très différents.