

INDEX 2023



COMMUNE DE MANDELIEU-LA NAPOULE

65/100

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, les décrets n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et 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, sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024.





Ils prévoient que les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème[1]. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Cette nouvelle réglementation comprend, pour les collectivités territoriales et les établissements publics concernés, deux obligations, assorties de sanctions, si elles ne sont pas mises en œuvre :

- publier les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération,
- atteindre, à la 4ème année consécutive, une cible fixée à soixante-quinze points.

Résultats par filière et catégorie

1/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		48/70
2/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels ²		11/15
3/ Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ²		Non calculable*
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations ²		6/15

SCORE GLOBAL

65/100

(1) Les modalités de calcul de l'index sont précisées dans le décret n° 2024-802 du 13 Juillet 2024

*L'indicateur 3 ne peut être calculé au regard du nombre d'avancement inférieur à 20 agents par grade

ACTIONS

- 1/ Développer des indicateurs complémentaires par genre avec pour objectif de consolider les données statistiques ;
- 2/ Mener des études d'ici fin 2025 sur le régime indemnitaire à sujétions et fonctions équivalentes afin d'apporter d'éventuelles mesures correctives sur :
 - les agents de catégorie C de la filière technique
 - les agents de catégorie B de la filière technique
 - les agents de catégorie A de la filière administrative
- 3/ Analyser les cycles de travail générateurs d'heures supplémentaires ;
- 4/ Elaborer une fiche d'information concernant l'impact que peuvent avoir certains choix de carrière (temps partiel, congé parental...) sur la rémunération, la carrière et la retraite.

OBJECTIFS DE PROGRESSION (à l'issue de la 4^{ème} année consécutive)

- 1/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : Atteindre un score de 55/70
- 2/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels : Atteindre un score de 12/15
- 3/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations Atteindre un score de 12/15

