

Index égalité professionnelle 2024 – Axes d'amélioration de Sète agglomération méditerranéenne

En complément et conformément au décret 2020-808 du 13 juillet 2024, désormais toute collectivité de plus de 40 000 habitants doit établir l'index égalité homme – femme via le Rapport Social Unique – **Document déjà accessible sur le site internet de la collectivité** conformément aux dispositions du décret précité.

En 2024, le score de Sète agglomération méditerranéenne est de **65/100**. En comparaison avec 2023, il est constaté une amélioration de 4 points (61/100). Ce score étant *inférieur* à 75/100, la collectivité se doit de présenter ses objectifs d'amélioration de son index pour les années à venir.

Sur les 4 critères, la note la plus haute concerne l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires : 45/50.

Il reste néanmoins 3 points à améliorer :

- l'écart global de rémunération sur les agents contractuels permanents (8 sur 15 pts) – indicateur n°2
- l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables) (11 sur 25 pts) – indicateur n°3
- le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (1 sur 10 pts) – indicateur n°4

Pour le 2^e indicateur (écart global de rémunération sur les agents contractuels permanents), la comparaison est complexe car les postes, profils et niveaux de technicité diffèrent au sein des **124 métiers** différents de la collectivité. La note de **8/15** obtenue découle d'un mode de calcul ne tenant pas compte du poids démographique des filières statutaires, ni des temps de travail. Or la collectivité recrute majoritairement des agents contractuels permanents sur des profils à forte technicité et très spécifiques, dont les niveaux de rémunérations sont forcément très variables sans que cela soit lié au genre de l'agent recruté.

L'indicateur n°3 (taux d'avancement de grade et de promotion) s'améliore par rapport à 2023 au sein de SAM. Malgré une vigilance portée et qui se poursuivra sur l'équilibre hommes-femmes, la **surreprésentation masculine** dans la filière technique limite les marges de progression de la collectivité, cette filière étant la seule disposant d'un cadre d'emploi supérieur en catégorie C éligible à la promotion interne. À la différence des communes par exemple ou la filière technique possède un taux de féminisation plus élevé, ce n'est pas le cas au sein de l'agglomération.

L'indicateur n°4 est dû à la présence d'une seule femme dans les 10 plus hautes rémunérations contre 9 hommes. Ceci notamment lié à la forte masculinisation des postes en catégorie A + de manière générale et pas qu'au sein de SAM (Administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs etc....) Pour exemple, 4 femmes rentrant dans ces critères de rémunération permettraient l'obtention de 10 points. Les nouvelles obligations en 2026 en matière de nomination sur emplois fonctionnels (40% minimum) lors des prochaines élections devraient permettre en 2026 d'améliorer cet indicateur pour l'index qui sera présenté en 2027.

La collectivité a pour autant engagé depuis de nombreuses années, un certain nombre d'actions visant à l'égalité Homme-Femme et plus particulièrement envers les femmes.

- Déploiement des modalités de télétravail permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale (76 % de femmes sur l'ensemble du personnel ayant recours au télétravail).
- Près de 63% de femmes accompagnées par la Conseillère en évolution professionnelle en 2024.
- 41,2 % des postes d'encadrement (tous niveaux proximité à encadrement supérieur) au sein de la collectivité sont pourvus par des femmes, alors que le personnel est constitué à 53% d'hommes.

La difficulté pour SAM qui comporte en termes de personnels plus d'hommes que de femmes et avec une dominante sur la filière technique est de pouvoir corriger les écarts de rémunération dans les années à venir et établir un plan visant à féminiser certains secteurs, tout en se heurtant à la réalité d'un contexte national tendu en matière de recrutement dans la fonction publique et sans attenter aux principes de mérite, d'effort, de correspondance aux besoins réels en termes de profils et de compétences recherchées.

Aussi la collectivité va poursuivre sa politique entamée en 2025 s'agissant des campagnes d'avancement et de promotion interne à veiller à respecter un équilibre entre les hommes et les femmes entre les taux de promus et de promouvables.

La collectivité va également accroître ses efforts d'accompagnement notamment des femmes dans l'évolution de leurs parcours professionnels (concours et examens) : conseil accompagnement, formations de préparation à concours, tutorat interne, organisation de jurys blancs etc. mais également en termes de formations et d'accompagnement à la montée en compétences en interne pour permettre les évolutions en matière de technicité et de responsabilité au sein de la collectivité.

Enfin la collectivité envisage, à compter de 2026, le lancement d'un audit en matière de régime indemnitaire et donc un chantier de refonte de ses grilles de régime indemnitaire à poste (métiers) et / ou à responsabilités équivalentes en parallèle, ce qui devrait permettre à moyen terme de réduire certains écarts historiques.

En conclusion, SAM risque de peiner à améliorer son score pour l'index 2025, au vu du décalage avec la publication des index mais la note devrait mécaniquement être relevée sur les années suivantes.

