

INDEX ÉGALITÉ 2024 POUR CAEN LA MER

INDEX 2024



Egalité professionnelle

CU CAEN LA MER

73/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global



1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires



2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent



3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)



4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations



Décret 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

ANALYSE DU RÉSULTAT

Alors même que les indicateurs 2 « Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels » et 4 « Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations » sont meilleurs qu'en 2023, la note globale de l'Index 2024 (73/100) est inférieure à 2023 (76/100). Cela s'explique par, l'indicateur 3 « Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ^{*} » pour lequel la communauté Urbaine obtient un score de 0/25 en raison de l'écart en valeur absolue de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes. Or, en 2023, Caen la mer avait un score de 8/25 points pour cet indicateur.

L'évolution est due d'une part à la baisse du pourcentage d'hommes promus par voie d'examen professionnel :

	2023	2024
Taux de promotion de grade au choix des hommes par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement par voie d'examen professionnel	88.9%	33.33%
Nombre de promouvables	27	3
Nombre promus	24	1

Cela est dû au fait qu'il y avait beaucoup moins de promouvables hommes par voie d'examen professionnel en 2024 qu'en 2023.

*** Indicateur 3 : Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes**

Méthode de calcul :

Pour chacun des avancements (promotion au choix, examen professionnel), les taux de promotions des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion d'agents ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence = $\text{taux de promus/promouvables par grade}$.

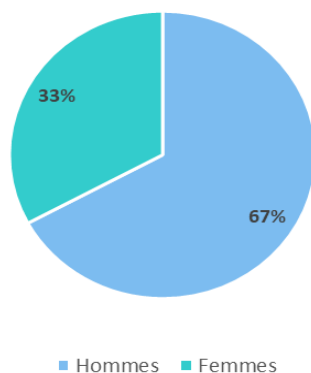
L'écart de taux de promotions est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des avancements, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes.

Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

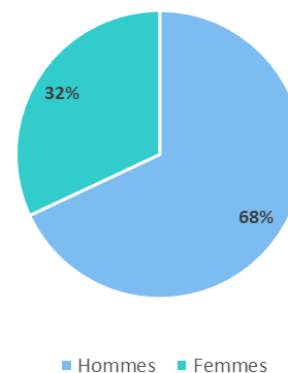
Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.

L'évolution est due d'autre part à l'augmentation de la différence entre le taux de promues femmes et le taux de promus hommes. Cet écart s'explique par la structure des effectifs de la communauté Urbaine (les hommes représentent 67% des effectifs), en lien avec les transferts de compétences. Cela a pour conséquence un nombre plus élevé d'avancements d'hommes que de femmes. La répartition femmes-hommes des advancements est d'ailleurs proche de la structure des effectifs (32%-68%).

Répartition des effectifs de Caen la mer-
indicateurs 1,1,1 et 1,2,1 - base RSU 2024



Répartition du nombre total d'avancement de grades de
Caen la mer- indicateur 1,9,6,1,a - base RSU 2024



PROPOSITIONS D'OBJECTIFS DE PROGRESSION

1. Poursuivre la déconstruction des stéréotypes de genre en réaffirmant auprès des managers l'égalité des compétences entre les agents quelle que soit la filière.
2. Encourager les efforts de promotion des postes à responsabilité auprès des femmes tout en veillant à favoriser également la masculinisation des filières déséquilibrées.
3. Continuer de veiller à ce que les absences pour raisons familiales ne pénalisent pas les avancements et promotions internes.

Cet indice ne tient pas compte de la situation de la collectivité. Cela a été souligné par d'autres collectivités. Le satisfaire nécessiterait de volontairement moins promouvoir des agents de sexe masculin ; la collectivité réaffirme fonder sa politique des promotions selon les compétences.