

EGALITE FEMMES HOMMES Index 2023

Décret n°2024-802 du
13 juillet 2024

30 septembre
2024



POISSY

HÔTEL DE VILLE DE POISSY
PLACE DE LA RÉPUBLIQUE
BP 63081 | 78303 POISSY CEDEX
TÉL. 01 39 22 56 40

ville-poissy.fr



INDEX EGALITE 2023

SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE INDEX ANNEE 2023

Décret N°2024-802 du 13 juillet 2024



71/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dacI-index@dacI.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

Index de rémunération Hommes/Femmes (source [décret n°2024-802](#))

Ecart de rémunération pour les fonctionnaires H/F Ecart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes

Ecart de rémunération pour les contractuels H/F Ecart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes

Méthode de calcul des indicateurs 1 et 2

Ratio écart (% (F-H) / H) en EQTP

F : Rémunération brute payée femmes

H : Rémunération brute payée hommes

Unité : en points de pourcentage

Lorsque l'effectif de fonctionnaires/contractuels comprend au moins 10 hommes et 10 femmes, les indicateurs 1 et 2 sont calculables.

Ecart de taux de promotion H/F

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.

Méthode de calcul de l'indicateur 3

= 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.

Lorsque l'effectif de fonctionnaires concerné comprend au moins 10 hommes et 10 femmes promus, l'indicateur 3 est calculable.

Les 10 plus hautes rémunérations

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

Méthode de calcul de l'indicateur 3

L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les agents publics ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).



PACTE RH



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Indicateur 1 :	
Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires , par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes	
Nombre de fonctionnaires hommes : 220 <small>IND 1.1.1'IG385</small>	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: auto;"> Indicateur 1 calculable </div>
Nombre de fonctionnaires femmes : 286 <small>IND 1.1.1'IH385</small>	
<small>cf INDEX_AIDE</small>	
Indicateur 1	4,4% d'écart en valeur absolue

Indicateur 2 :	
Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent , par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes	
Nombre de contractuels hommes : 50 <small>IND 1.2.1'IR94+'IND 1.2.1'IT94</small>	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: auto;"> Indicateur 2 calculable </div>
Nombre de contractuels femmes : 106 <small>IND 1.2.1'IS94+'IND 1.2.1'IU94</small>	
<small>cf INDEX_AIDE</small>	
Indicateur 2	3,1% d'écart en valeur absolue

Indicateur 3 :	
Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	
Nombre d'hommes promus : 17 <small>IND 1.9.5 - 1.9.6.1'IB25+'IND 1.9.5 - 1.9.6.1'IB26</small>	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: auto;"> Indicateur 3 calculable </div>
Nombre de femmes promus : 44 <small>IND 1.9.5 - 1.9.6.1'IC25+'IND 1.9.5 - 1.9.6.1'IC26</small>	
<small>cf INDEX_AIDE</small>	
Indicateur 3	5,1% en pourcentage

Indicateur 4 :	
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	
Nombre d'hommes : 9	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: auto;"> Indicateur4 calculable </div>
Nombre de femmes : 1	
<small>cf INDEX_AIDE</small>	
Indicateur 4	1

PLAN D' ACTIONS RESSOURCES HUMAINES

Conseil municipal du 25 mars 2024

Objectifs de progression pour 2024-2026 1/3

Axe 1 : la gouvernance et le suivi du plan d'actions

Actions faites

- ✓ Action 1 : désigner deux référents Egalité femmes-hommes
- ✓ Action 2 : structurer la mission égalité au sein de la collectivité (comité de suivi des actions) – à poursuivre

Axe 2 : garantir l'égal accès aux emplois

Actions faites et à poursuivre :

- ✓ Action 1 : Avoir des vestiaires femmes – hommes
- ✓ Action 2 : Favoriser la mixité lors des procédures de recrutement
- ✓ Action 3 : Faire découvrir les métiers : speed dating – expo photos – à renouveler
- ✓ Action 4 : Fixer des règles de parité sur le nombre d'avancements en fonction de la part de l'effectif

Actions à faire :

- Action 5 : Adhérer à un label

Objectifs de progression pour 2024-2026 2/3

Axe 3 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Actions à faire :

- Action 1 : Travailler la prévision budgétaire pour réduire les écarts
- Action 2 : réunir la commission de revalorisations 2 fois par an - en cours
- Action 3 : communiquer sur les écarts de rémunération

Axe 4 : Favoriser l'articulation activité professionnelle et vie personnelle

Actions faites :

- ✓ Action 1 : Inclure une charte de la déconnexion
- ✓ Action 2 : Recueillir l'avis des agents sur leurs besoins
- ✓ Action 3 : Accompagner les retours à l'emploi
- ✓ Action 4 : encourager le télétravail

Actions à réaliser :

- Action 5 : intégrer le thème de la parentalité dans le règlement intérieur
- Action 6 : contacter les collectivités pilotes sur le territoire

Objectifs de progression pour 2024-2026 3/3

Axe 5 : la prévention et le traitement des actes de violence, agissements sexistes, harcèlement et discriminations

Actions faites :

- ✓ Action 1 : mettre en œuvre un plan de communication interne, auprès de l'ensemble des agents de la Ville et du CCAS, sur la mise en œuvre du dispositif d'écoute et de signalement

Actions à réaliser :

- Action 2 : lancement du plan de formation à destination des managers, services RH et représentants du personnel