

Index Égalité Professionnelle 2024

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, Mulhouse Alsace Agglomération publie sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle le résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, 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. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (indicateur 1) et pour les contractuels (indicateur 2), mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (indicateur 3), ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (indicateur 4).

Ainsi, en 2024, l'Index Égalité Professionnelle s'établit à 60 sur 100. Le résultat obtenu par m2A s'explique par un effet paradoxal lié à un des quatre indicateurs composant l'index, relatif à l'écart de taux d'avancement de grade entre les hommes et les femmes (indicateur n°3). Cet indicateur réduit la note de m2A, car elle a promu un plus grand nombre de femmes que d'hommes.

INDEX 2024



Egalité professionnelle

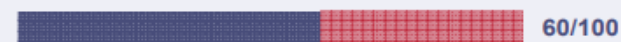
CA MULHOUSE ALSACE AGGLOMERATION

60/100

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



Le résultat étant inférieur à 75 points, Mulhouse Alsace Agglomération a défini les objectifs de progression suivant :

- Continuer à veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale
- Porter une attention à ce que les nominations de femmes et d'hommes respectent la même proportion en fonction du nombre de promouvables de chaque sexe.
- Veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale et de promotion interne vers des postes d'encadrement ou de direction
- S'assurer de l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de direction.

En parallèle à ces objectifs de progression, m2A poursuit ses actions en matière d'égalité professionnelle notamment afin de supprimer les écarts de rémunération constatés via la mise en œuvre de trois décisions significatives :

- La refonte du régime indemnitaire, portant une attention particulière à la revalorisation de certaines filières, en moyenne moins bien rémunérées et plus féminisées (animation et administrative notamment), mise en place fin 2024, dont l'impact sera visible sur l'index 2026 concernant l'année 2025.
- L'augmentation du temps de travail des animateurs de périscolaire de 6h par semaine, améliorant la rémunération d'agents majoritairement féminins affectés sur des postes à temps non complet, mis en place fin 2024, dont l'impact sera visible sur l'index 2026 concernant l'année 2025.
- L'augmentation du temps de travail des maîtresses de maison de 2h par semaine, améliorant la rémunération d'agents majoritairement féminins affectés sur des postes à temps non complet, mis en place fin 2025, dont l'impact sera visible sur l'index 2027 concernant l'année 2026.