



La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a renforcé les dispositifs de nomination et d'occupation équilibrée aux postes à responsabilité dans la fonction publique, tout en étendant les dispositifs de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même que toutes les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, la Communauté urbaine Le Havre Seine Métropole est désormais tenue de publier annuellement un index de l'égalité professionnelle.

Cet index regroupe 4 indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités d'application ont été définies par 2 décrets datés du 13 juillet 2024. Les indicateurs visant à mesurer les écarts de rémunération portent sur les données issues du rapport social unique (RSU) généré de l'année précédente. Ils sont calculés automatiquement et évalués selon le barème suivant avec une note globale sur 100 points.

Si l'index 2023 était très favorable (91 points), au titre de l'année 2024, l'index égalité s'établit pour la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole à 64 points sur un total de 100 points.

Indicateur 1 - Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : 47 points sur 50. (46 sur 50 en 2023)

Indicateur 2 - Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels : 13 points sur 15 (idem qu'en 2023)

La Communauté urbaine a lancé son deuxième plan d'actions en 2024. Le bilan du plan 2021-2023 montre les résultats des efforts fournis par la Communauté urbaine en matière d'égalité femmes/hommes. Les notes de ces indicateurs le confirment.

Indicateur 3 - Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes : 0 sur 25 points (25 sur 25 en 2023)

Cet écart s'explique par la structure des effectifs de l'établissement, elle-même fortement liée à des compétences culturellement genrées, couplée au mode d'avancement de grade des agents de catégorie B.

Ainsi, à la différence de nombreuses grandes collectivités, La Communauté urbaine Le Havre Seine Métropole emploie majoritairement des agents de la filière technique (69% de l'effectif global). La production, la distribution et l'assainissement de l'eau, la collecte des déchets, l'entretien des voiries communales sont autant de compétences assurées très majoritairement par des hommes, en catégorie C (89% des adjoints techniques et 92% des agents de maîtrise sont des hommes). Or la Communauté urbaine a choisi depuis longtemps de soutenir la progression de carrière des agents de catégorie C. Dès lors, compte tenu de la sur-représentation numérique des hommes, cela a pour conséquence, mécaniquement, un nombre plus élevé d'avancements d'hommes que de femmes.

Quant aux femmes, elles sont majoritairement employées en catégories A et B. (ces deux catégories tous grades confondus sont sensiblement équivalents en nombre d'agents de chaque genre). Or les avancements de grade des emplois de catégorie B sont soumises à la règle liant les nominations suite à examen professionnel aux nominations au choix. Ces examens ont lieu tous les deux ans en

alternance entre les techniciens et les rédacteurs. En l'occurrence, les femmes promouvables sont majoritaires sur les grades de rédacteur alors même qu'une seule nomination était possible sur ces grades. Une réussite à l'examen professionnel de technicien principal de 2ème classe a quant à elle ouvert des nominations plutôt masculine ajoutant encore à l'écart créé par les nominations en catégorie C.

L'an passé, les examens professionnels étant inversés, de nombreuses femmes ont pu être nommées à contrario des grades techniques de catégorie B permettant d'équilibrer les avancements et d'obtenir la note maximum sur ce critère.

Les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité ont vocation à rééquilibrer la répartition genrée de nos effectifs. Ainsi la part des femmes dans l'effectif global est passée de 32% en 2019 à 35% en 2023. La filière technique a vu la part des femmes croître : 12 % en 2019 et 15% en 2023. Néanmoins, si l'effet de notre politique est visible, il reste trop lent pour impacter un tel indicateur.

Le calcul de cet indice pose donc question au regard des situations des collectivités et des EPCI : dans notre cas, la solution serait de répartir les nominations féminines dans le cas de réussite aux examens professionnels sur deux années quitte à décaler d'autant la nomination de certaines d'entre elles. Il semble que cette situation ne ferait que renforcer les écarts globaux de rémunérations à terme.

La proposition de simplification réglementaire des avancements de grade en catégorie B devrait permettre de résoudre pour partie la problématique liée à une telle disparité dans la répartition genrée des effectifs.

Indicateur 4 - Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 4 sur 10 points (7 en 2024)

Sur les emplois supérieurs de direction, la Communauté urbaine Le Havre Seine Métropole est en conformité avec les obligations de nomination équilibrée. Pour autant, cette note est fragile et dépend des vacances de poste. En l'occurrence, après le départ d'une Directrice générale adjointe en 2023, son remplacement en 2024 n'impacte pas le score, l'agente étant arrivée en cours d'année.

Cette note devrait, à l'inverse, évoluer favorablement du fait du départ d'un DGA homme non recruté sur la totalité de l'année en 2025. A noter que le rapport égalité 2024 fait état d'un nombre d'agents femmes en augmentation, dans les postes fonctionnels et de direction.

La Communauté urbaine Le Havre Seine Métropole a également à sa tête depuis 2022, une Directrice Générale des Services.

64/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		64/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		47/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		13/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		4/10

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