



## La Direction des Ressources Humaines

### Index égalité professionnelle

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 au public sur le site de la SAM et transmis en Préfecture** au mois d'octobre conformément aux dispositions du décret précité.

En 2023 premier millésime de l'index, le score de Sète agglopôle méditerranée est de 61/100. Ce score étant inférieur à 75/100, conformément au décret précité, la collectivité a présenté en Comité Social Territorial le 19/12/2024 ses objectifs d'amélioration pour les années à venir.

Sur les 4 critères fixés, aucun n'obtient la note maximale mais 2 d'entre eux sont bien notés :

- Écart global de rémunération entre femmes et hommes pour les agents contractuels sur emploi permanent (13 sur 15 pts)
- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (44 sur 50 pts).

Pour autant, s'agissant du point 3 « Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes » (taux de promus / promouvables), pour lequel la collectivité a un score de 0 sur 25, il s'explique par un taux d'agent de sexe masculin ayant bénéficié en 2023 d'un avancement de grade ou d'une promotion interne bien supérieur aux agents féminins.

Afin d'améliorer l'indicateur numéro 3, SAM devra donc désormais apporter une attention particulière sur les futures campagnes d'avancement à mieux équilibrer les avancements et promotion entre homme et femmes de manière à ce que l'un ou l'autre ne soit pas surreprésentés.

Pour autant, d'ores et déjà les projections faites sur le millésime **2024** de ce critère ont permis de montrer un taux de promotion plus équilibré entre les 2 sexes, puisque la collectivité obtiendrait un score de **25/25** et **un score total de 86/100**.

En conclusion, SAM restera vigilante pour les années à venir, soit à partir de 2025, à ce que le taux de promus hommes et femmes reste équilibré, sans pour autant imposer dans les critères des Lignes Directrices de Gestion un taux de promotion cible par sexe.

Frontignan, le 5 décembre 2024