

Indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Territoriale, concernant les agents m2A, pour l'année 2023

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).

Afin de supprimer les écarts de rémunération constatés, m2A poursuit ses actions en matière d'égalité professionnelle Femmes/Hommes notamment via la mise en œuvre de deux 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)
- L'augmentation du temps de travail des animateurs de périscolaire de 6h, améliorant la rémunération d'agents majoritairement féminins affectés sur des postes à temps non complet

INDEX 2023



Egalité professionnelle

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION MULHOUSE ALSACE AGGLOMERATION

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



Indicateur 1 calculable

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



Indicateur 2 calculable

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



Indicateur 3 calculable

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



Indicateur 4 calculable

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

Conformément au décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024, Article 4, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque la cible de 75/100 à l'index n'est pas atteinte par une collectivité.

Indicateurs 1 et 2 : Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (indicateur 1) et pour les agents contractuels sur emploi permanent (indicateur 2) :

M2A a pour objectif de continuer à veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale

Indicateur 3 : Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables) :

m2A se fixe comme objectif, dans la mesure du possible, de réduire l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.

A cet effet, m2A s'engage à porter une attention à ce que les nominations de femmes et d'hommes respectent la même proportion en fonction du nombre de promovables de chaque sexe.

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

m2A se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le nombre d'agents du sexe sous-représenté à cet indicateur de l'index.

A cet effet, m2A s'engage à :

-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

-veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de direction.