

Eurométropole de Metz

Index de l'égalité professionnelle 2024

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents doivent publier annuellement leurs résultats en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle.

Cet index est calculé sur une base de 100 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 et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les collectivités territoriales doivent atteindre une note minimale de 75 points. En cas de non atteinte de ce minimum, la collectivité doit se fixer et publier des objectifs de progression. Le non-respect de la cible pour la quatrième année consécutive entraîne une pénalité financière.

Pour l'année 2024, l'index professionnel de l'Eurométropole de Metz est le suivant :

Indicateurs	Score 2023	Score 2024	Score maximum
Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires :	46	45	50
Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels	15	14	15
Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	0	14	25
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations	7	1	10
TOTAL	68	74	100

Le résultat étant inférieur à 75 points, l'Eurométropole de Metz a défini les **objectifs de progression** suivants :

Pour l'indicateur 3 mesurant les écarts des taux d'avancement :

Objectif : Organiser un avancement de grade équilibré entre les femmes et les hommes pour des agents ayant des mérites équivalents.

Description de l'action : S'attacher à ce que la répartition des avancements de grade soit corrélée à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et corriger, si nécessaire, en proposant, dans le respect des ratios, des ajustements dans le tableau des avancements de grade.

Pour l'indicateur 4 mesurant le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Objectif : Augmenter, dans la mesure du possible, le nombre d'agents du sexe sous-représenté.

Description de l'action : 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.