

Ville de Thionville

Index de l'égalité professionnelle 2024

En vertu du décret n°2024-802 du 13 juillet 2024, la Ville est tenue de publier et de transmettre à la Préfecture les résultats de l'index d'égalité professionnelle, destiné à mesurer et à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Ce décret fixe, par son article 1, une cible minimale de 75 points sur 100 pour cet index, considérée comme un niveau satisfaisant de conformité.

Ce résultat repose sur les indicateurs suivants :

Indicateurs	Score 2023	Score 2024	Score maximum
Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires	46	47	50
Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels	11	14	15
Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	17	0	25
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations	7	10	10
TOTAL	81	71	100

En 2024, la Ville n'a pas atteint l'objectif minimal requis matière d'égalité professionnelle, en raison d'un écart dans les taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes. En effet, 82 % des femmes promouvables ont bénéficié d'un avancement, contre seulement 52% des hommes.

Pour atteindre le seuil minimal de 75 points sur 100, l'écart entre les taux de promotion aurait dû être inférieur ou égal à 10 %. Toutefois, la Ville a fait le choix de ne pas écarter des agents féminins des promotions.

Cependant, il convient de souligner que la parité est pleinement respectée en ce qui concerne les écarts de rémunération entre les sexes ainsi que la représentation des femmes et des hommes parmi les plus hautes rémunérations. Ces indicateurs témoignent d'un engagement fort de la Ville en faveur de l'égalité salariale.

En cas de non atteinte du seuil minimal de 75 points, la Ville doit se fixer et publier des objectifs de progression, le non-respect de la cible pour la quatrième année consécutive entraînant une pénalité financière.

Objectif de progression	Action	Indicateurs
Veiller au respect des règles statutaires en matière de parité	Veiller à la répartition femmes/hommes dans les processus de promotion sans conduire à l'instauration de quotas stricts. Mais orienter la décision uniquement dans les cas où des agents promouvables présentent des compétences et des mérites égaux.	Proportion des femmes et des hommes bénéficiaires d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

Cet objectif s'inscrit dans le cadre du plan d'action pluriannuel (2024-2026) de la Ville en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan a été présenté pour avis au Comité Social Territorial lors de sa séance du 24 novembre 2024, puis adopté par le Conseil Municipal le 16 décembre 2024.