

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 a introduit **un indicateur égalité femmes-hommes dans la fonction publique**, reposant sur les données issues du Rapport Social Unique (RSU).

Cet outil vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités et à réduire les écarts de rémunération entre les sexes.

Les employeurs publics sont désormais tenus de publier chaque année des indicateurs relatifs à ces écarts, sous peine de sanctions en cas de non-respect.

Cette obligation s'applique aux départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants comptant au moins 50 agents permanents en 2022 et 2023, et existant depuis le 1er janvier 2022. *(Soit la Ville de Menton)*

Les 4 indicateurs clés de l'index

1. **Écart global de rémunération (fonctionnaires)** : comparaison des rémunérations moyennes entre femmes et hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes
2. **Écart global de rémunération (agents contractuels)** : même principe que pour les fonctionnaires.
3. **Écarts de taux de promotion de grade** : différence entre les taux de promotion des femmes et des hommes.
4. **Représentation parmi les hautes rémunérations** : nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les 10 agents les mieux rémunérés.

ACTION MISE EN ŒUVRE POUR LA PROMOTION DE GRADE

Dans le cadre de l'élaboration des avancements de grades conformément aux lignes directrices de gestion établies par la Ville de Menton, le principe d'établissement la grille individuelle des critères par agent est maintenu. Il est également conservé, l'application de la règle définie par délibération ouvrant les quotas de nominations à 100% par grade mais pour des raisons budgétaires, les nominations sont effectuées à hauteur de 50% par grade.

Un premier travail de constitution de grille de critères par agent promouvable ayant reçu un avis très favorable du Chef de Service et par grade est élaboré. Les grilles des agents par grade déterminent un classement de nomination en respectant la règle des 50% de nomination budgétaire.

La Direction des Ressources Humaines réalise ensuite un tableau complémentaire composé de deux colonnes « FEMMES et HOMMES » par grade, puis calculera le taux de promotion par sexe et l'écart entre les Femmes ou les Hommes sur l'ensemble des grades (critères demandés par la réglementation).

La Collectivité étant en mesure de constater le taux de promotion par sexe le plus faible, elle pourra agir pour respecter l'égalité et atteindre l'écart le plus proche de 0.

Un second tableau sera élaboré en prenant les agents, Femmes ou Hommes cela le cas, qui suivent le classement (non nommés), tous grades confondus.

La Collectivité devra alors nommer des agents en tête du classement afin de respecter l'égalité Femmes ou Hommes en matière de promotion. Cette pratique sera à l'avantage des agents.