

**Conseil Municipal**  
Séance publique 09/12/24

**/ Délibération DEL24\_12\_09\_3**

EGALITE FEMMES-HOMMES. Mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle - Résultats au titre de l'année 2023

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 49  
Nombre de présents : 36

Date de la convocation 03/12/2024

**Présidente** Madame Michèle PICARD

**Secrétaire** Monsieur Nicolas PORRET

**Présent·e·s :** Madame Michèle PICARD, Monsieur Nacer KHAMLA, Madame Saliha PRUDHOMME-LATOURE, Madame Véronique FORESTIER, Monsieur Lanouar SGHAIER, Madame Samira MESBAHI, Monsieur Djilannie BENMABROUK, Madame Véronique CALLUT, Monsieur Bayrem BRAIKI, Madame SOUAD OUASMI, Monsieur Nicolas PORRET, Madame Patricia OUVARD, Monsieur Ndiaye HAMDIAOUI, Madame Monia BENAÏSSA, Monsieur Pierre-Alain MILLET, Madame Valérie TALBI, Monsieur Jean-Maurice GAUTIN, Monsieur Aurélien SCANDOLARA, Madame Yolande PEYTAVIN, Monsieur Pierre MATEO, Monsieur Saïd Hamidou ALLAOUI, Monsieur Jeff ARIAGNO, Madame Nathalie DEHAN, Madame Amel KHAMMASSI, Monsieur Idir BOUMERTIT, Madame Christelle CHARREL, Monsieur Karim SEGHIER, Monsieur Murat YAZAR, Monsieur Benoît COULIOU, Monsieur Albert NIGRA, Madame Marie-Danielle BRUYERE, Monsieur Lionel PILLET, Monsieur Aurélien ARNOULD, Monsieur Cyril SANTANDER, Monsieur Maurice IACOVELLA, Monsieur Alexandre DALLERY

**Absent·e·s / Excusé·e·s :** Monsieur Lotfi BEN KHELIFA, Madame Sandrine PICOT, Monsieur Farid BEN MOUSSA, Madame Camille CHAMPAVERE, Madame Estelle Sophia JELLAD, Madame Fazia OUATAH, Monsieur Yalcin AYVALI, Madame Fatma LOUCIF HAMIDOUCHE, Monsieur Damien MONCHAU

**Dépôt de pouvoir** Madame Sophia BRIKH **donne pouvoir à** Madame Yolande PEYTAVIN, Madame Joëlle CONSTANTIN **donne pouvoir à** Monsieur Albert NIGRA, Monsieur Yannick BUSTOS **donne pouvoir à** Madame Patricia OUVARD, Madame Aude LONG **donne pouvoir à** Monsieur Benoît COULIOU

L'article 9 de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré pour la fonction publique, sous ses trois versants, l'obligation de publier chaque année sur son site Internet un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Conformément au III de l'article 9 de la même loi, l'entrée en vigueur de ces dispositions devait intervenir au plus tard le 30 septembre 2024 pour les communes de plus de 40 000 habitants.

Ces dispositions, codifiées aux articles L.132-9-3 à L.132-9-5 du Code général de la fonction publique, prévoient que l'index de l'année  $n$  ainsi que les actions mises en œuvre pour améliorer le résultat obtenu et réduire les écarts de rémunération sont publiés au plus tard le 30 septembre de l'année  $n+1$ .

Les modalités d'application de cette loi ont été précisées par les décrets n°2024-801 et n°2024-802 du 13 juillet 2024. L'article 5 du décret n°2024-801 prévoit également que le préfet de département et le ministre en charge des collectivités territoriales en sont également informés au plus tard, respectivement, le 15 octobre et le 7 décembre de l'année  $n+1$ . Enfin, l'article 3 du décret n°2024-801 prévoit que l'index de l'année  $n$  est publié au plus tard le 31 décembre de l'année  $n+1$  sur le site internet du ministère en charge de la fonction publique.

En outre, l'article 1 du décret n°2024-802 fixe comme objectif minimal à atteindre le score de 75 points. Si ce résultat n'est pas atteint, la collectivité doit publier sur son site internet et rendre accessibles aux agents ses

objectifs de progression, qui restent publics tant que la cible n'est pas atteinte. Elle dispose également de trois ans pour les atteindre. Si au bout de ces trois ans le score n'est toujours pas atteint, elle peut se voir infliger une pénalité variable en fonction du score obtenu (art. L.132-9-5 CGFP).

En application de l'article L.132-9-3 du Code général de la fonction publique, l'index et les actions à mettre en œuvre sont présentés au Conseil municipal. En application de l'article 3 du décret n°2024-801, le Comité social territorial doit également en être informé.

### **Résultats obtenus au titre de l'année 2023**

Le décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 a précisé les modalités de calcul de ces index, ainsi que les scores obtenus en fonction du résultat du calcul. Les données mobilisées pour ce calcul sont issues du Rapport Social Unique (RSU) produit annuellement par la Direction des Ressources Humaines.

L'index est composé de quatre indicateurs, auxquels correspond une pondération (nombre de points maximum) :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en qui concerne les fonctionnaires titulaires (50 points) ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en ce qui concerne les contractuels (15 points) ;
- l'écart de promotion entre les femmes et les hommes (25 points) ;
- nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

L'index et les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération ont été transmis au préfet de département.

Au titre de l'index 2023, la ville obtient le score suivant :

- indicateur 1 : 42 points sur 50 (84% des points) ;
- indicateur 2 : 11 points sur 15 (73% des points) ;
- indicateur 3 : 17 points sur 25 (68% des points);
- indicateur 4 : 7 points sur 10 (70% des points).

Soit un total de 77 points sur 100. La ville atteint donc le score minimum fixé par décret.

Les principaux points d'amélioration sont :

- les taux de promotion entre les femmes et les hommes ;
- la parité dans les dix plus hautes rémunérations.

### **Actions à mener par la Ville afin d'améliorer le résultat de l'index et réduire les écarts de rémunération**

Conformément à loi, la Ville de Vénissieux met en œuvre un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes, en vigueur entre 2024 et 2026. Les actions suivantes, issues du plan, visent à l'amélioration des résultats de l'index :

- L'objectif 2.2 – Traiter et réduire les écarts de rémunération, comprend deux actions visant à étudier de manière précise les écarts de salaires et leurs composantes, afin de déterminer quelles sont les marges d'amélioration pour la collectivité ;
- L'objectif 2.3, en lien avec les Lignes directrices de gestion, comprend deux actions visant à assurer une évolution de carrière égalitaire, notamment en ce qui concerne les promotions de grades, mais également la reconnaissance de la valeur professionnelle.

Vu la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, et notamment son article 9 ;  
Vu les articles L.132-9-3 à L.132-9-5 du Code général de la fonction publique ;  
Vu le décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ;  
Vu le 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 ;  
Considérant que le Comité social territorial a été informé de la mise en œuvre de l'index lors de la séance du 7 novembre 2024 ;

Le Conseil municipal,  
Le rapport de Monsieur GAUTIN, entendu

après en avoir délibéré,  
A l'unanimité des suffrages exprimés,

## **DÉCIDE**

- Prendre acte des résultats de l'index de l'égalité professionnelle pour l'année 2023

Par délégation du Maire,

Nacer KHAMLA  
Premier Adjoint

Le secrétaire,

Monsieur Nicolas PORRET